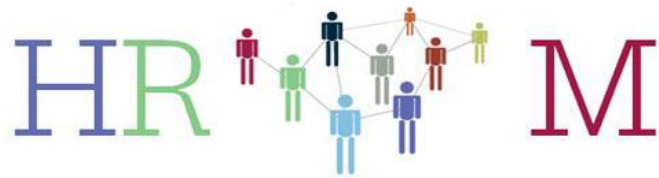




แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)



Human . Resources . Management

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ฉบับทบทวน พ.ศ. 2566

คำนำ

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้จัดทำและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2560 ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน ได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) (ปัจจุบันดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 ถึงไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เพื่อกำหนดทิศทางพัฒนาบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสภาวะปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้เข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล การเจอภาวะคุกคามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 รวมถึงต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human – Centered Productivity) โดยยังคงยึดตามกรอบยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล หวังว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้มีความพร้อมรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล

ฉบับทบทวน พ.ศ. 2566

สารบัญ

| | หน้า |
|---------|---|
| คำนำ | |
| บทที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล |
| | 1. ความเป็นมา และความสำคัญของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล 1 |
| | 2. การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล 1 |
| | 3. โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล 3 |
| | 4. กรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล 8 |
| บทที่ 2 | การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล |
| | 1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) 10 |
| | 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) 10 |
| | 3. ระบบราชการ 4.0 11 |
| | 4. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการ บริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 13 |
| | 5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 14 |
| | 6. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ 15 |
| | 7. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. 16 |
| | 8. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการ ปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 18 |
| | 9. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 20 |
| | 10. แผนปฏิบัติการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) 20 |
| | 11. แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) 20 |

| | | |
|----------------|--|----|
| | 12. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่าง ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) แผนปฏิบัติการเพื่อการ บริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) | 21 |
| บทที่ 3 | การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | |
| | 1. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2564 | 23 |
| | 2. ผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของ กรมบัญชีกลาง | 33 |
| | 3. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ไตรมาส 2)) | 34 |
| | 4. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล | 35 |
| | 5. ทิศทางการบริหารทรัพยากรของการบริหารบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 | 36 |
| บทที่ 4 | แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) | |
| | 1. วิสัยทัศน์ | 38 |
| | 2. พันธกิจ | 38 |
| | 3. เป้าประสงค์ | 39 |
| | 4. ยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล พ.ศ. 2565 - 2569 | 39 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ | 39 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล | 41 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้ เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี | 41 |
| | 5. ผู้รับผิดชอบ | 43 |
| | 6. ระยะเวลาดำเนินงาน | 43 |
| | 7. งบประมาณดำเนินการ | 43 |
| | 8. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการ บริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) | 44 |

| | | |
|---------|---|----|
| บทที่ 5 | การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) ไปสู่การปฏิบัติ | |
| | 1. การบริหาร | 45 |
| | 2. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 45 |
| | 3. แนวทางการติดตามประเมินผล | 46 |
| | 4. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผนฯ | 46 |
| | 5. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร | 46 |
| | 6.การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) | 47 |

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล

1. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ตามมาตรา 7 จัตวา วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ น้ำบาดาล พ.ศ. 2520 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ น้ำบาดาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลขึ้นในกรมทรัพยากร น้ำบาดาล เรียกโดยย่อว่า “กพน.” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการศึกษาวิจัย พัฒนาและอนุรักษ์แหล่ง น้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม

พ.ศ. 2547 กรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งสำนักงานกองทุน ให้ฝ่ายควบคุมกิจการ น้ำบาดาลปฏิบัติหน้าที่ แทนไปพลางก่อนจนกว่าการจัดตั้งสำนักงานกองทุนจะแล้วเสร็จ ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เรื่อง หลักเกณฑ์การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาประโยชน์ การจัดการและ จำหน่ายทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล พ.ศ. 2547 ข้อ 21

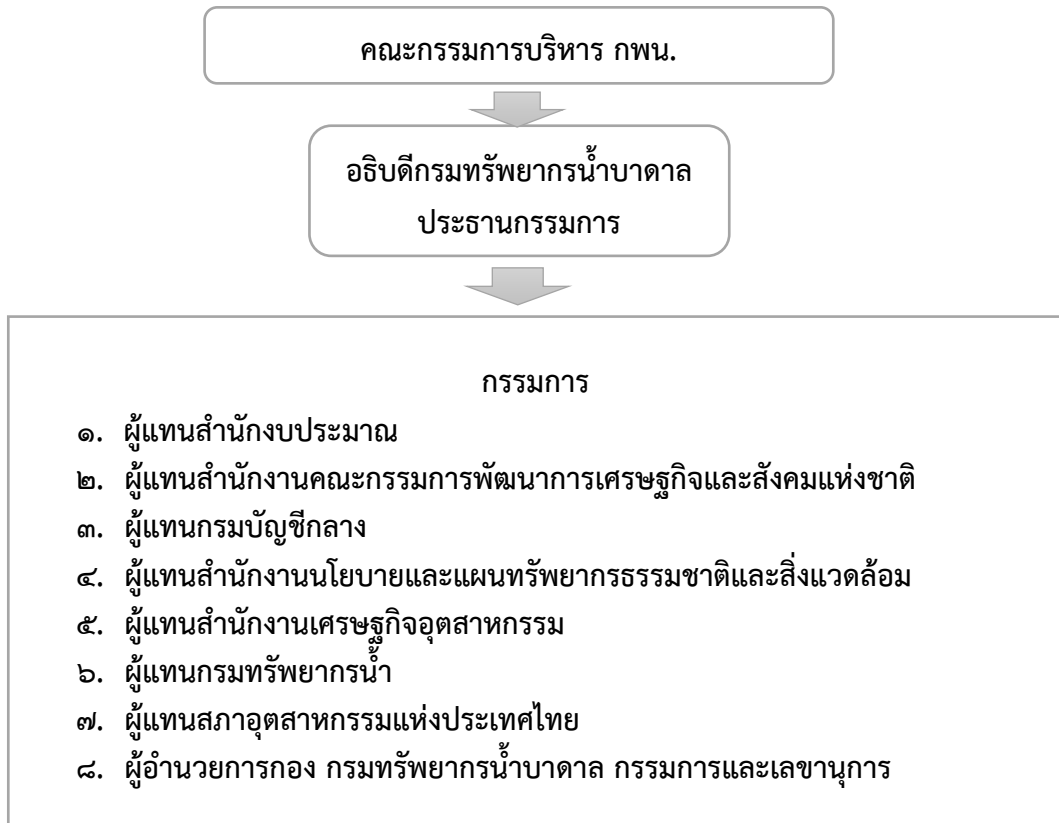
พ.ศ. 2551 ให้สำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมทรัพยากร น้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 ข้อ 10 (จ)

