

ด่วนที่สุด

ที่ ทส ๐๗๐๑/ ๗๗๒



กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๒๖/๘๓ ซอยงามวงศ์วาน ๕๔ ถนนงามวงศ์วาน

แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ขอส่งแบบรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑ มาตามรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจงจิตร นีรนทเมธิกุล)

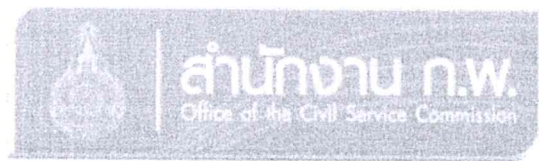
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สำนักบริหารกลาง

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๐๑๘

โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๗๐๑๐



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้
ลงชื่อ *น.ร.*

(นางสาวจงจิตร นีรนาทเมธิกุล)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๒๘ / *กพ* / *๖๒*
..... / /

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายนิรันดร์ ผดุงชม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๖๖๖-๗๐๑๘/๐-๒๖๖๖-๗๐๑๐

E-Mail : nirandorn.b@dgri.mail.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๕.๕๕
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐				๓	๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๘๒.๖๔

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

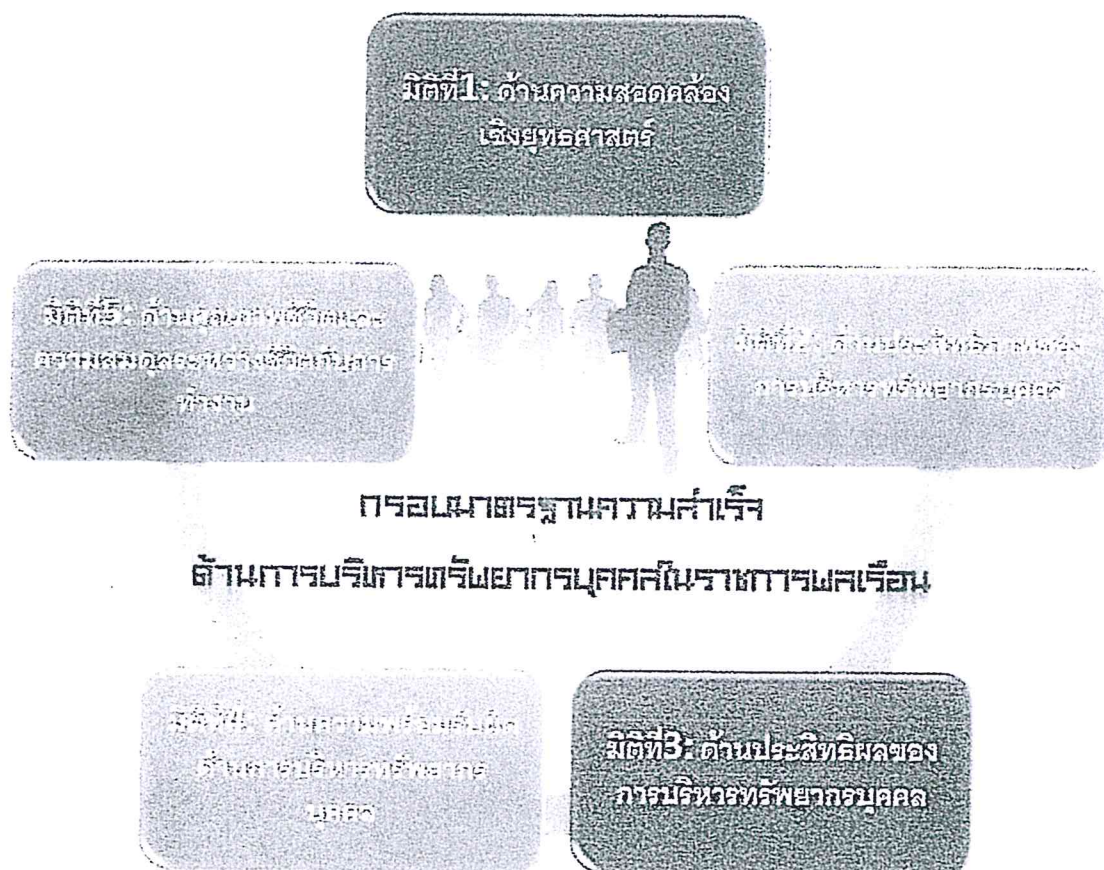
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔
(สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	
วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มุ่งสู่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มปริมาณน้ำต้นทุนให้กับภาคการอุปโภคบริโภค และการผลิตอย่างสมดุลและยั่งยืนภายในปี ๒๕๘๐	๑. การพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง องค์กร และบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้ทักษะหลากหลาย (Multi skills) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และจริยธรรม ๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๔. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้องและทันเวลา ๕. การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ๖. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤตินิยมชอบ การรักษาวินัย และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร ๘. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ๙. การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาคของบุคลากร
พันธกิจ	
๑) วิเคราะห์ สํารวจ และประเมินศักยภาพน้ำบาดาล ที่สามารถนำมาoringรับขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ พร้อมทั้งเป็นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และรักษาความอุดมสมบูรณ์ ของระบบนิเวศ	
๒) ควบคุมกิจการการใช้ประโยชน์จากน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองการดำเนินงานกิจการทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ การดำรงชีวิตของมนุษย์ ผ่านการอุปโภคบริโภคของครัวเรือน และผดุงความหลากหลายทางชีวภาพของระบบนิเวศ	
๓) อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรน้ำบาดาล และแหล่งน้ำบาดาล ให้มีหรือพลิกฟื้นกลับมาปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ ต่อการเป็นฐานของการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนของประเทศ	
๔) สร้าง ยกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ วิชาการ และเทคโนโลยี ด้านการวิเคราะห์ สํารวจ ประเมินศักยภาพ อนุรักษ์ พัฒนา รวมทั้ง การให้บริการในการใช้น้ำบาดาลอย่างอนุรักษ์ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ออกสู่สาธารณะชนและผู้ให้บริการ รวมทั้งสังคมแห่งการเรียนรู้และร่วมมือระหว่างกัน ทั้งในและต่างประเทศ	
๕) ยกกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ องค์ความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้กับบุคลากรและกำลังคนที่เกี่ยวข้อง	



