



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567



คำนำ

ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้จัดทำและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2560 ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน ได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) (ปัจจุบันดำเนินการในปี พ.ศ. 2567 ถึงไตรมาส 3 เดือนมิถุนายน 2567) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสภาวะปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้เข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เศรษฐกิจ สังคมการเมือง และการประกาศให้ COVID – 19 เป็นโรคประจำถิ่น 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. 2567

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) 9 |
| | 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) 9 |
| | 3. ระเบียบราชการ 4.0 10 |
| | 4. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการ บริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 12 |
| | 5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 13 |
| | 6. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ 13 |
| | 7. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. 14 |
| | 8. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการ ปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 16 |
| | 9. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 17 |
| | 10. แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) 18 |
| | 11. แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) 18 |
| | 12. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่าง ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) 20 |

| | | |
|----------------|--|----|
| บทที่ 3 | การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | |
| | 1. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2564 | 21 |
| | 2. ผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง | 31 |
| | 3. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ไตรมาส 2)) | 32 |
| | 4. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล | 32 |
| | 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 | 38 |
| | 4. ยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. 2565 - 2569 | 39 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ | 39 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล | 41 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี | 41 |
| | 5. ผู้รับผิดชอบ | 43 |
| | 6. ระยะเวลาดำเนินงาน | 43 |
| | 7. งบประมาณดำเนินการ | 43 |
| | 8. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) | 43 |
| บทที่ 5 | การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) ไปสู่การปฏิบัติ | |
| | 1. การบริหาร | 44 |
| | 2. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 44 |
| | 3. แนวทางการติดตามประเมินผล | 44 |
| | 4. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผนฯ | 45 |
| | 5. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร | 45 |
| | 6. การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569) | 46 |

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

1. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามมาตรา 7 จัตวา วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ น้ำบาดาล พ.ศ. 2520 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติน้ำบาดาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลขึ้นในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เรียกโดยย่อว่า “กพน.” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่าย ในการศึกษาวิจัย พัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม

พ.ศ. 2547 กรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งสำนักงานกองทุน ให้ฝ่ายควบคุมกิจการน้ำบาดาลปฏิบัติหน้าที่ แทนไปพลางก่อนจนกว่าการจัดตั้งสำนักงานกองทุนจะแล้วเสร็จ ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เรื่อง หลักเกณฑ์การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาประโยชน์ การจัดการ และจำหน่ายทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. 2547 ข้อ 21

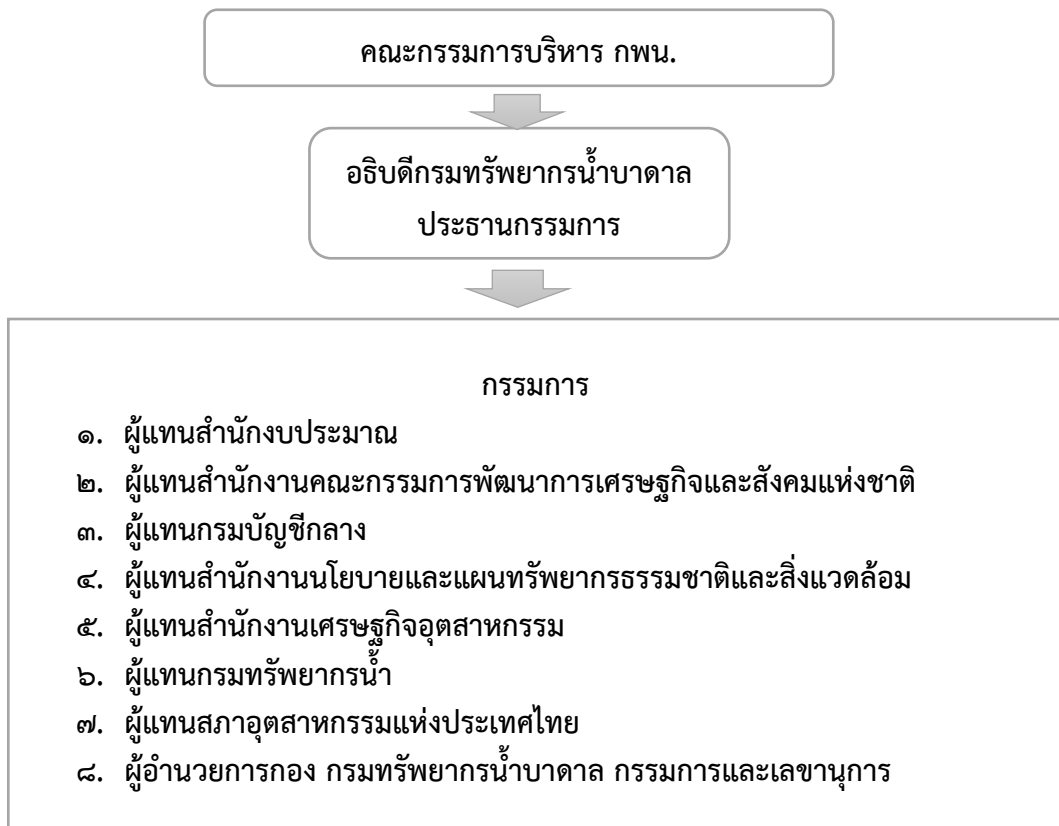
พ.ศ. 2551 ให้สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมทรัพยากร น้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 ข้อ 10 (จ)