ซึ่งการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลเพื่อกิจการ ตามพระราชบัญญัติ น้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 เบญจ ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษา สํารวจ วิจัย และการวางแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่ง น้ำบาดาล และสิ่งแวดล้อม
- 2) การช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทดแทนและอนุรักษ์แหล่ง น้ำบาดาล
- 3) ค่าใช้จ่ายในการบริหาร กพน. ตามที่ตกลงกับกระทรวงการคลัง
- 4) ค่าใช้จ่ายจ่ายการจ้างเอกชนจัดเก็บค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาล

2. การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล

พระราชบัญญัติ น้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 ฉ ให้มีคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ประกอบด้วย อธิบดีกรมทรัพยากร น้ำบาดาลเป็นประธาน ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงาน นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนกรม ทรัพยากรน้ำ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการและผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการกองของกรมทรัพยากร น้ำบาดาล กรรมการและเลขานุการ



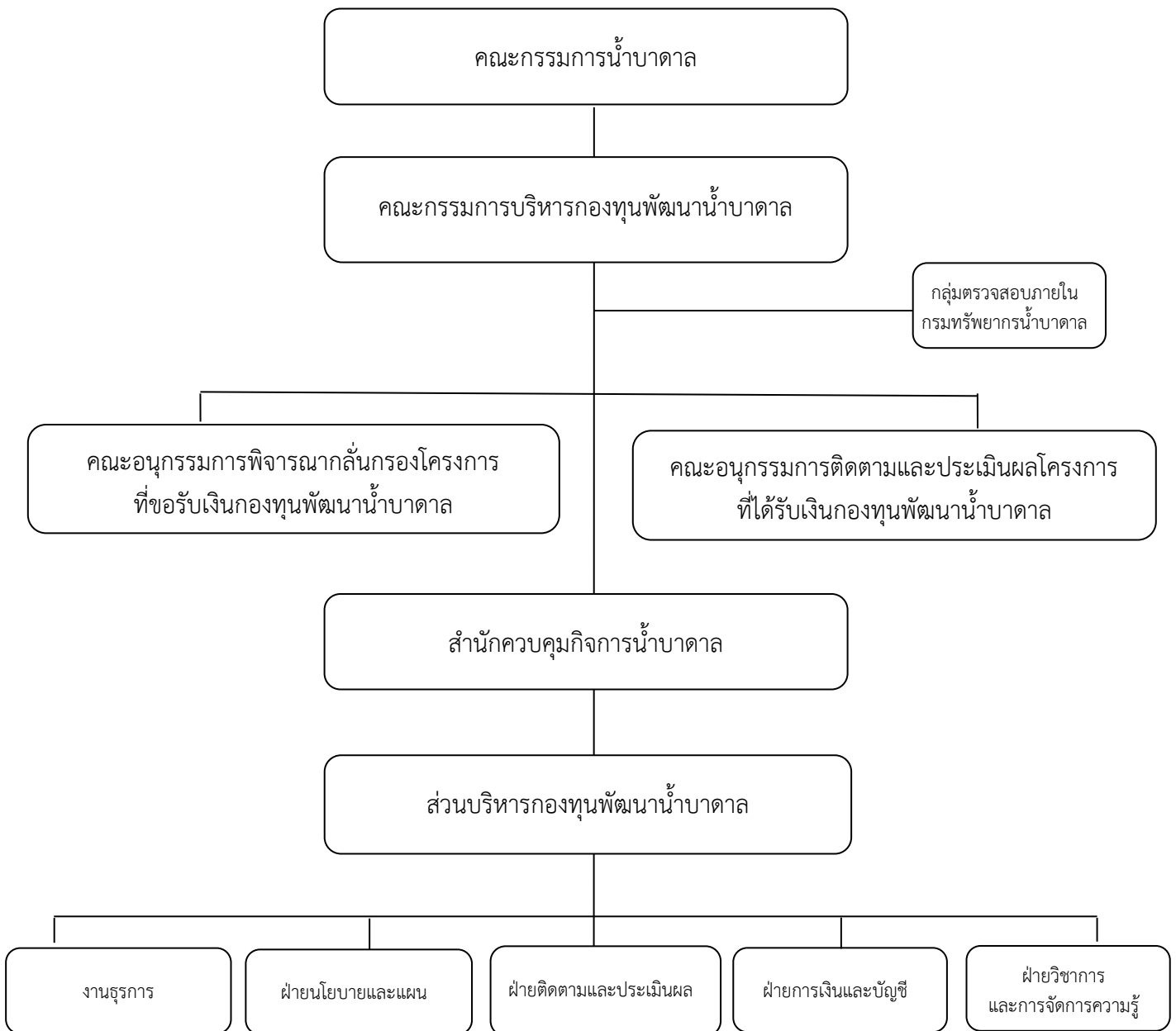
พระราชบัญญัติ**น้ำบาดาล** พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 สัตต ให้คณะกรรมการบริหาร กพน. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ควบคุมการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของ กพน. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 7 จัตวา วรรค 1
- (2) เสนอแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่ง**น้ำบาดาล**และสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
- (3) เสนอแนะรัฐมนตรีในการออกประกาศตามมาตรา 7 จัตวา
- (4) เสนอและรายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กพน.
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร กพน. หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตราค่าจ้าง

และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล



1. คณะกรรมการน้ำบาดาล

พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 14 กำหนดให้คณะกรรมการน้ำบาดาล ซึ่งมีอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นประธานกรรมการ โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในเรื่องการออกกฎกระทรวง หรือประกาศที่ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือในเรื่องอื่นที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐
2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแห่งอธิบดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 สัตต ให้คณะกรรมการบริหาร กพน. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของ กพน. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 จัตวา วรรค 1
2. เสนอแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
3. เสนอแนะรัฐมนตรีในการออกประกาศตามมาตรา 7 จัตวา
4. เสนอและรายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กพน.
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร กพน. หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 สัตต แห่งพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566 จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

1. พิจารณา วิเคราะห์ และกลับกรองรายละเอียดโครงการและงบประมาณของโครงการที่ขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงค่ากับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และถูกต้องตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมาย ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับโครงการศึกษาในด้านต่าง ๆ
2. ให้ความเห็น คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอของโครงการ (Proposal) และการดำเนินงานโครงการในด้านการศึกษา วิจัย พัฒนา และอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามมาตรฐานทางด้านวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามความเห็นสมควร
3. เชิญข้าราชการ บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาชี้แจงหรือส่งเอกสารให้ตามความเหมาะสม

4. ให้ประธานอนุกรรมการหรือผู้ที่ประธานอนุกรรมการมอบหมายเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นในการพิจารณาโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
5. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทราบเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมอบหมาย

4. คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 สัตต แห่งพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566 จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีองค์ประกอบหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินของโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล รวมทั้งให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ผู้รับผิดชอบโครงการให้ดำเนินงานและใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามเป้าหมายที่กำหนด
2. เสนอแนะแนวทางในการนำผลการศึกษา/ผลงานวิจัยของโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
3. เชิญข้าราชการ บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาชี้แจงหรือส่งเอกสารให้ตามความเหมาะสม
4. รายงานผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายเงิน ปัญหาอุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทราบเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมอบหมาย

5. สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล

1. ควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำบาดาลให้เป็นไปตามแผนการใช้ทรัพยากรน้ำบาดาลแห่งชาติ และแผนการจัดสรรทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน
2. กำกับ ดูแล การประกอบกิจการน้ำบาดาล ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
3. ฝึกอบรมผู้ควบคุม รับผิดชอบการเจาะน้ำบาดาลและการอุดกลบ่อน้ำบาดาล
4. ปฏิบัติภารกิจในการจัดให้มีการจดทะเบียนข่งเจาะน้ำบาดาลและผู้รับเหมาเจาะน้ำบาดาล รวมทั้งดำเนินการเพื่อออกหนังสือรับรองให้วิศวกรและนักธรณีวิทยา
5. บริหารจัดการกองทุนน้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนน้ำบาดาล

6. ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

1. บริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อใช้ในการศึกษา วิจัย พัฒนา และอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม และบริหารการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นไปตามแผนแม่บทเพื่อการพัฒนา และอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทดแทนอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาล

2. จัดทำแผนงานโครงการ งบประมาณการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

3. กำกับ ดูแลทรัพย์สิน และพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์และมีศักยภาพ

4. กำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และควบคุม ติดตามการนำเงินรายได้เข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ของพนักงานน้ำบาดาลประจำท้องถิ่นทั่วประเทศ ให้มีประสิทธิภาพ

5. ติดตามและประเมินผลงานโครงการที่ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520

7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน ดังนี้

1. งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานธุรการ
2. อำนวยการประชุม
3. บริหารงานบุคคล
4. ปฏิบัติงานพัสดุ
5. ดูแลและบำรุงรักษายานพาหนะ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข ระเบียบ และข้อกำหนด ในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

2. ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์การเงิน และจัดทำแผนประมาณการรายจ่ายประจำปี

3. วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของโครงการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการขอรับเงินจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

4. จัดทำกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ
 5. ตีความวินิจฉัย ตรวจสอบกรณีการปฏิบัติผิดข้อตกลงหรือสัญญา และวิเคราะห์การจัดทำนิติกรรมสัญญา
 6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3. ฝ่ายติดตามและประเมินผล** มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้
1. ติดตาม และประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 2. รวบรวม จัดทำ และติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล
 3. นำรายงานผลการติดตามและประเมินผลไปสู่การปฏิบัติ
 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 4. ฝ่ายการเงินและบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้
1. ปฏิบัติงานการเงิน ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 2. ตรวจสอบ ติดตามการจัดเก็บและการนำส่งรายได้ค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลเข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 3. ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และยืนยันยอดรายงานหนี้ค้างชำระค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 4. ควบคุม ดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณ และโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 5. ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้** มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้
1. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลระดับพื้นที่ และตรวจสอบสภาพทางธรณีวิทยา ในการขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม
 2. ให้การสนับสนุนและเสนอแนะงานทางเทคนิคและวิชาการ ด้านทรัพยากรธรณี ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม และพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520
 3. ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการดิจิทัล
 4. รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ของโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 5. ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
 6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 7. กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล**
- กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ซึ่งได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตรวจสอบภาระงานด้านการบริหาร การเงิน การบัญชีเงินนอกงบประมาณกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

4. กรอบอัตรากำลัง

หน่วย : อัตรา

| ฝ่าย/ตำแหน่ง | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป | | |
|--|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล |
| ผู้อำนวยการสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล (ผู้บริหารทุนหมุนเวียน) | 1 | | |
| ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (นักวิชาการ เงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการทรัพยากรธรณี ชำนาญการพิเศษ) | 1 | | |
| งานธุรการ | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/อาวุโส/นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | 1 | | |
| นักจัดการงานทั่วไป | | | 6 |
| นักทรัพยากรบุคคล | | | 3 |
| นักวิชาการพัสดุ | | | 3 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | | | 2 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | | | 3 |
| พนักงานบริการอัตรากำลัง | | | 1 |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | 4 |
| รวม | 1 | - | 22 |
| ฝ่ายนโยบายและแผน | | | |
| นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | 1 | | |
| นักวิชาการทรัพยากรธรณี | | | 3 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | | 4 |
| นิติกร | | | 4 |
| รวม | 1 | - | 11 |
| ฝ่ายติดตามและประเมินผล | | | |
| นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | 1 | | |
| นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล | | 1 | 2 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | | 4 |
| นักวิชาการสถิติ | | | 1 |
| รวม | 1 | 1 | 7 |



| ฝ่าย/ตำแหน่ง | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป | | |
|---|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล |
| ฝ่ายการเงินและบัญชี | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | 2 | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | | | 7 |
| นักวิชาการสถิติ | | | 1 |
| รวม | 2 | - | 8 |
| ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้ | | | |
| นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการ ทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | 1 | | |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | | | 3 |
| นักประชาสัมพันธ์ | | | 2 |
| นักจัดการงานทั่วไป | | | 1 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | | 1 |
| นักธรณีวิทยา (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค) | | | 12 |
| นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค) | | | 12 |
| รวม | 1 | - | 31 |
| กลุ่มตรวจสอบภายใน | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน | | | 6 |
| รวม | - | - | 6 |
| รวมทั้งสิ้น | 8 | 1 | 85 |

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังข้าราชการให้เป็นไปตามที่กรมทรัพยากรน้ำบาดาลจัดสรรให้หน่วยงาน

บทที่ 2

การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การจัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลระยะยาว ได้ศึกษาถึงนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และมีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก

- 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- 1.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน : มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- 1.4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- 1.5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 1.6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ : มุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การให้บริการประชาชน

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บน

พื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน มุ่งปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งการสร้างความร่วมมือในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

3. ระบบราชการ 4.0

เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในการพัฒนาประเทศในแนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวขับเคลื่อนโดยมุ่งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

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

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

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

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

ประการที่ 2 การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ประการที่ 3 การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่องแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แนวคิดประเทศไทย 4.0 เพื่อเชื่อมโยงทิศทางของประเทศตามยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนของภาครัฐ ในประเด็นจุดเน้นการพัฒนาภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม
 - 2) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
- ทั้งนี้ เป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ โดยกำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ในระยะ 4 – 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้
- 1) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
 - 2) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)
 - 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)
 - 4) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล

- 1) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้” ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา
- 2) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน
- 3) กำหนดให้หน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเองและนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาใช้ (70 : พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 20 : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน 10 : เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
- 4) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40

ปัจจัยความสำเร็จ : เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ / มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน / มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

4. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถ

ตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือระบบราชการ 4.0 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อการให้บริการการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแก่ทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- 2) ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) ยุทธศาสตร์สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- 5) ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- 6) ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2562 ซึ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ยกกระตือรือร้นการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาและแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งระบบการทำงานหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เปิดเผยและโปร่งใส สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้

พระราชบัญญัติ ฯ มีบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปยกระดับการบริการภาครัฐและการบริการประชาชนให้อยู่ในระบบดิจิทัล โดยให้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ และมีคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการและกรรมการอีก 14 คน เพื่อเสนอนโยบาย มาตรฐาน ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ กำกับติดตามการดำเนินงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ รวมทั้ง ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติ

5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 5 ลักษณะ 11 หมวด 139 มาตรา บัญญัติขึ้นโดยคำนึงถึง 5 หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีมุ่งที่จะ

เปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่าและผลผลิตผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน คือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อเป็นฐานให้ข้าราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

แนวคิดการบริหารผลงาน (Performance Management) มาตราที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรา 34 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้มีคุณภาพ จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 73 ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

6. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ

1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง มุ่งที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

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

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความใส่ใจแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity-ING) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น

- 1) ภาษาอังกฤษ มีความรู้ ความสามารถใช้ภาษาในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน
- 2) คอมพิวเตอร์ มีความรู้ทักษะมีความเข้าใจถึงลักษณะการทำงานของโปรแกรม Application ต่าง ๆ
- 3) การจัดการข้อมูล มีความรู้ในการจัดเก็บและพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างถูกต้องและทันสมัย
- 4) การคิดคำนวณ มีความรู้ มีทักษะในการวิเคราะห์คิดคำนวณ และงานวิจัย
- 5) กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

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

ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ที่จะก่อให้เกิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) โดยสำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

8. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ จนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะมีอุปสรรคต่าง ๆ ในเรื่องของกฎหมายนานาประการซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นผลทำให้ประเทศไทยถูกจัดลำดับความน่าเชื่อถือในด้านต่าง ๆ ลดลง รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

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

2) ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอน ระยะเวลาดำเนินการที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยงหรือใช้อำนาจโดยมิชอบ

ก่อให้เกิดการทุจริต การสูญเสียโอกาส หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน ในระยะเฉพาะหน้าจะเน้นการปรับปรุง หน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวัน เป็นสำคัญ

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

4) เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

5) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นสร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ซ้ำซ้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

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

7) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง ฝ้าระวังตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

9. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนากลไก ระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาระบบงานบริหารราชการขีดความสามารถบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล จัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย พัฒนาการความรู้และการจัดการจากการวิจัยและพัฒนา เครือข่าย การสื่อสาร และระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการติดตามสถานการณ์และการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประชาคมอาเซียนและระหว่างประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด

10. แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570)

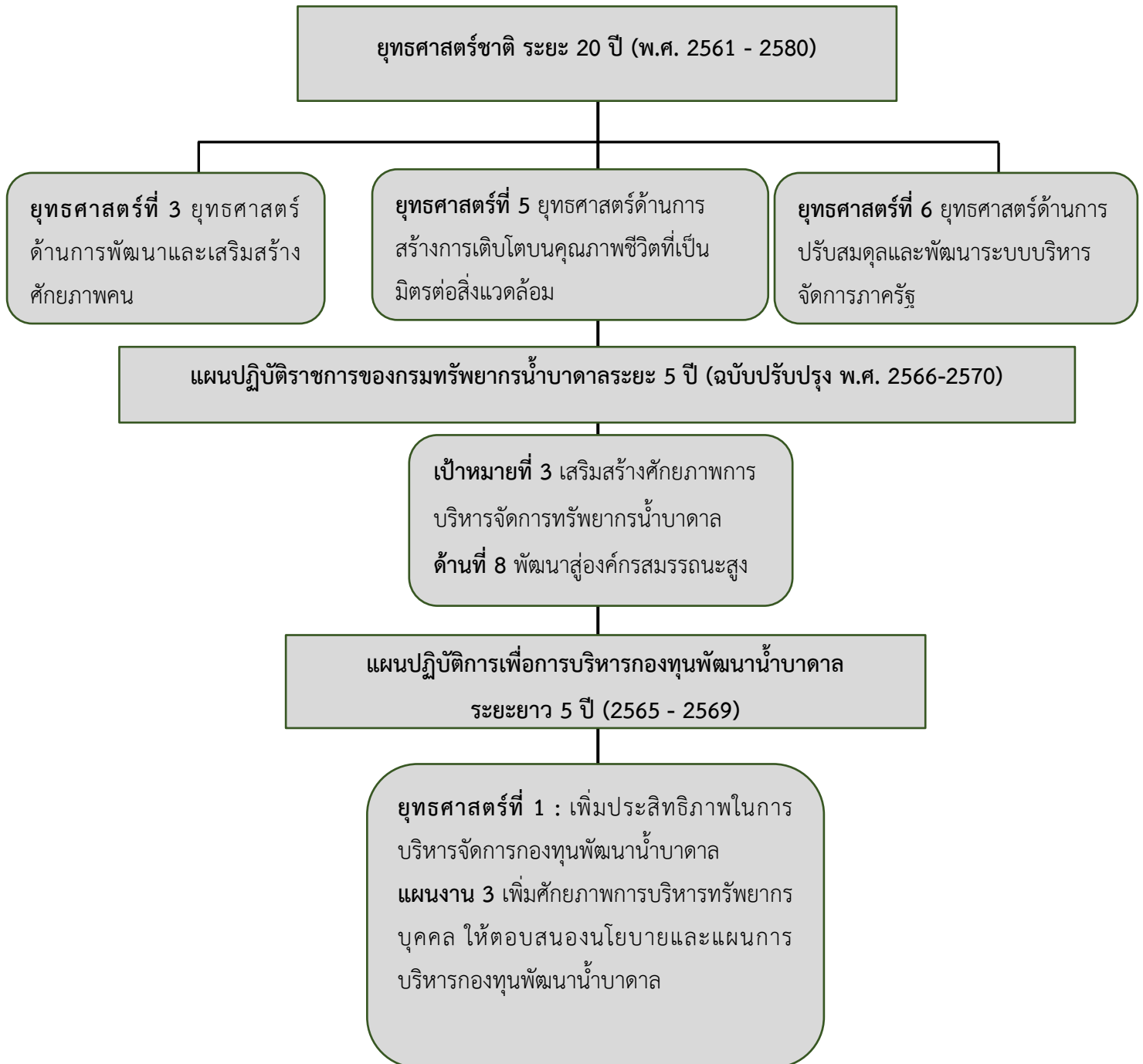
แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ เป้าหมายที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านที่ 8 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ : ยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล มีภาพลักษณ์ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 1 : ปรับปรุงแผนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ และสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กลยุทธ์ที่ 2 : เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพ และฝึกอบรมบุคลากรด้านน้ำบาดาลตามมาตรฐาน และหลักวิชาการ

11. แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569)

แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล แผนงาน 3 เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองนโยบายและแผนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่าง ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิบัติการราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569)</p> |
| <p>ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการรอบด้านและมีสุขภาพที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้งสามด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืน</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยต้องปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติผิด</p> |
| <p style="text-align: center;">แผนปฏิบัติการราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570)</p> |
| <p>เป้าหมายที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านที่ 8 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ : ยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล มีภาพลักษณ์ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 1 : ปรับปรุงแผนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ และสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กลยุทธ์ที่ 2 : เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพ และฝึกอบรมบุคลากรด้านน้ำบาดาลตามมาตรฐาน และหลักวิชาการ</p> |
| <p style="text-align: center;">แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569)</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล แผนงาน 3 เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองนโยบายและแผนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล</p> |

แผนผังความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570)
แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569)



บทที่ 3

การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ไตรมาส 3)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ที่ผ่านมานำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งปัจจุบันได้มีการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ไตรมาส 3) จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|---|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ | กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน โครงสร้างและ บริหารอัตรากำลังคนของ การบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล | มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่มี ความเหมาะสม กับภารกิจของ การบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล | <u>ตัวชี้วัดน้ำ</u> มีการดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในวันที่ 31 มกราคม 2566 <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลการประเมินการ บริหารจัดการกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ทบทวนโครงสร้างและบริหาร อัตรากำลังของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายในวันที่ 31 มกราคม 2566 | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 1. ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารและ กรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ 2567 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะ กรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในการประชุมคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 1/2566 เมื่อ วันที่ 18 มกราคม 2566มติที่ประชุมรับทราบ 2. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในกรม ทรัพยากรน้ำบาดาล โดยยกเลิกรองบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงาน ภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และให้ จัดตั้งส่วนบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลเป็นหน่วยงานภายในสำนัก ควบคุมกิจการน้ำบาดาล 3. อยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทราบการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่อไป | ปัจจัยความสำเร็จ มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม กับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|--|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ | กลยุทธ์ที่ 1.2 การพิจารณา สรรหา คัดเลือก พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ทดแทนตำแหน่ง ว่างตรงตาม มาตรฐานที่ กำหนดอย่าง โปร่งใสเที่ยงธรรม | บุคลากรมี คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถใน การทำงานตาม ภารกิจของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล | <u>ตัวชี้วัดน้ำ</u> มีการดำเนินการสรรหา แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลา 3 เดือนนับจากวันที่ ตำแหน่งว่างลง <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความพึงพอใจ ของหัวหน้างานต่อการ สรรหาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีทั้งหมด 85 อัตรา ปัจจุบันมีการจัดจ้าง พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครบทุกอัตรา | ปัจจัยความสำเร็จ มีการสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลในตำแหน่งที่ว่างตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ปัญหาอุปสรรค มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยยกเลิกกอง บริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงาน ภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และให้จัดตั้ง ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็น หน่วยงานภายในสำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาล ซึ่งต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้าง เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน และ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ดำเนินการให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน ข้อเสนอแนะ เร่งรัดการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|--|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ | กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มี ศักยภาพในการ ทำงานเชิงรุก | สามารถ ปฏิบัติงาน เชิงรุกด้าน บุคลากรได้ อย่างมีศักยภาพ | <u>ตัวชี้วัดนำ</u> มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลฯ ระยะยาว และจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี และได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลภายใน วันที่ 31 มีนาคม 2567 <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลการประเมินการ บริหารจัดการกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ 2567 แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566 | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการประชุมคณะทำงาน จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในเดือนมิถุนายน 2566 ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลเห็นชอบต่อไป | <u>ปัจจัยความสำเร็จ</u> กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีแผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้ และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง <u>ปัญหาอุปสรรค</u> มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในกรม ทรัพยากรน้ำบาดาล โดยยกเลิกกองบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงานภายใน และให้จัดตั้งส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นหน่วยงานภายในสำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาลซึ่งต้องมีการแต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับ โครงสร้างปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้ สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน <u>ข้อเสนอแนะ</u> เร่งรัดการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--|---|---|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การวัดและ ประเมินผล | กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและ ติดตามประเมินผล บุคลากรให้มี ความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ | มีการนำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและระบบ การประเมินการ ปฏิบัติงาน ((Key Performance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล | <u>ตัวชี้วัดน้ำ</u> มีการนำระบบการ ประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน 1 เดือน หลังจากวันที่ กำหนดส่งการประเมินผล การปฏิบัติงาน <u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรมีผลการ ประเมินผล การปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 95 | 1 จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคล 2 นำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคลและระบบการประเมิน การปฏิบัติงานเพื่อประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 1. แจ้งเวียนให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565 และรวบรวมตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากร ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรียบร้อยแล้ว 2. แจ้งเวียนให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2566 อยู่ระหว่างรวบรวมตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากร ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรียบร้อยแล้ว 3. กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 มีนาคม 2566) ในวันที่ 24 มีนาคม 2566 และนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคลในการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ครั้งที่ 1/2566 ในที่ 30 พฤษภาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว | ปัจจัยความสำเร็จ มีการนำหลักเกณฑ์ประเมินผลการ ปฏิบัติงานนำไปใช้ในการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ปัญหาอุปสรรค มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยยกเลิกกอง บริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงาน ภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และให้จัดตั้ง ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็น หน่วยงานภายในสำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาล ซึ่งต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน และ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน ข้อเสนอแนะ เร่งรัดการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|--|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี | กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างและ พัฒนาการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ | บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization) | (1) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมมีความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ แผนงาน และแผนการใช้จ่ายเงินที่ บุคลากรควรรู้” | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการจัดทำแผนงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการงานให้มี ประสิทธิภาพ” ขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 22 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 8 อาคาร 1 กรม ทรัพยากรน้ำบาดาลโดยบรรยาย 2 ชั่วโมงได้แก่ (1) “จัดทำแผนงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อ การบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ” ซึ่งผู้เข้า รับการฝึกอบรมมีผลการทดสอบก่อนและหลังผล คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 89.40 (2) “แนว ทางการจัดทำแผนและการบริหารงานโครงการที่ ได้รับงบประมาณจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล” ซึ่ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการทดสอบก่อนและ หลังผลคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 91.90 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการอบรมทุกรายผ่านการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม สรุปผลการประเมินแบบสอบถามความ พึงพอใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.07 อยู่ใน ระดับมากที่สุดเรียบร้อยแล้ว | ข้อเสนอแนะ มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัด ฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลาย รูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้น |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|---|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี | กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างและ พัฒนาการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ | บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization) | <u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด <u>ตัวชี้วัดตาม</u> (1) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Microsoft Excel 2016 & 2019 ขั้นสูง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ” จัดขึ้น ในวันที่ 17-20 มกราคม 2566 โดยจัดขึ้น จำนวน 2 รอบ (รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 18 มกราคม 2566 รอบที่ 2 ระหว่าง วันที่ 19 - 20 มกราคม 2566) ณ มหาวิทยาลัยนวัตกรรมกรุงเทพ วิทยาเขต สะพานใหม่ กรุงเทพมหานคร สรุปผลการ ฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าร่วมและ ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 124 ราย มี แบบทดสอบ จำนวน 15 ข้อ ก่อนเรียนมีผลการทดสอบเฉลี่ย ร้อยละ 31.06 หลังเรียนมีผลการทดสอบ เกินร้อยละ 80 ทุกราย โดยได้คะแนน เฉลี่ยร้อยละ 87.37 และผลการประเมิน แบบสำรวจความพึงพอใจได้ร้อยละ 88.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เรียบร้อยแล้ว | ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี และสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|--|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี | กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างและ พัฒนาการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ | บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization) | ตัวชี้วัดนำ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e – Learning | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. แจ้งเวียนให้ฝึกอบรมจากสถาบันการ ฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2565 มีบุคลากรอบรมแล้ว 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.84 | ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งเพื่อให้มีความ พร้อมกับการปฏิบัติงาน |
| | | | ตัวชี้วัดนำ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดจัดฝึกอบรม ในเดือนมิถุนายน 2566 | ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรสามารถปรับตัวและเตรียมความ พร้อมภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|
| | | | <p><u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p><u>ตัวชี้วัดตาม</u> 1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> | <p>โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร” *ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดูงานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดูงานภายในประเทศ โดยถวเฉลี่ยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดศึกษาดูงานต่างประเทศในเดือนกรกฎาคม 2566</p> | <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วงเวลานั้น</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี</p> | <p>กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p> | <p>บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม</p> | <p><u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p><u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> | <p>กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมนันทนาการ/กิจกรรมจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดจัดฝึกอบรมในเดือนสิงหาคม 2566</p> | <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วงเวลานั้น และสามารถจัดฝึกอบรมร่วมกับกลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้</p> |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 3 เดือนพฤษภาคม 2566) เมื่อเทียบเคียงกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|------------|---|--|---|---|---|--|
| | กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี | บุคลากรของ ส่วนบริหาร กองทุนพัฒนา ข้าราชการทุกคน ได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพ ชีวิตที่ดี | <u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการ จัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล / กิจกรรมส่งเสริม สุขภาพ | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การส่งเสริมและ พัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน” ระหว่างวันที่ 19-21 พฤษภาคม 2566 ณ โรงแรม เบย์ วิโดว์ แอท ซี ชะอำ จ.เพชรบุรี มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น จำนวน 118 ราย สรุปผลการประเมิน แบบสอบถามความพึงพอใจจากผู้ทำ แบบสอบถามจำนวน 102 ราย คิดเป็น ร้อยละ 91.51 อยู่ในระดับมากที่สุด | <u>ข้อเสนอแนะ</u> มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัด ฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลาย รูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วงเวลานั้น และสามารถจัดฝึกอบรม ร่วมกับ กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้ หลักธรรมาภิบาล |

2. ผลการประเมินตามรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง

การพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีผลต่อการดำเนินงานของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีประสิทธิภาพจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และด้านการดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ดังนี้

ผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. 2565 – 2566

| ด้านที่ประเมินผลการดำเนินงาน | ปี พ.ศ. 2565 | ปี พ.ศ. 2566 (เม.ย. 66) |
|---|---------------|----------------------------|
| 1. การดำเนินงานด้านการเงิน | 4.6027 | 3.2600 |
| 2. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย | 4.5320 | 1.0000 |
| 3. การปฏิบัติการ | 4.2273 | 2.6520 |
| 4. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน | 5.0000 | 2.7433 |
| 5. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง | 4.8000 | 2.9250 |
| 6. การดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง | 4.9050 | 4.0000 |
| ค่าเฉลี่ย (คะแนนของค่าการประเมินแต่ละด้าน 5 คะแนน) | 4.5855 | 2.6086 |

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้ประเมินความสามารถในการดำเนินงานการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลความสามารถในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

| เกณฑ์การวัดการดำเนินงาน | ปี พ.ศ. 2565 | ปี พ.ศ. 2566 (เม.ย. 66) |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล | <u>5.0000</u> (ค่าคะแนนเต็ม 5) | <u>2.9250</u> (ค่าคะแนนเต็ม 5) |

การใช้จ่ายงบประมาณและเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้าร่วมการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งบดำเนินงาน 2,885,650 บาท (สองล้านแปดแสนแปดหมื่นห้าพัน หกร้อยห้าสิบบาทถ้วน) งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายอื่น) 3,732,460 บาท (สามล้านเจ็ดแสนสามหมื่นสองพันสี่ร้อย หกสิบบาทถ้วน) **รวมทั้งสิ้น 6,618,110 บาท** (หกล้านหกแสนหนึ่งหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยสิบบาทถ้วน) จำนวน เจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนิตตามแผนปฏิบัติการ จำนวน 95 คน ใช้ไป ณ เดือน มิถุนายน 2566 จำนวน 998,474.85 บาท (เก้าแสนเก้าหมื่นแปดพันสี่ร้อยเจ็ดสิบบาทแปดสิบบาทสตางค์)

3. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ไตรมาส 3))

3.1 ปัจจัยความสำเร็จ

1. มีโครงสร้างและอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กระบวนการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
3. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้ และยกระดับขีดความสามารถเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. การกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล และนำหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
5. การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง
6. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน

3.2 ปัญหาอุปสรรค

- มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยยกเลิกรองการ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และให้จัดตั้งส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นหน่วยงานภายในสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน

3.3 ข้อเสนอแนะ

1. มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้น
2. กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินการร่วมกันได้

4. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานทิศทางการพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงที่ผ่านมามีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและนำมาวิเคราะห์ บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อทิศทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ว่ายังคงมีปัจจัยแวดล้อม ที่ยังต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องและมุ่งเน้นอะไรบ้าง (SWOT Analysis) ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือปัจจัยที่คุกคาม (Threat) และนำผลการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์สรุป ดังนี้