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงาน ก.พ. ทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และมั่นใจได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ที่บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๔๒ ที่ระบุว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์บริหารจัดการน้ำของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ตลอดจนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ครอบคลุมมิติมาตรฐานความสำเร็จภาครัฐในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง
พฤษภาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ - ๓
บทที่ ๒ กรอบกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๔ - ๑๓
บทที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔ - ๑๖
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๑๗ - ๒๒
ภาคผนวก	๒๓
๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล	
๒. กรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล (ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)	
๓. รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตามโครงสร้างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑	

บทที่ ๑

แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวคิดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน

ทั้งนี้ ส่วนราชการ (กรม/เทียบเท่า) และจังหวัด จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (นโยบายจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” โดยกรอบมาตรฐานฯ ดังกล่าว อนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ของสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบต่อหลักการประเมินองค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือนไว้เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประโยชน์ของ HR Scorecard

๑. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้
๒. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ
๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความประสานสอดคล้องกัน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

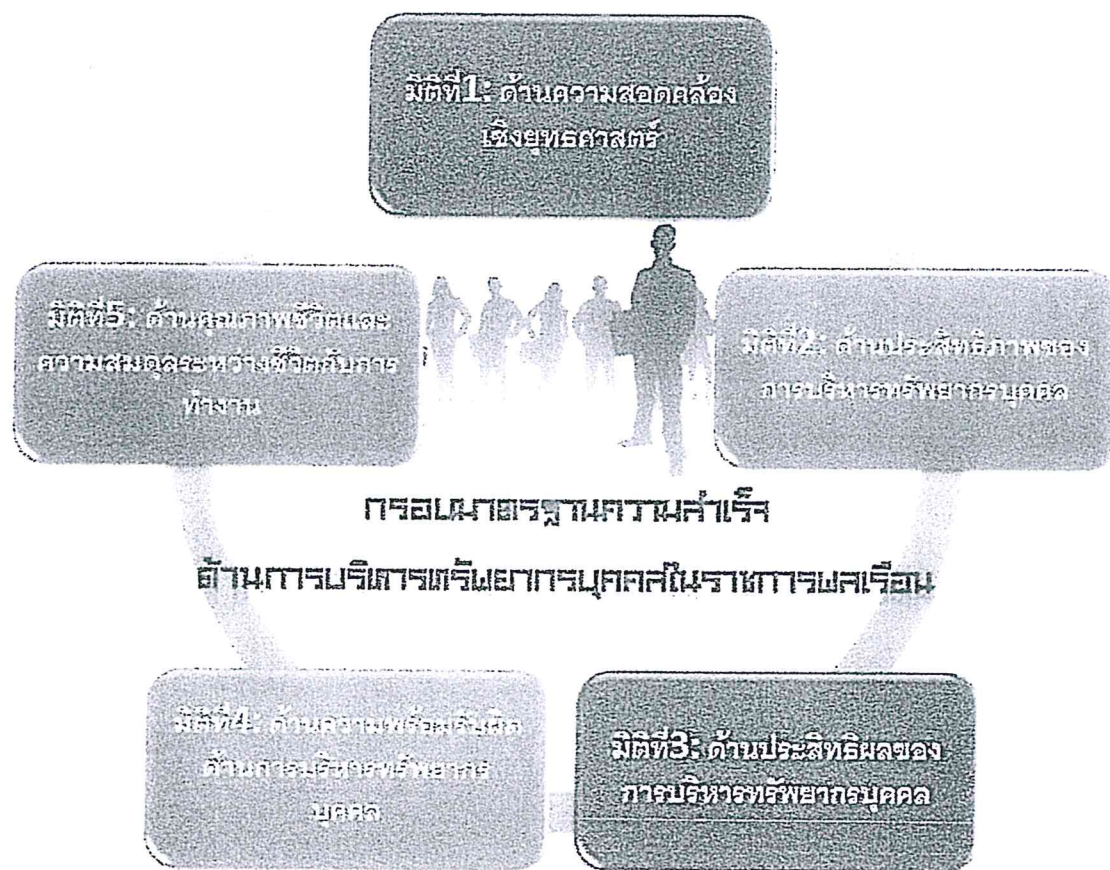
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) กำหนดวัดความสำเร็จ ๕ มิติ ได้แก่

- (๑) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- (๒) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๕) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

หน้า ๑



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแผน กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- (๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- (๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (๑) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล
- (๒) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- (๓) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

(๒) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

(๑) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

(๒) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กร

ที่ดี

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

“แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติ ภารกิจ ได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการ ให้ก้าวหน้า”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีความสอดคล้องกับกรอบ นโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ตามกรอบ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขึ้น

บทที่ ๒

กรอบกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน เพื่อความผาสุกของประชาชน

พันธกิจ

๑. เสนอแนะนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ กำหนดมาตรฐานและจัดทำแผนบริหารการ จัดการ ทรัพยากร น้ำบาดาลแบบบูรณาการเป็นเขตน้ำบาดาล/แอ่งน้ำบาดาลทั่วประเทศ
๒. สำรวจ ประเมินศักยภาพ พัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู ควบคุมดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน โดยประชาชนมีส่วนร่วม
๓. พัฒนางองค์กร บุคลากร เทคโนโลยีและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อการ จัดการที่เป็นเอกภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประเมินศักยภาพและพัฒนาน้ำบาดาลอย่างทั่วถึงและสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ อนุรักษ์ พื้นฟู กำกับดูแลทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างเหมาะสมและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาความร่วมมือและกลไกรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติทั้งในประเทศและ

อาเซียน

เป้าประสงค์

๑. เป็นเลิศในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เกิดภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์ปกป้อง และฟื้นฟูแก้ไขทรัพยากรน้ำบาดาล ให้มีใช้อย่าง สมดุลและยั่งยืน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เกษตรกรรมและ อุตสาหกรรม

ค่านิยมองค์กร

“รวดเร็ว มีคุณภาพ โปร่งใส มีคุณธรรม”
“Fast Quality Transparency Integrity”