ซึ่งการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อกิจการ ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 เบื้อง ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษา สำรวจ วิจัย และการวางแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาล และสิ่งแวดล้อม
- 2) การช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทดแทนและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาล
- 3) ค่าใช้จ่ายในการบริหาร กพน. ตามที่ตกลงกับกระทรวงการคลัง
- 4) ค่าใช้จ่ายจ่ายการจ้างเอกชนจัดเก็บค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาล

2. การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

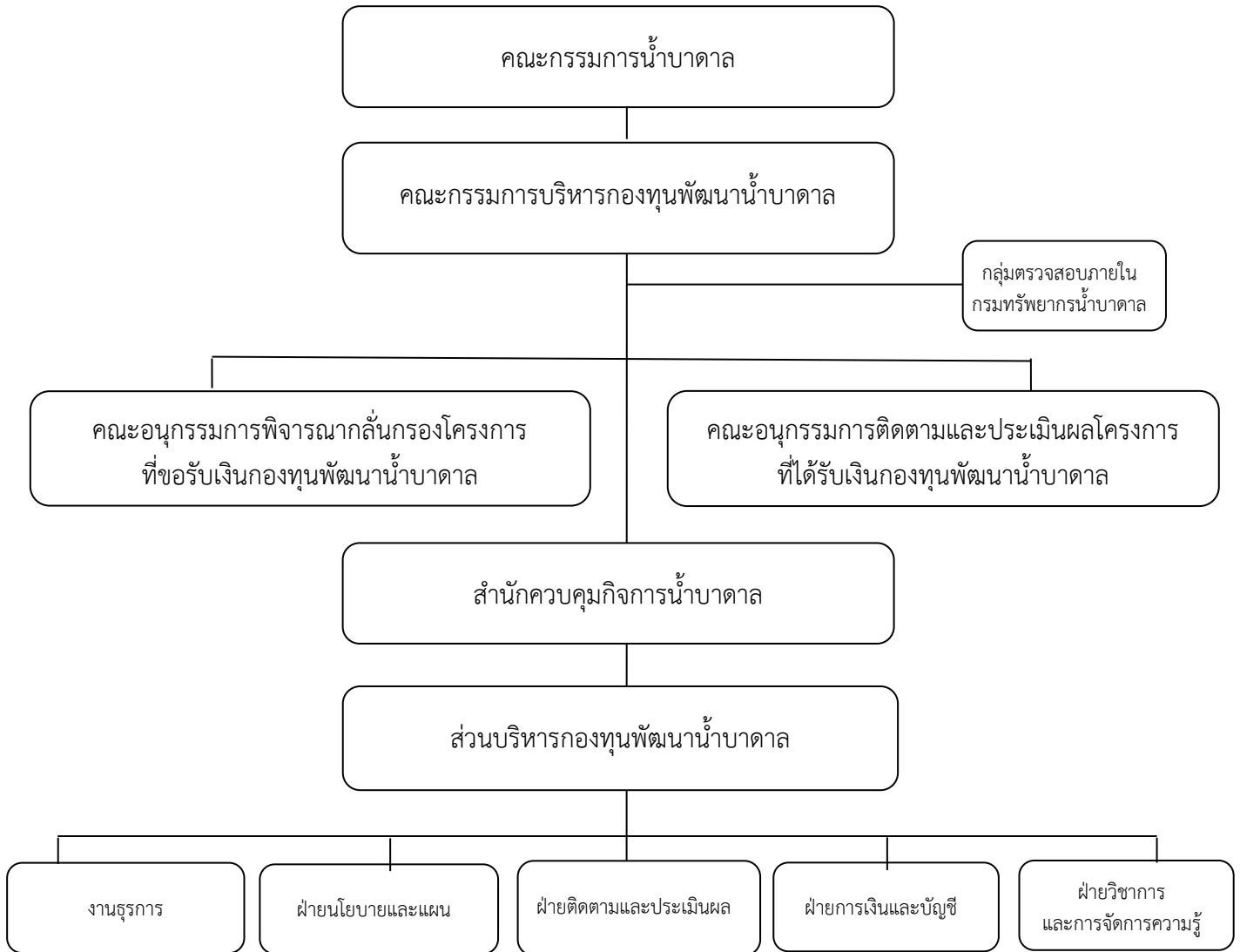
พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 7 ฉ ให้มีคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประกอบด้วย อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นประธาน ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงาน นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทน กรมทรัพยากรน้ำ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการและผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการกองของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรรมการและเลขานุการ



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

- (1) ควบคุมการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของ กพน. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 7 จัตวา วรรค 1
- (2) เสนอแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ
- (3) เสนอแนะรัฐมนตรีในการออกประกาศตามมาตรา 7 จัตวา
- (4) เสนอและรายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กพน.
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการบริหาร กพน. หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล



1. คณะกรรมการน้ำบาดาล

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

1. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในเรื่องการออกกฎกระทรวง หรือประกาศที่ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือในเรื่องอื่นที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่อธิบดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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

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

3. คณะอนุกรรมการพิจารณาถ่วงดุลโครงการที่ขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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

1. พิจารณา วิเคราะห์ และถ่วงดุลรายละเอียดโครงการและงบประมาณของโครงการที่ขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่ากับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และถูกต้องตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมาย ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับโครงการศึกษาในด้านต่าง ๆ
2. ให้ความเห็น คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอของโครงการ (Proposal) และการดำเนินงานโครงการในด้านการศึกษา วิจัย พัฒนา และอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามมาตรฐานทางด้านวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามที่เห็นสมควร
3. เชิญข้าราชการ บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาชี้แจงหรือส่งเอกสารให้ตามความเหมาะสม
4. ให้ประธานอนุกรรมการหรือผู้ที่ประธานอนุกรรมการมอบหมายเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นในการพิจารณาโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
5. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทราบเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมอบหมาย

4. คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 สัตต แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566 จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ 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 ดูแล ทรัพย์สิน และพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์และมีศักยภาพ
4. กำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และควบคุม ติดตามการนำเงินรายได้เข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ของพนักงานน้ำบาดาลประจำท้องที่ทั่วประเทศ ให้มีประสิทธิภาพ
5. ติดตามและประเมินผลงานโครงการที่ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล 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. ศึกษาวินิจฉัย ตรวจสอบกรณีการปฏิบัติผิดข้อตกลงหรือสัญญา และวิเคราะห์การดำเนินการนิติกรรมสัญญา

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 ติดตามการจัดเก็บและการนำส่งรายได้ค่าน้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลเข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

3. ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และยืนยันยอดรายงานหนี้ค้างชำระค่าน้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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 | พนักงานราชการ | พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล |
| ผู้อำนวยการสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล (ผู้บริหารทุนหมุนเวียน) | 1 | | |
| ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการพิเศษ) | 1 | | |
| งานธุรการ | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/อาวุโส/นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ/ปฏิบัติการ | 1 | | |
| นักจัดการงานทั่วไป | | | 6 |
| นักทรัพยากรบุคคล | | | 3 |
| นักวิชาการพัสดุ | | | 3 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | | | 2 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | | | 3 |
| พนักงานบริการอัตราส่วนา | | | 1 |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | 4 |
| รวม | 1 | - | 22 |

| ฝ่าย/ตำแหน่ง | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป | | |
|---|--------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำ บาดาล |
| 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 |
| ฝ่ายการเงินและบัญชี | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | 2 | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | | | 7 |
| นักวิชาการสถิติ | | | 1 |
| รวม | 2 | - | 8 |
| ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้ | | | |
| นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/ นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/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 และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานรากและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม 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. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน มุ่งปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครั้งแรกของศตวรรษนี้
5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งการสร้างความร่วมมือในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ 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 นำองค์ความรู้ที่เป็นสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา 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 : พัฒนตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 20 : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน 10 : เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
 - 4) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40
- ปัจจัยความสำเร็จ : เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ /มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน /มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

4. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม 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 และให้ออกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก 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 ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

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

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม 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 และการติดตามวัดประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง 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 ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคคล (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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 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 ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสม 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 ชำช้อน 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 และการจัดการองค์การอย่างมีธรรมาภิบาลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการองค์การและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาระบบงานบริหารราชการขีดความสามารถบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล จัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย พัฒนาองค์ความรู้และการจัดการจากการวิจัยและพัฒนา เครือข่าย การสื่อสาร และระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการติดตามสถานการณ์และการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประชาคมอาเซียนและระหว่างประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด

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

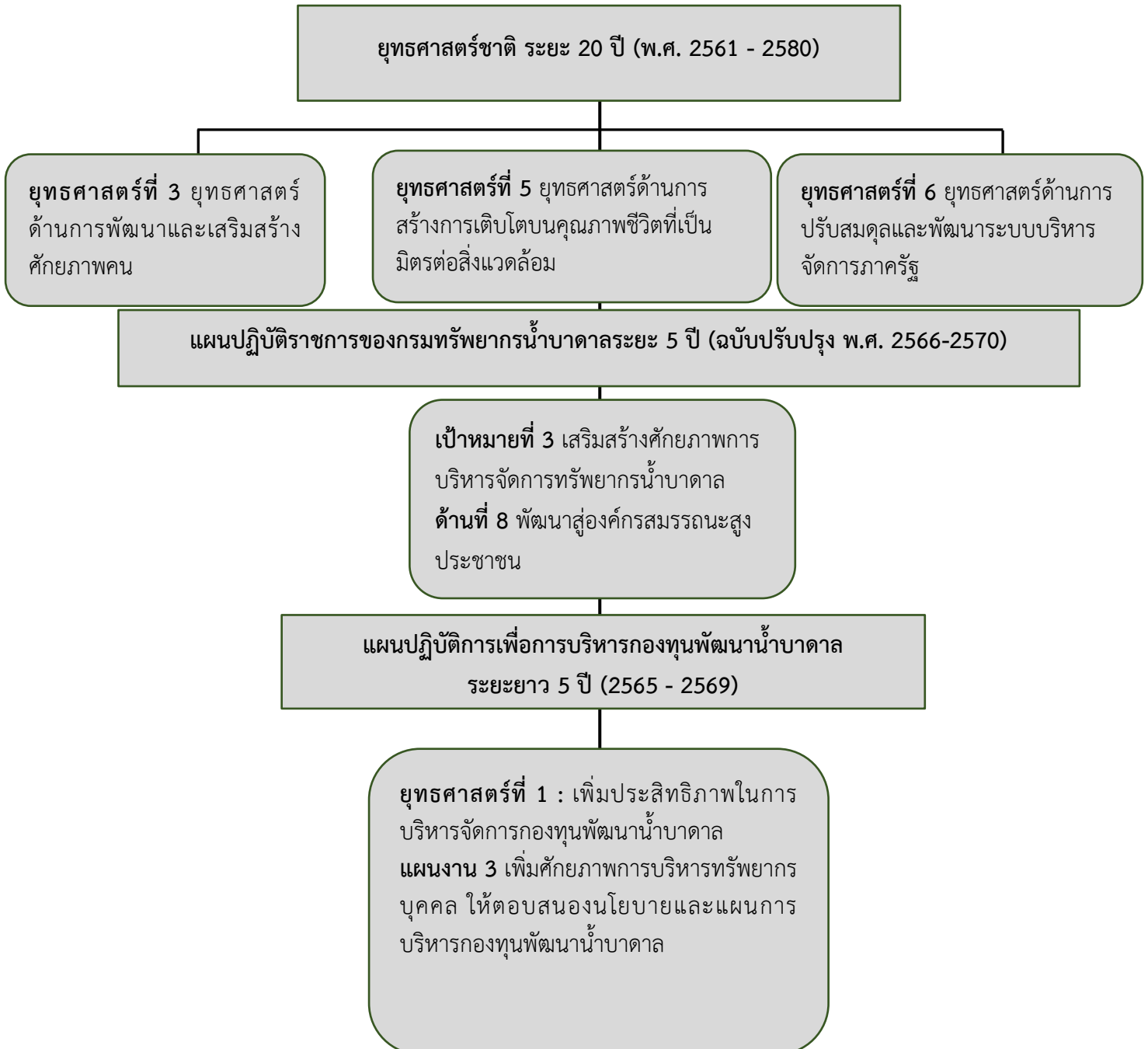
แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ เป้าหมายที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านที่ 8 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถสูง เป้าประสงค์ : ยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล มีภาพลักษณ์ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและนานาชาติ 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) แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 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 ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้งสามด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยต้องปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติผิด</p> |
| <p style="text-align: center;">แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลระยะ 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) ที่ผ่านมาในปี พ.ศ. 2565 - 2567 (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ไตรมาส 2) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ที่ผ่านมาในปี พ.ศ. 2565 – 2567 นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งปัจจุบันได้มีการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ไตรมาส 2) จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1.1 ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล ได้ดำเนินงานกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็น 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Management of personnel for maximum efficiency) และด้านการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Management for Performance & Competency) มีทั้งหมด 10กิจกรรม/โครงการ ประกอบด้วย

1. ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
2. ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส
3. ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4. จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคล และนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคลและระบบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”
6. โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
7. การพัฒนาอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)
8. โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”
9. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล/จิตอาสา/จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม/กิจกรรมนันทนาการ
10. ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของบุคลากรกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ทั้งนี้ ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการทั้ง 10 กิจกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยความสำเร็จ : กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดการดำเนินงานที่มีระยะเวลาและผู้รับผิดชอบที่มีความชัดเจน และบุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาและอุปสรรค : เนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการจัดฝึกอบรม จึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอบรมผ่านระบบ Video Conference และอบรมด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

3. ข้อเสนอแนะ : เนื่องจากกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีการจัดเตรียมแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ แผนงานและแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากร เป็น 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Management of personnel for maximum efficiency) และด้านการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Management for Performance & Competency) มีทั้งหมด 11 กิจกรรม/โครงการ ประกอบด้วย

1. ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
2. ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส
3. ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
4. จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคล และนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคลและระบบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ แผนงานและแผนการใช้จ่ายเงินที่บุคลากรควรรู้”
6. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
7. การพัฒนาอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – Learning)
8. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน
9. กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ

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

11. โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”