SWOT แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

| ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Environment Scanning) | |
|---|--|
| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
| 1. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทำให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนา สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง 4. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถ อย่างต่อเนื่อง 5. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ | บุคลากรยังขาดทักษะ เครื่องมือ เทคนิคใหม่ ๆ ในการ เสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ |

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats) |
|--|--|
| <p>1. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (e - Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้</p> <p>2. นโยบายระบบราชการ 4.0 รองรับการพัฒนาที่มีความชัดเจนการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>3. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> | <p>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภาวะคุกคามการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19</p> |

5. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จากผลการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ไตรมาส 3) ที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระบวนการองค์กรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การเสริมสร้างองค์ความรู้โดยการนำแนวคิดด้านนวัตกรรม และองค์ความรู้สมัยใหม่มารองรับการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการบริหารองค์กรการนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาระบบ รวมทั้ง พัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป

บริบทการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมปัจจุบันของเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ได้มีทิศทางปรับระดับเป็นโรคประจำถิ่น ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ยังคงมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการให้บริการภาครัฐ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถยกระดับการบริหารการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องคิดวิเคราะห์ วางแผนและเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อรองรับเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร ดังนั้น ทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 จะอยู่ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
- 2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การมีเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ อย่างมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization) รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมปรับแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Practitioner) มีพื้นฐานความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนา แสวงหาเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานทั้งผลักดันการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลก้าวไปอย่างมั่นคงในยุค 4.0
- 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรที่จะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอบข่ายปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 4) การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถพร้อมปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีทักษะในการสื่อสาร มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

บทที่ 4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ปัจจุบันดำเนินการปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 3 ได้สะท้อนผลสำเร็จ การดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในภาพรวม องค์กรโดยพิจารณาจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง ที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ในระดับคะแนนการประเมินมากกว่าระดับ 2.6086

ปัจจุบัน ได้มีการทบทวนวิเคราะห์เพื่อประเมินปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกโดยกระบวนการ SWOT Analysis การนำปัจจัยความสำเร็จ มีการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์ 7 กลยุทธ์ ที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรในยุค 4.0 โดยกำหนดแผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยยังคงยึดหลักการพัฒนา เพื่อสร้างศักยภาพของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีองค์ความรู้ที่พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การบริการประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อขับเคลื่อน การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ พร้อมเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

2. พันธกิจ

- 2.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล
- 2.2 พัฒนาการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
- 2.3 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

3. เป้าประสงค์

- 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 เสริมสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
- 3.3 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

4. ยุทธศาสตร์

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน และนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ทบทวนวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ด้านทรัพยากรบุคคลโดยวิเคราะห์ถึงสภาวะปัจจุบันของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแนวโน้มในอนาคต รวมถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนของแผนปฏิบัติการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) และ แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569) โดยในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
เป้าประสงค์ : มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังในแต่ละปีงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ตัวชี้วัดนำ | ภายในเดือนมกราคม 2565 | ภายในเดือนมกราคม 2566 | ภายในวันที่ 31 มกราคม 2567 | ภายในวันที่ 31 มกราคม 2568 | ภายในวันที่ 31 มกราคม 2569 |
| ตัวชี้วัดตาม | ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 1.1

- 1.1 ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกปีงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งว่าง
ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน
ตามภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งว่าง
ตามระเบียบของทางราชการครบถ้วน ถูกต้อง ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
และมีความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อการสรรหาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน |
| ตัวชี้วัดตาม | ความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | ความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | ความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | ความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | ความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 1.2

1.2 ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุก

เป้าประสงค์ : สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างครบถ้วนได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลการประเมิน
การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ตัวชี้วัดนำ | ภายในเดือน มีนาคม 2565 | ภายในเดือน มีนาคม 2566 | ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567 | ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568 | ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569 |
| ตัวชี้วัดตาม | ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 1.3

1.3 ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี
(พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล

กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : มีการนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการนำตัวชี้วัดและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน(Key Performance Indicators) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน 1 เดือน หลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายใน 1 เดือน | ดำเนินการภายใน 1 เดือน | ดำเนินการภายใน 1 เดือน | ดำเนินการภายใน 1 เดือน | ดำเนินการภายใน 1 เดือน |
| ตัวชี้วัดตาม | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 2.1

2.1 จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและนำระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างและพัฒนากิจการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization)

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| พ.ศ. 2565 | | พ.ศ. 2566 | | พ.ศ. 2567 | | พ.ศ. 2568 | | พ.ศ. 2569 | |
|----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| ผลการทดสอบ | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม | ผลการทดสอบ | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม | ผลการทดสอบ | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม | ผลการทดสอบ | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม | ผลการทดสอบ | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม |
| หลังเข้ารับการอบรม | ความพึงพอใจ | หลังเข้ารับการอบรม | ความพึงพอใจ | หลังเข้ารับการอบรม | ความพึงพอใจ | หลังเข้ารับการอบรม | ความพึงพอใจ | หลังเข้ารับการอบรม | ความพึงพอใจ |
| ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3.1

- 1) โครงการภายใต้แผนงานเสริมสร้างและพัฒนากิจการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร/ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/กฎหมายที่บุคลากรควรรู้”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความคิดเชิงสังเคราะห์เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน”
 - 1.2 โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน
 - 1.3 การพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e – Learning
 - 1.4 โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร” *ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดูงานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดูงานภายในประเทศ โดยถว้เฉลี่ยภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
 - 1.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์เร่งด่วน

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3.2

กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ

กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกคนได้รับการเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3.3

กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล / กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

5. ผู้รับผิดชอบ

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569

7. งบประมาณดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 รวมทั้งสิ้น

จำนวน 30,516,207 บาท มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3,051,800 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 6,618,110 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,829,400 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 5,993,588 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 6,023,309 บาท

8. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

การเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยกลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งให้เกิดผลการปฏิบัติงานของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลจะยึดตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนที่กรมบัญชีกลางกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นรายปี โดยกำหนดประเด็นการประเมิน 2 ส่วน ได้แก่

- 1) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล : โครงสร้าง อัตรากำลัง มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุน การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

บทที่ 5

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคน ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยต้องเสนอขออนุมัติแผน ฯ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีงานธุรการทำหน้าที่จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว

2.1 ระดับองค์กร เพื่อให้มีการบูรณาการแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. 2565 – 2569 กับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2.2 ระดับฝ่าย/งาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการในภาพรวม

2.3 ระดับบุคคล ให้แต่ละฝ่ายนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

3. แนวทางการติดตามประเมินผล

- 3.1 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส
- 3.2 การประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกรมบัญชีกลาง
- 3.3 ตัวชี้วัดในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล
- 3.4 ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

4. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผน ฯ (BC : Blueprint for Change)

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

5. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

5.1 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และผู้บริหารของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

5.2 บุคลากรทุกคน ทุกระดับของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลต้องเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.3 ต้องปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป



6. การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|---|--|--|--|--|--|------|------|------|------|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ | กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวนโครงสร้าง และบริหารอัตรากำลัง คนของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล | มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่มี ความเหมาะสม กับการกิจของ การบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล | มีการทบทวนโครงสร้าง และอัตรากำลังในแต่ ละปีงบประมาณให้ เหมาะสมกับ ภารกิจของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลได้ แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลการประเมิน การบริหารจัดการ กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล โดย กรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ทบทวนโครงสร้างและบริหาร อัตรากำลังของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลและ ได้รับความเห็นชอบจาก คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลภายใน วันที่ 31 มกราคม ทุกปีงบประมาณ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|------------|---|---|---|---|--|------|------|------|------|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| | กลยุทธ์ที่ 1.2 การพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงาน กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ทดแทน ตำแหน่งว่าง ตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนดอย่าง โปร่งใสเที่ยงธรรม | บุคลากรมี คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถใน การทำงานตาม ภารกิจของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล | ดำเนินการสรรหา คัดเลือกพนักงาน กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทดแทน ตำแหน่งว่าง ตามระเบียบของ ทางราชการ ครบถ้วน ถูกต้อง ให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจ ของหัวหน้างานต่อ การสรรหาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับจากวันที่ประกาศรับสมัคร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|------------|---|---|---|--|--|------|------|------|------|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| | กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มี ศักยภาพในการ ทำงานเชิงรุก | สามารถปฏิบัติ งานเชิงรุกด้าน บุคลากรได้อย่าง มีศักยภาพ | มีการทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว และจัดทำ แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี อย่าง ครบถ้วนได้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด ซึ่งมีผลการ ประเมินการบริหาร จัดการกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล โดย กรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565- 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติ การด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี และได้รับความ เห็นชอบจากคณะทำงานจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ภายในวันที่ 31 มีนาคมทุกปี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|--|---|---|---|---|--|------|------|------|------|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การวัดและ ประเมินผล | กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและ ติดตาม ประเมินผล บุคลากร ให้มีความ เหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ | มีการนำ หลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและ ระบบการ ประเมินการ ปฏิบัติงาน ((Key Performance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล | มีการนำตัวชี้วัด และระบบการ ประเมินการปฏิบัติงาน (KeyPerformance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน 1 เดือน หลังจาก วันที่กำหนดส่งการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และ บุคลากรมีผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 95 | จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และนำระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี | กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างและ พัฒนาการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ | บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization) | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และ (1) บุคลากรมี ผลการทดสอบหลัง เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | 1.1 เสริมสร้างและพัฒนา การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ผ่านวิธีการจัดการ อบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ | โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้างองค์ ความรู้เพื่อ พัฒนาทักษะ อย่างสร้างสรรค์ และการสร้าง จิตอาสา ขับเคลื่อน วัฒนธรรม องค์กร” งบประมาณ 652,080 | โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้างองค์ ความรู้ด้านการ จัดทำแผนงาน และแผนการใช้ จ่ายงบประมาณ เพื่อการบริหาร จัดการงานให้มี ประสิทธิภาพ” งบประมาณ 701,800 | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้าง สมรรถนะการ ปฏิบัติงานด้าน การเงินการคลัง ภาครัฐสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน” งบประมาณ 1,402,000 | โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้าง ความรู้ พัฒนา ทักษะในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร/ ระเบียบ/ ข้อบังคับ/ ประกาศ/ กฎหมายที่ บุคลากรควรรู้” งบประมาณ 719,880 | โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ พัฒนาความคิด เชิงสังเคราะห์ เพื่อประสิทธิผล ของการ ปฏิบัติงาน” งบประมาณ 746,240 |
| | | | | 1.2 โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | ✓ งบประมาณ 785,680 | ✓ งบประมาณ 552,300 | ✓ งบประมาณ 494,200 | ✓ งบประมาณ 578,940 | ✓ งบประมาณ 578,940 |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|------------|---------|-------------|---------------------------|--|--|---|---|---|---|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| | | | | 1.3 การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e – Learning | ✓ งบประมาณ 250,000 | ✓ งบประมาณ 150,000 | ✓ งบประมาณ 150,000 | ✓ งบประมาณ 150,000 | ✓ งบประมาณ 150,000 |
| | | | | 1.4 โครงการศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้าง ความรู้เพื่อการพัฒนาการ บริหารจัดการองค์กร” *ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดู งานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดู งานภายในประเทศ โดยถัวเฉลี่ย ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี | ✓ งบประมาณ 551,800 | ✓ งบประมาณ 3,732,460 (งบดำเนินงาน รายการ ค่าใช้จ่ายอื่น) | ✓ งบประมาณ 5,982,000 (งบดำเนินงาน รายการ ค่าใช้จ่ายอื่น) | ✓ งบประมาณ 3,732,460 (งบดำเนินงาน รายการ ค่าใช้จ่ายอื่น) | ✓ งบประมาณ 3,732,460 (งบดำเนินงาน รายการ ค่าใช้จ่ายอื่น) |
| | | | | 1.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์เร่งด่วน | - | ✓ งบประมาณ 202,600 | - | - | - |



| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนงานโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ | ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|---|---|--|--|--|
| | | | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
| | <u>กลยุทธ์ที่ 3.2</u> เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล | บุคลากรของ กองบริหาร ส่วนทุนพัฒนา น้ำบาดาลทุกคน ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณธรรม จริยธรรม | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจ | กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมี คุณธรรม จริยธรรมผ่านวิธีการจัดการ อบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา/ กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ | ✓ งบประมาณ 812,240 | ✓ งบประมาณ 762,000 | ✓ งบประมาณ 801,200 | ✓ งบประมาณ 812,240 | ✓ งบประมาณ 815,600 |
| | | | | ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ ของพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล | ✓ | - | - | - |
| | <u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u> การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี | บุคลากรทุกคน ได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี | กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการ จัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล/ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ | - | ✓ งบประมาณ 516,950 | ✓ ดำเนินการ ร่วมกับกลยุทธ์ ที่ 3.2 เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ฯ | ✓ ดำเนินการ ร่วมกับกลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ฯ | ✓ ดำเนินการ ร่วมกับกลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ฯ | ✓ ดำเนินการ ร่วมกับกลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ฯ |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | 3,051,800 | 6,618,110 | 8,829,400 | 5,993,588 | 6,023,309 |