๑. ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

ด้านที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่าง การอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ข้อ ๙.๔ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศและมีกระบวนการบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำแผนงาน โครงการ ไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยจัดตั้งหรือกำหนดกลไกในการบริหารจัดการน้ำ พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ในระบบของการบริหารจัดการน้ำและการเตือนภัย

๒. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทาง ที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ เช่น

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ สร้างความมั่นคงด้านน้ำ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการน้ำในระดับลุ่มน้ำให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการใช้น้ำทุก กิจกรรมกับปริมาณน้ำต้นทุน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ และลดจำนวนประชาชนที่ประสบปัญหาจากการขาดแคลนน้ำ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทั้งภาคการผลิตและการบริโภค ป้องกันและลด ความเสียหายจากอุทกภัยและภัยแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น

เป้าหมายที่ ๔ ลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลางมีขนาดเล็กกลาง และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ

๒. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทย ให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

๒.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการน้ำอุปโภคบริโภค

๑. จัดหาแหล่งน้ำต้นทุนและก่อสร้างระบบประปา

๒. พัฒนาระบบประปาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบประปาชนบทและจัดหาแหล่งเก็บน้ำฝน

๔. จัดหาน้ำดื่มให้โรงเรียนและชุมชน

๕. การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การรณรงค์ การควบคุมการ ขยายเมือง การใช้ ๓ R

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการมุ่งเน้นการอนุรักษ์ พื้นฟูพัฒนาแหล่งน้ำใต้ดิน ซึ่งมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ ได้แก่ ๑) ศึกษาและสำรวจประเมินศักยภาพทำแผนที่และเพิ่มมาตรฐานการอนุรักษ์ ฝักระวัง และฟื้นฟูแหล่งน้ำบาดาล และ ๒) พัฒนาน้ำบาดาลเพื่อเพิ่มน้ำต้นทุนให้แก่พื้นที่ภัยแล้ง

๒.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร

๒. การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างชาญฉลาด

๓. บังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล

๔. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

๒.๖ ยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ทุกระดับ ซึ่งมีกลยุทธ์ในการดำเนินการคือพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมภารกิจขององค์กร

๒.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะความก้าวหน้าเทคโนโลยี สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ ต้องการการบริหารราชการที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบริหารมีความยุ่งยากซับซ้อนยิ่งขึ้น ภาครัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวดที่ ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณา ความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนที่ ๓ แนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา ๗๘ ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

(๒) การทบทวนขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของราชการแต่ละส่วนและการเสริมพลังเพิ่มความเข้มแข็งในการพัฒนาระบบพื้นที่

(๓) การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี

(๕) การจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๘ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑) และมอบหมายให้ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินภารกิจของหน่วยงานต่อไป ซึ่งจะเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อน ประเทศให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพสามารถทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกสถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
๓. เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม
๔. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- ๒.๙ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๓. แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๑)

๓.๑) บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๑) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑ กำหนดให้กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะนโยบาย แผน มาตรการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๒) ควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำบาดาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- (๓) ดำเนินการสำรวจประเมินศักยภาพ การพัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล รวมทั้งการใช้ประโยชน์น้ำบาดาล และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรน้ำบาดาล

(๕) ศึกษา วิจัย และพัฒนากำหนดมาตรฐาน เทคโนโลยีใหม่ด้านน้ำบาดาล เพื่อการบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล

(๖) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

(๗) ตรวจสอบ วิเคราะห์คุณภาพน้ำบาดาลเพื่ออุปโภคบริโภค เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

(๘) ดำเนินการและสนับสนุนเกี่ยวกับการเจาะและพัฒนา น้ำบาดาลเพื่อสนับสนุนการอุปโภค บริโภค อุตสาหกรรม และการเกษตรในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย และพื้นที่ที่การหาแหล่งน้ำบาดาลที่ต้องใช้วิชา อุทกธรณีวิทยาขั้นสูง และพื้นที่ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ

(๙) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเพื่อเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการ แก้ไขและบรรเทาปัญหาวิกฤตภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้ง และน้ำท่วม

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒) ค่านิยมของกรม

“รวดเร็ว มีคุณภาพ โปร่งใส มีคุณธรรม”

๓) วัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม

๔) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๑,๓๘๒ อัตรา (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) รวมทั้งกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังของส่วนราชการ ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีรายละเอียด ดังนี้

- จำนวนข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ๔๓๐ อัตรา
- จำนวนลูกจ้างประจำ ๖๐๒ อัตรา
- จำนวนพนักงานราชการ ๓๕๐ อัตรา

๕) เทคโนโลยีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญในการให้บริการและปฏิบัติงาน มีดังนี้

- ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อาทิเช่น การสำรวจแหล่งน้ำบาดาลด้วยวิธีธรณีฟิสิกส์ขั้นสูง (Advance Airborne Time - Domain Electromagnetic Survey : ATDEM) Resistivity ๒ D ๓ D โปรแกรม แปลความหมายนวัตกรรมผลิตน้ำดื่มเคลื่อนที่ RO

- ด้านอุปกรณ์ อาทิเช่น เครื่องสำรวจธรณีฟิสิกส์บนผิวดิน ได้แก่ Resistivity, EM, ๒ D Imagin ๓ D Micro gravity ๓ D, Seismic เครื่องสำรวจธรณีฟิสิกส์ใต้ผิวดิน ได้แก่ E-log

- ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ให้บริการ สถานที่ทำงาน มี ๒ อาคารสำนักงาน อาคารที่ ๑ สูง ๘ ชั้น อาคารที่ ๒ สูง ๕ ชั้น และมีสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลในภูมิภาค ๑๒ เขต

๖) กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการ มี ๓ กลุ่ม

ก. ประชาชน กลุ่มผู้ใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคกลุ่มผู้ใช้น้ำบาดาลเพื่อการเกษตร

ข. หน่วยงานภาครัฐ อปท. ราชการส่วนกลาง ภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา

ค. ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการกลุ่มผู้ใช้น้ำบาดาลเพื่อธุรกิจ (การค้า) และธุรกิจบริการ บริษัท โรงงานอุตสาหกรรม