ทั้งนี้ ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการทั้ง 11 กิจกรรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการดำเนินงาน
เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีปัจจัย
ความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยความสำเร็จ : กองทุนพัฒนา
น้ำบาดาลมีโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหาร
กองทุนพัฒนา
น้ำบาดาลที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสรรหา
คัดเลือกบุคลากรตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล และนำมาประกอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
ให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบันและแปลงมาสู่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
โดยกำหนดการดำเนินงานที่มีระยะเวลาและผู้รับผิดชอบที่มีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย
ที่กำหนด รวมทั้งการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ปัญหาและอุปสรรค : มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในกรมทรัพยากร
น้ำบาดาล ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะ : มีการประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น จึงควรมีการประเมิน
สถานการณ์ก่อนการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์
ณ ช่วงเวลานั้น และสามารถจัดฝึกอบรมร่วมกับหลักสูตรที่คล้ายคลึงกันได้

1.3 ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ไตรมาส 2)

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) 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 2567 <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลการประเมินการ บริหารจัดการกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | ทบทวนโครงสร้างและบริหาร อัตรากำลังของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายในวันที่ 31 มกราคม 2567 | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 1. ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างบริหาร และกรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลและได้รับความเห็นชอบ จากคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลในการประชุมคณะทำงานจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 15 มกราคม 2567 2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลรับทราบโครงสร้างบริหารและ กรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ในการประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 25 มกราคม 2567 | <u>ปัจจัยความสำเร็จ</u> ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนฯ ทุกเดือน ส่งผลให้ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|------------|---|---|--|--|--|---|
| | 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 ประกาศรับสมัคร <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความพึงพอใจ ของหัวหน้างานต่อการ สรรหาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินงาน พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีทั้งหมด 85 อัตรา ณ วันที่ 22 มีนาคม 2567 มีอัตราว่าง 2 อัตรา คือตำแหน่ง นักธรณีวิทยา และเจ้าพนักงานพัสดุ - อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลเพื่อทดแทนอัตราว่าง คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนัก ควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอน การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การสรรหาที่ ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมาย และมีการสรรหา คัดเลือก พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในตำแหน่ง ที่ว่างตรงตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างมี ประสิทธิภาพโปร่งใส |
| | กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มี ศักยภาพในการ ทำงานเชิงรุก | สามารถ ปฏิบัติงาน เชิงรุกด้าน บุคลากรได้ อย่างมีศักยภาพ | <u>ตัวชี้วัดน้ำ</u> มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลฯ ระยะยาว และจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี และได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลภายใน วันที่ 31 มีนาคม 2567 | ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ 2567 แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567 | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการประชุมคณะทำงาน จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในเดือนมีนาคม 2567 ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลเห็นชอบต่อไป คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ทุกเดือน ซึ่งคาดว่าจะการ ดำเนินงานเป็นไปตามแผน และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จส่วนบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาล มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติ การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีด ความสามารถอย่างต่อเนื่อง |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--|---|---|--|---|
| | | | ตัวชี้วัดตาม ผลการประเมินการ บริหารจัดการกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลโดย กรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การวัดและ ประเมินผล | กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและ ติดตาม ประเมินผล บุคลากรให้มี ความเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ | มีการนำ หลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและระบบ การประเมินการ ปฏิบัติงาน ((Key Performance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล | ตัวชี้วัดนำ มีการนำระบบการ ประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล ดำเนินการ ภายใน 1 เดือน หลังจากวันที่กำหนดส่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดตาม บุคลากรมีผลการ ประเมินผล การปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 95 | 1 จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคล 2 นำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคลและระบบการประเมิน การปฏิบัติงานเพื่อประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. แจ้งเวียนให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลรอบ ที่ 1/2567 เมื่อวานที่ 22 กันยายน 2566 2. จะดำเนินการแจ้งเวียนให้จัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในเดือนมีนาคม 2567 คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ทุกเดือน ซึ่งคาดว่าจะการ ดำเนินงานเป็นไปตามแผน และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จส่วนบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสำนักควบคุมกิจการ น้ำบาดาล มีการนำหลักเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานนำไปใช้ในการประเมินที่ โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) 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 ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม (1) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมมีความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ 85 | โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน” | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย กำหนดจัดฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้าง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการเงินการ คลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน” ระหว่าง วันที่ 6 - 8 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมกรุง ศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา - อยู่ระหว่างจัดทำรายงานผลการจัด ฝึกอบรมดังกล่าวฯ | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ทุกเดือน ส่งผลให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังภาครัฐ รวมทั้งกฎหมาย และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง |
| | | | ตัวชี้วัดนำ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด | โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | <input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย จัดฝึกอบรมหลักสูตร “Microsoft Office (Word) ระดับกลางและสูงเพื่อการ ปฏิบัติงาน” รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 12 – 13 ธันวาคม 2566 และรอบที่ 2 ระหว่าง วันที่ 14 – 15 ธันวาคม 2566 ณ โรงเรียน สยามคอมพิวเตอร์และภาษา แขวงถนน พญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 96 ราย | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ทุกเดือน ส่งผลให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความ พร้อมทางด้านเทคโนโลยี และสามารถลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|------------|---------|-------------|---|---|--|---|
| | | | <u>ตัวชี้วัดตาม</u> (1) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | | มีแบบทดสอบ หลังเรียน จำนวน 20 ข้อ และมีผลคะแนนการทดสอบหลังเรียน เกินร้อยละ 85 ทุกราย โดยได้คะแนน เฉลี่ยร้อยละ 87.39 และผลการประเมิน แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้คะแนนร้อยละ 89.31 อยู่ใน ระดับมากที่สุด | |
| | | | <u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด <u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e – Learning | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. แจ้งเวียนให้ฝึกอบรมจากสถาบันการ ฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 2. บุคลากรอยู่ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน | ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีแผนงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ทุกเดือน ซึ่งคาดว่าจะการ ดำเนินงานเป็นไปตามแผน และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จบุคลากร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ วิชาชีพเฉพาะตำแหน่งเพื่อให้ความร่วมมือ กับการปฏิบัติงาน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|------------|---------|-------------|---|--|---|---|
| | | | <u>ตัวชี้วัดนำ</u> กำหนดตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด <u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | โครงการศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้าง ความรู้เพื่อการพัฒนาการ บริหารจัดการองค์กร” *ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดู งานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดู งานภายในประเทศ โดยถ่วงเฉลี่ย ภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | <input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. ไม่ได้รับการอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายโครงการเดินทางไป ศึกษาดูงานต่างประเทศ ขอให้ทบทวน ความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด อย่างเคร่งครัด เพื่อถือปฏิบัติตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้เสนอ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล เพื่อขออนุมัติปรับแผนการ ดำเนินงานประจำปีต่อไป 2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลรับทราบค่าใช้จ่ายตาม แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการประชุมคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 25 มกราคม 2567 คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน | <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> เนื่องจากมีเหตุปัจจัยภายนอกด้านนโยบาย รัฐบาลจึงทำให้ไม่สามารถไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศได้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาดูงานให้มีความ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน |

| ยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย | แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาส 2 เดือนมีนาคม 2567) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย | ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ |
|------------|--|--|--|---|---|---|
| | <p><u>กลยุทธ์ที่ 3.2</u> เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และขับเคลื่อน วัฒนธรรม องค์กร ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u> การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี</p> | <p>เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศ ความสามัคคีมี ความสุขในการ ทำงาน เพื่อ นำไปสู่วัฒนธรรม องค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล และบุคลากรของ ส่วนบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลสำนัก ควบคุมกิจการ น้ำบาดาล ทุกคนได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี</p> | <p><u>ตัวชี้วัดนำ</u> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด</p> <p><u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> | <p>กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมเสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการ จัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรม อนุรักษ์ทดแทนทรัพยากร น้ำบาดาล ฯลฯ / กิจกรรม นันทนาการ / กิจกรรมส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดจัดฝึกอบรมในเดือนสิงหาคม 2567 คาดว่าจะการดำเนินงานเป็นไปตามแผน</p> | <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัด ฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลาย รูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วงเวลานั้น และสามารถจัดฝึกอบรม ร่วมกับกลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้</p> |

** ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม 2567

2. ผลการประเมินตามรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง

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

ผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. 2566 – 2567

| ด้านที่ประเมินผลการดำเนินงาน | ปี พ.ศ. 2565 | ปี พ.ศ. 2566 | ปี พ.ศ. 2567 (มี.ค. 67) |
|---|---------------|---|----------------------------|
| 1. การดำเนินงานด้านการเงิน | 4.6027 | 4.5220 | 3.1733 |
| 2. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย | 4.5320 | 4.0694 | 3.6000 |
| 3. การปฏิบัติการ | 4.2273 | 3.7653 | 3.6540 |
| 4. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน | 5.0000 | 5.0000 | 5.0000 |
| 5. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง | 4.8000 | 5.0000 | 5.0000 |
| 6. การดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง | 4.9050 | 4.0000 | 3.0000 |
| ค่าเฉลี่ย (คะแนนของค่าการประเมินแต่ละด้าน 5 คะแนน) | 4.5855 | 4.2718 (คะแนนการประเมินเบื้องต้น) | 3.8422 |

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้ประเมินความสามารถในการดำเนินงานการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลความสามารถในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

| เกณฑ์การวัดการดำเนินงาน | ปี พ.ศ. 2565 | ปี พ.ศ. 2566 | ปี พ.ศ. 2567 (มี.ค. 67) |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากร บุคคล | <u>5.0000</u> (ค่าคะแนนเต็ม 5) | <u>5.0000</u> (ค่าคะแนนเต็ม 5) | <u>5.0000</u> (ค่าคะแนนเต็ม 5) |

การใช้จ่ายงบประมาณและเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้าร่วมการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งบดำเนินงาน 2,847,400 บาท (สองล้านแปดแสนสี่หมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยบาทถ้วน) จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 85 คน ใช้งบ ๓ เดือนมีนาคม 2567 จำนวน 998,474.85 บาท (เก้าแสนเก้าหมื่นแปดพันสี่ร้อยเจ็ดสิบบาทแปดสิบบาทสตางค์)

3. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ไตรมาส 2))

3.1 ปัจจัยความสำเร็จ

1. มีแผนปฏิบัติงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน และมีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ส่งผลให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งว่าง ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมถึงมีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวถ่ายทอดมาสู่แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเสริมสร้างความรู้ระดับขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. มีการติดตามและประเมินผล ตามแผนปฏิบัติงาน/ขั้นตอนการดำเนินงานทุกเดือน ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ปัญหาอุปสรรค

- มีเหตุปัจจัยภายนอกด้านนโยบายรัฐบาลจึงทำให้ไม่สามารถไปศึกษาดูงานต่างประเทศได้ เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายโครงการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศขอให้ทบทวนความจำเป็น เหมาะสม และประหยัดอย่างเคร่งครัด เพื่อถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อขออนุมัติปรับแผนการดำเนินงานประจำปีต่อไป

3.3 ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้น
2. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาดูงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินการร่วมกันได้

4. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานทิศทางการพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงที่ผ่านมามีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและนำมาวิเคราะห์บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อทิศทางและการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ว่ายังคงมีปัจจัยแวดล้อม ที่ยังต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องและมุ่งเน้นอะไรบ้าง (SWOT Analysis) ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือปัจจัยที่คุกคาม (Threat) และนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix) กำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์สรุป ดังนี้

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

| ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Environment Scanning) | |
|--|--|
| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
| <p>1. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> | <p>บุคลากรมีทักษะบางด้าน ไม่เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p> |
| 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 และนโยบายรัฐบาล</p> |

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม SWOT Analysis ที่มีผลต่อการบริหารด้านบุคคลประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ข้างต้น จึงนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ได้ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

| จุดแข็ง (Strengths : S) | โอกาส (Opportunities : O) | กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) |
|---|--|--|
| <p>1. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> | <p>1. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (e - Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้</p> <p>2. นโยบายระบบราชการ 4.0 รองรับการพัฒนาที่มีความชัดเจนการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>3. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> | <p>1. ทบทวนโครงสร้างบริหารและกรอบอัตรากำลังคนของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่างๆ</p> <p>2. ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p> <p>3. สนับสนุนให้บุคลากรยกระดับขีดความสามารถโดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e - Learning</p> |

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

| จุดแข็ง (Strengths : S) | อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats : T) | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) |
|---|--|---|
| <p>1. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> | <p>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายรัฐบาล</p> | <p>ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลระยะยาว 5 ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน</p> |

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

| จุดอ่อน (Weaknesses) | โอกาส (Opportunities) | กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) |
|--|---|---|
| บุคลากรมีทักษะบางด้าน ไม่เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (e - Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้ นโยบายระบบราชการ 4.0 รองรับการพัฒนามีความชัดเจนการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> จัดฝึกอบรม“การเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะผ่านการพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e - Learning |

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

| จุดอ่อน (Weaknesses) | อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats : T) | กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) |
|--|---|--|
| บุคลากรมีทักษะบางด้าน ไม่เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | - การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายรัฐบาล | ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลระยะยาว 5 ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน |

5. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ไตรมาส 2) ที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระบวนการองค์กรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การเสริมสร้างองค์ความรู้โดยการนำแนวคิดด้านนวัตกรรม และองค์ความรู้สมัยใหม่มารองรับการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการบริหารองค์กรการนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาระบบ รวมทั้ง พัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป

บริบทการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมปัจจุบันของเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งนโยบายรัฐบาล ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ยังคงมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการให้บริการภาครัฐ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถยกระดับการบริหารการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องคิดวิเคราะห์ วางแผนและเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อรองรับเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร ดังนั้น ทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 จะอยู่ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) พัฒนาการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของการบริหาร การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การมีเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ อย่างมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization) รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมปรับแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Practitioner) มีพื้นฐานความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนา แสวงหาเสริมสร้างทักษะการคิด วิเคราะห์เพื่อพัฒนางานทั้งผลักดันการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลก้าวไปอย่างมั่นคงในยุค 4.0

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

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 2567 ไตรมาส 2 ได้สะท้อนผลสำเร็จ การดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในภาพรวม องค์กรโดยพิจารณาจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง ที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ในระดับคะแนนการประเมินมากกว่าระดับ 4.0000

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

1. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ พร้อมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

2. พันธกิจ

2.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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) ด้านทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์ถึงสถานะปัจจุบันของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแนวโน้มในอนาคต รวมถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนของแผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) และแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว 5 ปี (2565 - 2569) ตัวชี้วัดด้านผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 โดยในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

เป้าประสงค์ : มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังในแต่ละปีงบประมาณ ให้เหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีการประเมินการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (1) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 (2) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 | คะแนนเฉลี่ยภาพรวมไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยภาพรวมไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยภาพรวมไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 1.1

1.1 ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกปีงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งว่าง
ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน
ตามภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการสรรหา คัดเลือกพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทดแทนตำแหน่งว่าง
ตามระเบียบของทางราชการครบถ้วน ถูกต้อง ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
และมีความพึงพอใจของหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการส่วนหรือผู้อำนวยการสำนัก
ต่อการสรรหาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 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 นับจากวันที่ ประกาศรับสมัคร | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน นับจากวันที่ ประกาศรับสมัคร | ดำเนินการภายใน ระยะเวลา 3 เดือน นับจากวันที่ ประกาศรับสมัคร |
| 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 และจัดทำ
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างครบถ้วนได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา
ที่กำหนด ซึ่งมีผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (1) โดยกรมบัญชีกลาง
คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 (2) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล 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 | คะแนนเฉลี่ย ภาพรวมไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ย ภาพรวมไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ย ภาพรวมไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 | คะแนนเฉลี่ยด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล 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 และบุคลากรมีผลการประเมินค่าเฉลี่ยภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|--|--|--|--|--|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน |
| ตัวชี้วัดตาม | - | - | ค่าเฉลี่ยภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ค่าเฉลี่ยภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ค่าเฉลี่ยภาพรวม 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. 2568 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|--|--|--|--|--|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด |
| ตัวชี้วัดตาม | (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | (1) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3.1

1) โครงการภายใต้แผนงานเสริมสร้างและพัฒนากิจการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- 1.1 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ”/โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความคิดเชิงสังเคราะห์เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน”
- 1.2 โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน
- 1.3 การพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e – Learning
- 1.4 การศึกษาดูงานโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด |
| ตัวชี้วัดตาม | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 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. 2568 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

| ตัวชี้วัด | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 |
|--------------|--|--|--|--|--|
| ตัวชี้วัดนำ | ดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด | ดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด | ดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด | ดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด | ดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด |
| ตัวชี้วัดตาม | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 |

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3.3

กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรม
นันทนาการ / 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 20,168,210บาท 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 2,847,400 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,728,000 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 5,922,900 บาท

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

การเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นการกำหนดทิศทางกรอบในการพัฒนาบุคลากร 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) ปรับตัวเข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 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 กำลังคนของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล | มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่มี ความเหมาะสม กับภารกิจของ การบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล | มีกรอบทบทวนโครงสร้าง และอัตรากำลังในแต่ละ ปีงบประมาณให้ เหมาะสมกับภารกิจ ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลได้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด ซึ่งมีผลการ ประเมินการบริหาร จัดการกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล (1) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 (2) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ไม่ต่ำกว่า ระดับ 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 ตามระเบียบของทาง ราชการครบถ้วน ถูกต้อง ให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่ กำหนดและมีความพึง พอใจของหัวหน้างาน/ หัวหน้าฝ่าย/ ผู้อำนวยการส่วนหรือ ผู้อำนวยการสำนักต่อ การสรรหาบุคลากรไม่ น้อยกว่าร้อยละ 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 | มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี อย่างครบถ้วน ได้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลการประเมิน การบริหารจัดการ กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล (1) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยภาพรวม ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 (2) โดยกรมบัญชีกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ไม่ต่ำกว่า ระดับ 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 | (1) บุคลากร : มีการนำตัวชี้วัดและ ระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน (KeyPerformanceIn dicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน 1 เดือน หลังจากวันที่ กำหนดส่งการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และ บุคลากรมีผลการ ประเมินค่าเฉลี่ย ภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 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) บุคลากรมีผล การทดสอบหลังเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (2) บุคลากร ที่เข้ารับการอบรมมี ความพึงพอใจไม่น้อย กว่าร้อยละ 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 “การเสริมสร้าง ความรู้และ พัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงาน ให้มี ประสิทธิภาพ” งบประมาณ 756,800 | 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 478,600 |

| 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 โดยถัว เฉลี่ยภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี | ✓ งบประมาณ 551,800 | ✓ งบประมาณ 3,732,460 (งบดำเนินงาน รายการ ค่าใช้จ่ายอื่น) | ✓ *ไม่ได้รับ อนุมัติ งบประมาณ ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 | - | ✓ 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 |
| | กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล | บุคลากรของ กองบริหาร ส่วนทุนพัฒนา น้ำบาดาลสำนัก ควบคุมกิจการ น้ำบาดาลทุกคน ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณธรรม จริยธรรม | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ | กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมี คุณธรรม จริยธรรมผ่านวิธีการจัดการ อบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา/ กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ | ✓ งบประมาณ 812,240 | ✓ งบประมาณ 762,000 | ✓ งบประมาณ 801,200 | ✓ งบประมาณ 821,200 | ✓ งบประมาณ 815,600 |
| | กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี | บุคลากรทุกคน ได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี | การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 | ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ ของพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล | ✓ | - | - | - | - |
| | | | | 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 |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | 3,051,800 | 6,618,110 | 2,847,400 | 1,728,000 | 5,922,900 |