๓.๒) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

๑) วิสัยทัศน์ : บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน เพื่อความผาสุกของประชาชน

เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงกับ สิ่งที่สมัชชาสหประชาชาติ ได้ประกาศให้วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘ ใน “วันน้ำของโลก” หรือ “World Day for Water” เพื่อระลึกถึงความสำคัญของน้ำ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของสิ่งมีชีวิตทุกชนิดในโลก อีกทั้งกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในหมู่พลมนุษยชาติในเรื่องการอนุรักษ์น้ำ ช่วยกันดูแล บำรุงรักษา การพัฒนาแหล่งน้ำ และจัดการทรัพยากรน้ำจืดอย่างยั่งยืนสำหรับอนาคต รวมทั้งแผนบริหารจัดการน้ำของประเทศที่กำหนดว่าจะบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบทุกมิติ นั้นหมายถึงความยั่งยืนก็เป็นมิติหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เน้นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงอาจกล่าวได้ว่าวิสัยทัศน์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความมุ่งมั่นและจริงจังกับอนาคตอย่างมาก คือ “การมุ่งบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้สามารถมีใช้คู่กับประเทศไทยตลอดไปอย่างไม่มีสิ้นสุด กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จึงต้องมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนในการอนุรักษ์ปกป้องและกำกับดูแลการใช้น้ำบาดาลอย่างสมดุลเพื่ออนาคตของลูกหลานตลอดไป ด้วยเครื่องมือทางการบริหารหลัก ๔ ประการ คือการวางแผนที่ดี การจัดการที่มีสมรรถนะ การอำนวยความสะดวก และการกำกับควบคุมอย่างเข้มแข็ง ภายใต้ฉันทามติน้ำบาดาล ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์” ดังจะได้อธิบายต่อไป

๒) พันธกิจ เป็นขอบเขตหน้าที่ ที่ถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวง

ก) เสนอแนะนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ กำหนดมาตรฐานและจัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลแบบบูรณาการเป็นเขตน้ำบาดาล/แอ่งน้ำบาดาลทั่วประเทศ

ข) สำรวจ ประเมินศักยภาพ พัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู ควบคุมดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืนโดยประชาชนมีส่วนร่วม

ค) พัฒนาองค์กร บุคลากร เทคโนโลยีและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อการจัดการที่เป็นเอกภาพและยั่งยืน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์มี ๔ ประเด็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ประเมินศักยภาพและพัฒนาน้ำบาดาลอย่างทั่วถึงและสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : อนุรักษ์ พื้นฟู กำกับดูแลทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างเหมาะสม และยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาความร่วมมือและกลไกรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติในประเทศ

และอาเซียน

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :

ประเมินศักยภาพและพัฒนาน้ำบาดาลอย่างทั่วถึงและสมดุล

เป้าประสงค์ :

๑.๑) มีข้อมูลน้ำบาดาลต้นทุนในระดับจังหวัดที่ชัดเจน

๑.๒) ประชาชนมีน้ำที่มีคุณภาพใช้อุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๑.๓) เพิ่มน้ำต้นทุนเพื่อการเกษตรกรรม

๑.๔) ประชาชนได้รับทราบข้อมูลน้ำบาดาลอย่างละเอียด ครบถ้วนและทันสมัย

กลยุทธ์ : เร่งทำแผนที่จัดการข้อมูล และพัฒนาน้ำบาดาล ทำแผนความต้องการใช้น้ำบาดาลเพิ่ม
พื้นที่น้ำบาดาลเพื่อการเกษตร เพิ่มบูรณาการและเผยแพร่ข้อมูล

๑) เร่งรัดการจัดทำแผนที่น้ำบาดาลรายจังหวัด

๒) เร่งรัดจัดทำแผนที่น้ำบาดาลความละเอียดสูงในพื้นที่หาน้ำยากและเขตเศรษฐกิจฯ ให้มีความ
แม่นยำขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาน้ำบาดาลขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่

๓) เร่งรัดจัดทำแผนพัฒนาการใช้ประโยชน์ของน้ำบาดาลเชิงรุกแบบองค์รวม เพื่อแก้ไขปัญหา
การขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

๔) เร่งรัดพัฒนาน้ำบาดาลและระบบประปาบาดาลในพื้นที่เป้าหมายให้ครบถ้วน

๕) ผลักดันการเข้าถึงแหล่งทุนของกองทุนฯ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนา
น้ำบาดาล เพื่อการเจาะสำรวจและศึกษาวิจัย

๖) เร่งจัดทำแผนพัฒนาการใช้ประโยชน์ของน้ำบาดาลเชิงรุกแบบองค์รวม เพื่อแก้ไขปัญหา
การขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

๗) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลด้านทรัพยากรน้ำบาดาลให้ทันสมัยและทั่วถึงรองรับทุกฐาน
ข้อมูลในการใช้ประโยชน์และเผยแพร่อย่างทั่วถึง

๘) เร่งเพิ่มพื้นที่เกษตรกรรมจากน้ำบาดาล

๙) บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการบริหาร
จัดการทรัพยากรน้ำบาดาล

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :

อนุรักษ์ พื้นฟู กำกับดูแลทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

๒.๑) แหล่งน้ำบาดาลได้รับอนุรักษ์ปกป้องและจัดการอย่างยั่งยืน

๒.๒) เพิ่มแนวทางและบทบาทการตรวจสอบแหล่งน้ำบาดาลที่ระดับน้ำลดต่ำมาก เพื่อวางแผน
ฟื้นฟู

๒.๓) พื้นฟูบำบัดแหล่งน้ำบาดาลที่ได้รับการปนเปื้อน

๒.๔) เพิ่มบทบาทกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อเสริมภารกิจทุกด้าน

๒.๕) เพิ่มประสิทธิภาพระบบติดตามสถานการณ์น้ำบาดาล และการแจ้งเตือนประชาชน

๒.๖) ประชาชน หน่วยงาน องค์กรและผู้ประกอบการต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๗) ผลักดันปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย

กลยุทธ์ : มุ่งทำข้อตกลง (MOU) คู่ครองพื้นที่น้ำบาดาลและมาตรการเชิงรุกเน้นการมีส่วนร่วม
สร้างแรงจูงใจเพิ่มแนวทางใช้งบกองทุนฯ เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการ
ประชาสัมพันธ์

๑) ผลักดันการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) ประกาศเขตคุ้มครองพื้นที่เติมน้ำบาดาลที่สำคัญและมาตรการคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง

๓) เพิ่มมาตรการเชิงรุกทั้งด้านกฎหมายและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔) สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายในระดับพื้นที่

๕) เพิ่มแนวทางการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลหรืองบประมาณ

อื่นๆ

- ๖) บริหารเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ
- ๗) พัฒนาเครือข่ายสังเกตการณ์น้ำบาดาล เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างทันสมัยและครอบคลุม (แหล่งน้ำบาดาลที่สำคัญของประเทศ รวมทั้งพื้นที่เสี่ยงต่อการปนเปื้อนสู่แหล่งน้ำบาดาล)
- ๘) ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการให้ตระหนักถึงคุณค่า และมูลค่าของแหล่งน้ำบาดาล
- ๙) ปรับปรุงพัฒนากฎหมายน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
- ๑๐) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจกฎหมายน้ำบาดาลอย่างทั่วถึงกว้างขวาง และต่อเนื่อง

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :

เสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ :

- ๓.๑) บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒) ระบบการบริหารจัดการน้ำบาดาลในระดับพื้นที่และระดับจังหวัดมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ๓.๓) ระบบสารสนเทศน้ำบาดาลทันสมัย และเหมาะสมกับการใช้งานในทุกระดับ
- ๓.๔) พัฒนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ทุกรูปแบบ
- ๓.๕) จัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ๓.๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อเป็นกลไกเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดการความรู้ เพิ่มศักยภาพสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑ - ๑๒ พัฒนาสารสนเทศ สร้างความเข้มแข็งทั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำและเครือข่าย

- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมภารกิจขององค์กรในทุกมิติ
- ๒) เร่งรัดจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายแอ่งอย่างยั่งยืน
- ๔) เสริมสร้างศักยภาพด้านการกำกับดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาลของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑-๑๒

๕) เสริมสร้างศักยภาพในการวิเคราะห์คุณภาพน้ำบาดาลของ สทบ.เขต

๖) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สะดวกต่อการเข้าถึงของประชาชน และเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ (DSS)

- ๗) เร่งรัดการพัฒนาเครือข่ายและระบบสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล
- ๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ
- ๙) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพเป็นปัจจุบัน ถูกต้องและสามารถใช้งานแบบบูรณาการได้
- ๑๐) เร่งรัดจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและมีคุณภาพ
- ๑๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มผู้ใช้น้ำในระดับพื้นที่
- ๑๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายน้ำบาดาล

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :

พัฒนาความร่วมมือและกลไกรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติทั้งในประเทศและอาเซียน

เป้าประสงค์ :

๔.๑) ประชาชนได้รับบริการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลในภาวะวิกฤตและภัยพิบัติได้อย่างเหมาะสม

๔.๒) ประชาชนมีแหล่งน้ำสำรองเพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต

๔.๓) ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียนด้านน้ำบาดาล

กลยุทธ์ : คาดการณ์พื้นที่ภัยแล้ง ปรับโครงสร้างกำหนดขั้นตอนร่วมมือเครือข่าย เพิ่มจุดจ่ายน้ำ และขยายบทบาทเป็นผู้นำอาเซียน

๑) พัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพน้ำบาดาลเพื่อคาดการณ์พื้นที่ประสบภัยในภาวะวิกฤตให้สามารถสนับสนุนข้อมูลแหล่งน้ำบาดาลในการแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วถึง

๒) ปรับเพิ่มโครงสร้างศูนย์อำนวยการและปฏิบัติการน้ำบาดาลในภาวะวิกฤตอย่างถาวร

๓) กำหนดมาตรการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ภัยพิบัติ

๔) เตรียมความพร้อมร่วมกับภาคีเครือข่าย

๕) เร่งสร้างจุดจ่ายน้ำถาวรเพิ่มขึ้นในพื้นที่เสี่ยงภัยแล้ง

๖) เพิ่มเครือข่ายแหล่งน้ำบาดาลต้นทุนจากสิ่งก่อสร้างที่กรมจัดทำไว้

๗) เสริมสร้างบทบาทการนำในการบริหารจัดการน้ำบาดาลในประชาคมอาเซียน

บทที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เริ่มจากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล และการทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิธี SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) รวมทั้งประเด็นปัญหา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาประกอบการ ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลบรรลุผลสำเร็จสูงสุดที่ตั้งไว้

๑. การวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมิน สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสมัยใหม่เกี่ยวกับน้ำบาดาล ๒. มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายสับเปลี่ยนคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน ๓. มีสร้างความเป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือการลงโทษทางวินัย ๔. มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีแผนกลยุทธ์ บริหารบุคคลที่ชัดเจน ๕. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๖. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS (Departmental Personnel Information System) ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๗. มีการพัฒนาบุคลากร และรักษาบุคลากรอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติ ราชการ เช่น หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”	๑. การมอบหมายงานในเชิงปฏิบัติมีความ ชัดเจนแต่ก็ยังมีบางส่วนที่ทำงานทับซ้อนกัน ๒. บุคลากรขาดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่า ตนมีความสำคัญในองค์กร ๓. มีการจัดทำสมรรถนะทุกตำแหน่ง แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการ นำมาใช้และปฏิบัติจริง ๔. มีการปรับเปลี่ยนในระดับกลุ่มงาน โดยบาง หน่วยงานมองว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ ที่เพิ่มขึ้น ควรได้รับพิจารณาเพิ่ม อัตรากำลังและปรับเปลี่ยนขึ้นเป็นสำนัก/กอง ๕. บุคลากรส่วนใหญ่จะมองแต่ในเชิงบวก คือ พิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ควรได้รับการปรับ เพิ่มระดับขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่ สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากติดข้อจำกัด ด้านความเหมาะสม และกฎระเบียบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

หน้า ๑๔

จุดแข็ง (Strength) (ต่อ)	จุดอ่อน (Weakness) (ต่อ)
๘. มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานแบบ Multiple Function และการสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการเกี่ยวกับการบังคับบัญชา การให้ความดีความชอบ จากการทำงานแบบ Matrix ภายใต้โครงสร้างที่ Fixed ๙. มีการหมุนเวียนงานทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ๑๐. มีการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ๑๑. มีการปรับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีการจัดตั้งวิทยาลัยน้ำบาดาลประชาวิทย์ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ๑๒. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ ๑๓. มีการพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับการกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ๑๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติการแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก มีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและเป็นธรรม ๑๕. มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ๑๖. มีการพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐาน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๑๗. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ภายในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ ๑๘. มีการพัฒนาบุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน ๑๙. มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมขององค์กร ๒๐. มีทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ในสาขาที่ขาดแคลน	๖. การส่งสมประสบการณ์ด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากคนจะยึดติดกับงานและตำแหน่งมาก ๗. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งในสายงานหลักยังไม่ชัดเจน ๘. มีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังแล้ว แต่ สำนัก/กอง ส่วนใหญ่จะเน้นการขอคนเพิ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ๙. วัฒนธรรมของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เน้นระบบเมตตาธรรม ทำให้มีความโอบอ้อมผ่อนปรนสูง ผู้ที่กระทำผิดวินัยมักจะได้รับการให้อภัย ๑๐. หน่วยงานมีการหมุนเวียนงาน (Rotate) ภายในกลุ่มงานน้อยมาก ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าใจองค์กรรวม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๑. ใช้ระบบเมตตาธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรที่ด้อยประสิทธิภาพให้ผ่านการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เป็นภาระของหน่วยงานในอนาคต ๑๒. การปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ถูกจำกัดด้วย กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ ของกระทรวงการคลังและสำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายยังไม่ชัดเจนทำให้ผู้ที่ส่งสมประสบการณ์การทำงานมาอย่างยาวนานและมีศักยภาพการปฏิบัติงานสูง ไม่สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำโดยบรรจุเป็นวาระแห่งชาติ ๒. การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายปรับปรุงส่วนราชการ และพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ควบคุม และการบังคับใช้ตามกฎหมายเพื่อให้การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. การมีกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อดำเนินกิจการด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสำรวจและพัฒนาแหล่งน้ำบาดาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๕. การกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน ๖. กรมมีภารกิจด้านน้ำที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์รัฐบาล มีโอกาสในการขอรับการจัดสรรอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ๗. การปรับโครงสร้างการแบ่งงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากร ๘. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๙. การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ๑๐. การปฏิรูประบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐	๑. การแก้ปัญหาหน้าท่วม น้ำแล้ง และภัยธรรมชาติเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้แผนการดำเนินงานที่จัดทำไว้ไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ๒. ระบบฐานข้อมูลน้ำบาดาลขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ๓. การตรวจสอบผู้ลักลอบใช้น้ำบาดาลยังไม่ทั่วถึง ๔. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านน้ำบาดาลไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ๕. สื่อมวลชน ประชาชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขาดความเข้าใจในสถานการณ์น้ำบาดาลที่ถูกต้อง ๖. การที่ถูกจ้างประจำทยอยเกษียณอายุราชการจำนวนมากในแต่ละปี การได้รับงบประมาณประจำปีจางพนักงานราชการทดแทนไม่เพียงพอกับจำนวนที่สูญเสียไป ๗. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น สรรหา แต่งตั้งบุคคล ทำให้การทดแทนกำลังคนยังล่าช้า ๘. วัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ยึดถือกฎระเบียบทำให้เกิดความผิดพลาด ล่าช้า

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

จากผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้สามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้จำนวน ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง องค์กร และบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi skills) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้องและทันเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ การรักษาวินัย และการส่งเสริมคุณครองจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาคของบุคลากร

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ปีที่ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง องค์กร และบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ เพื่อให้กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมี อัตรากำลังของบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีศักยภาพที่จะ ตอบสนองต่อความต้องการของ กรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ ๑.๒ เพื่อธำรงรักษาและพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เพื่อให้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของกรมภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้	แผนบริหารกำลังคนและ การปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งส่วนงานภายในกรม ทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และดำเนินการตามแผนบริหาร กำลังคนและการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน ภายใน	๖๑-๖๔
			แผนการสืบทอดตำแหน่ง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ และดำเนินการตามแผนสืบทอด ตำแหน่งของผู้บริหาร (Succession Plan)	๖๑-๖๔
			โครงการข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ สรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	๖๑-๖๔

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ปี ที่ดำเนินการ
	๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งเน้น ให้เป็นผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi skills) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และจริยธรรม	๒.๑ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi skills) ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ๒.๔ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการประสานและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาบุคลากรกรม ทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรมและงานวิจัย ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และด้านการประสานงานและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ๔. จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการบรรจุหัวข้อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ และจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม ๕. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร	๖๑-๖๔

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีที่ดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๓.๑ เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากร ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. ความสำเร็จในการจัดส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.	๖๑-๖๔
		๓.๒ บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการฐานข้อมูล มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	แผนพัฒนาบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๑-๖๔
		๔.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ	การพัฒนากิจกรรม/กระบวนการ จำนวนการดำเนินการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง	๖๑-๖๔
	๔. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความถูกต้องและทันเวลา				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีที่ดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้าง ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	๕.๑ เพื่อให้มีระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานและมีวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทน	แผนการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี	๑. ระดับความสำเร็จของการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และการ เลื่อนเงินเดือนประจำปี	๖๑-๖๔
		๕.๒ บุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน (Career Path) ที่ชัดเจน	แผนการสร้างควมก้าวหน้า ในสายงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของกรมทรัพยากร น้ำบาดาล	๖๑-๖๔
	๖. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ การรักรักษา ส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม	๖.๑ เพื่อให้มีกลไกการป้องกันและ ปราบปรามการกระทำผิดวินัย และการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เป็นไปอย่างเหมาะสม และ สอดคล้องกับแนวทางและ มาตรการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของภาครัฐ	แผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ การรักษา วินัย และการส่งเสริม คุ้มครองจริยธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน และดำเนินการตามแผนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประพฤ ติมิชอบ การรักษาวินัย และการ ส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ๒. ร้อยละของการกระทำผิดวินัย การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลลดลง	๖๑-๖๔
	๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ภายในองค์กร	๗.๑ เพื่อให้บุคลากรมีการจัดการความรู้ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อเนื่อง	โครงการจัดการความรู้ (KM) เพื่อบุคลากรกรม ทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนิน โครงการจัดการความรู้ (KM)	๖๑-๖๔

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปี ดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๘. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๘.๑ เพื่อให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล	การพัฒนาภิจักรกรม/ กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การพัฒนาและปรับปรุง ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๖๑-๖๔
		๘.๒ มีคู่มือ/แนวทางขั้นตอนปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	การจัดทำคู่มือ/แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนคู่มือ/แนวทางขั้นตอนการ ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับ ความเห็นชอบจาก กรมทรัพยากรน้ำบาดาลและได้รับ การนำไปปฏิบัติ	๖๑-๖๔
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๙. การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และการส่งเสริมสิทธิ และความเสมอภาคของบุคลากร	๙.๑ บุคลากรมีความผูกพันและความ พึงพอใจในการทำงานร่วมกัน อันเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน และการส่งเสริมสิทธิ และความเสมอภาคของ บุคลากร	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตข้าราชการกรมทรัพยากร น้ำบาดาล ๒. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	๖๑-๖๔

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราจ้าง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตราจ้างของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตราจ้างของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้างที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้าง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตราจ้างประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราจ้างอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ web page .HR ๒.๒ DPIS ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ๒.๓ ระบบสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☐ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☐ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☒ อื่นๆ (โปรดระบุ).....พิจารณาเงินรางวัล...

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) - กลุ่มตรวจสอบภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) <u>ไม่มี</u> ๑. ผู้นำน้องการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม <u>ผู้นำน้องการสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม</u> ๒. ผู้นำน้องการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง <u>ผู้นำน้องการเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรม</u> <u>ทรัพยากรน้ำบาดาล</u> ๓. ผู้นำน้องการมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผู้นำน้องการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาของท่าน</u>

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. มีการต่อขยายสถานที่ทำงาน สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ๒. มีการจัดหา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และทันสมัย ๓. มีการส่งบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน โดยใช้งบประมาณจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินผลอย่างจริงจัง

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๔๒๒	๒๖.๐๐	๔๑๕	๒๕.๕๓	๔๓๒	๒๙.๒๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๕๐๙	๓๑.๔๐	๕๖๗	๓๔.๙๐	๖๖๐	๔๖.๐๑
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๒๘๖	๑๗.๖๔	๒๗๕	๑๖.๙๒	๑๙๓	๑๓.๒๙
๔) พนักงานราชการ	๔๐๔	๒๔.๙๒	๓๖๘	๒๒.๖๐	๒๖๗	๑๑.๕๐
ผลรวมกำลังคน	๑,๖๒๑	๑๐๐.๐๐	๑,๖๒๕	๑๐๐.๐๐	๑,๕๕๒	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๐	๑๐๐.๐๐	๓๐	๑๐๐.๐๐	๒๐	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๑	๕๕.๐๐	๒๕	๘๓.๓๓	๑๕	๗๕.๐๐
- รับโอน	๙	๔๕.๐๐	๕	๑๖.๖๗	๕	๒๕.๐๐
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	-	-
- การเข้ารับราชการตาม	-	-	-	-	-	-
มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๓	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๒๕	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๘	๓๔.๘๐	๘	๒๕.๘๑	๔	๑๖.๐๐
- ให้ออก	๕	๒๑.๗๐	๘	๒๕.๘๑	๗	๒๘.๐๐
- เกษียณอายุ	๙	๓๙.๑๐	๑๕	๔๘.๓๙	๑๔	๕๖.๐๐
- อื่นๆ	๑	๔.๓๔	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑			ปีที่ ๒๕๖๐			ปีที่ ๒๕๕๙		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓	๓	๐	๓	๒	๑	๓	๓	๐
๒. อำนวยการ	๑๓	๑๓	๐	๑๓	๑๑	๓	๑๓	๑๓	๐
๓. วิชาการ	๒๕๑	๒๒๖	๒๕	๒๔๐	๒๒๐	๑๙	๒๓๗	๒๑๗	๒๐
๔. ทวีไป	๑๙๐	๑๘๐	๑๐	๒๐๙	๑๘๒	๒๗	๒๑๔	๑๙๙	๑๕
รวม	๔๕๗	๔๒๒	๓๕	๔๖๕	๔๑๕	๕๐	๔๖๗	๔๓๒	๓๕

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๒	๑	๑	๓	๒
๒๕-๒๙	๑๘	๑๒	๒๒	๑๐	๒๕	๑๒
๓๐-๓๔	๓๙	๑๘	๒๘	๔๐	๒๙	๒๕
๓๕-๓๙	๔๔	๒๓	๓๙	๑๘	๔๐	๑๙
๔๐-๔๔	๓๓	๒๙	๒๖	๑๖	๒๑	๓๑
๔๕-๔๙	๑๖	๓๒	๑๕	๓๖	๑๕	๓๖
๕๐-๕๔	๒๑	๕๐	๒๔	๕๕	๒๕	๕๙
>=๕๕	๒๔	๖๐	๑๗	๕๗	๑๙	๖๓
รวม	๑๙๖	๒๒๖	๑๘๔	๒๓๑	๑๗๗	๒๔๗

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๑	ปีที่ ๒๕๖๐	ปีที่ ๒๕๕๙
๑. ข้าราชการ	๑๒	๑๒	๑๒
๒. พนักงานราชการ	๑๐	๙	๙
รวม	๒๒	๒๑	๒๑

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๒,๙๙๓.๔๔	๑๐๐	๒,๘๔๕.๑๒	๑๐๐	๓,๒๑๙.๙๗	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทบุคคลากร (ล้านบาท)	๔๔๕.๖๘	๑๔.๘๙	๔๔๓.๑๓	๑๕.๕๘	๔๓๕.๙๔	๑๓.๕๓
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๕๐๖.๗๔	๒๕.๓๗	๕๑๔.๕๘	๑๙.๕๖	๕๒๙.๒๓	๑๘.๘๑
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๔.๒๒	๐.๒๑	๘.๑๘	๐.๓๑	๖.๓๕	๐.๒๓
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๑๑๕.๔๒	๕.๗๘	๑๑๘.๓๘	๔.๕๐	๑๑๗.๒๐	๔.๑๗
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑,๐๘๖.๐๔	๕๔.๓๙	๑,๗๕๒.๘๔	๖๖.๖๔	๒,๑๓๒.๗๙	๓๕.๘๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๒๘๔.๓๓	๑๔.๒๔	๒๓๔.๘๘	๘.๙๓	๒๗.๑๕	๐.๙๖
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน						
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๑๗	๐.๐๑	๑.๕๐	๐.๐๖	๐.๗๐	๐.๐๒
รวมต้นทุนผลผลิต	๑,๙๙๖.๙๒	๑๐๐.๐๐	๒,๖๓๐.๓๖	๑๐๐.๐๐	๒,๘๑๓.๔๒	๑๐๐.๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๘,๒๕๐.๓๙		๔,๘๙๓.๕๓		๑๓,๕๗๔.๐๕	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑,๓๙๖.๐๐		๑,๓๘๒.๐๐		๑,๔๑๓.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๕.๙๑		๓.๕๔		๙.๖๑	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓,๔๘๔.๐๔		๔,๓๑๕.๖๙		๑๖,๒๒๐.๕๘	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๕,๘๘๐.๐๐		๖,๓๕๔.๐๐		๒๐,๖๕๖.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๐.๕๙		๐.๖๘		๐.๗๙	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตรະบຸຮາຍລະເຢັດຕົວຂີ້ວັດສຳຄັນຕາມບົດບາດທາງກິດຈະການຂອງສ່ວນຮາກ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วย วัด	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จ ของการจัดหาแหล่งน้ำบาดาล	แห่ง	๒,๘๔๖	๒,๘๓๐	๓,๕๘๐	๓,๓๐๕	๑,๙๖๘	๑,๙๖๘
ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนครัวเรือน ในพื้นที่ขาดแคลนน้ำได้รับ ประโยชน์จากแหล่งน้ำบาดาล	ครัว เรือน	๒๕๘,๕๙๑	๒๖๐,๖๙๙	๓๓๕,๓๑๓	๓๗๗,๐๘๓	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๓ แหล่งน้ำบาดาล ในพื้นที่เป้าหมายมีคุณภาพ น้ำมาตรฐานน้ำบาดาลที่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้	แห่ง	-	-	๑,๓๗๘	๗๙๘	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔ ปริมาณน้ำ บาดาลที่นำมาใช้ประโยชน์ได้	ลบ.ม./ ปี	-	-	๒๑๔,๕๓๒,๔๐๐	๒๒๑,๖๖๐,๐๖๑.๖๐	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับ ความสำเร็จของการ สนับสนุนน้ำดื่มสะอาด ให้กับโรงเรียนทั่วประเทศ	แห่ง	-	-	-	-	๗๐๐	๗๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของ การดำเนินงานตาม แผนงานกิจกรรมประกอบ กิจการน้ำบาดาล	ร้อยละ	-	-	-	-	๙๐	๘๘.๖๐
ตัวชี้วัดที่ ๗ ความสำเร็จ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดเก็บค่าใช้น้ำบาดาล	ล้าน บาท	๑,๓๖๑.๙๒	๑,๔๗๔.๙๖	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับ ความสำเร็จของการเพิ่ม น้ำลงสู่ชั้นน้ำบาดาลใน ระดับต้น	แห่ง	๗๖	๕๙	-	-	-	-

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๐๐	๑๒	๒๓๑
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๒๕ - ๔.๓๒	๑	๑๕๕
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๒๕ - ๓.๐๐	๐	๑๐
	พอใช้	๖๐-๖๙	๑.๙๕ - ๒.๓๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐-๖.๐๐	๑๑	๒๒๓
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๒๕-๔.๘๖	๐	๑๕๖
	ดี	๗๐-๗๙	๑.๘๐-๒.๗๕	๐	๑๙
	พอใช้	๖๐-๖๙	๑.๔๐-๒.๕๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑
๒๕๕๙	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๓-๖	๑๑	๑๘๓
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๘๐-๓.๒๙	๑	๑๙๘
	ดี	๗๐-๗๙	๑.๖-๒.๗๙	๑	๓๒
	พอใช้	๖๐-๖๙	๑.๐๐-๑.๕๙	๐	๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

.....

.....

.....

.....

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๑) การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส) ควรให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้กำหนด เนื่องจาก อ.ก.พ.กระทรวงมีการประชุมในแต่ละปีน้อยมาก เป็นผลให้การกำหนดตำแหน่งเกิดความล่าช้า ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติว่า “โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก”

(๒) จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ หุ่นส่วนกลยุทธ์ (Strategic Partner) ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้เชี่ยวชาญการบริหาร (Administrative Expert) และผู้สนับสนุนพนักงาน (Employee Champion) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. พยายามผลักดันให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการเป็นไปตามแนวคิดดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ (Workforce Planning Model) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) กรอบการสะสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ซึ่งเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้กับทุกส่วนราชการ แสดงให้เห็นว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการไม่ใช่เป็นเพียงแค่งานตามกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนดแผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง

(๓) กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานราชการด้วยวงเงินที่จำกัด จึงทำให้ไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้ครบตามกรอบ จึงทำให้มีปัญหาในการทำงาน เนื่องจากไม่สามารถจ้างพนักงานราชการมาทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการได้ครบตามอัตราที่หายไป

(๔) กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการในการจัดฝึกอบรมและการส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกน้อยไม่ถึงร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการพัฒนา

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

[illegible]

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตราากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
 - ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
 - ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน