



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 รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงาน 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  
พฤศจิกายน 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<br>กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔                                                                        | ๑๗ - ๒๒ |
| ภาคผนวก                                                                                                                                                                                       | ๒๓      |
| ๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล                                                                                                                                              |         |
| ๒. กรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล (ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)                                                                                                                          |         |
| ๓. รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำบาดาล<br>ตามโครงสร้างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล<br>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 จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนใน เชิงระดับนโยบาย 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 ๒๕๔๗ 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 พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- (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 การกิจ 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 น้ำบาดาลแบบบูรณาการเป็นเขตนํ้าบาดาล/แอ่งน้ำบาดาลทั่วประเทศ

๒. สำรวจ ประเมินศักยภาพ พัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู ควบคุมดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน โดยประชาชนมีส่วนร่วม

๓. พัฒน่องค์กร 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 วันที่ 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 และลดจำนวนประชาชนที่ประสบปัญหาจาก การขาดแคลนน้ำ 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 และความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลางมีขนาดเล็กลง 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 พื้นฟู พัฒนาแหล่งน้ำใต้ดิน 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 และความมั่นคงของประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศไทยในภาพรวมเป็นสำคัญ

(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 และหน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการกิจของหน่วยงานต่อไป ซึ่งจะเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อน ประเทศให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นตัวนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกสถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

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

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
๓. เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ 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. ๒๕๕๔ - 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 และมีสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลในภูมิภาค ๑๒ เขต

๖) กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการ มี ๓ กลุ่ม

ก. ประชาชน กลุ่มผู้ใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคกลุ่มผู้ใช้น้ำบาดาลเพื่อการเกษตร

ข. หน่วยงานภาครัฐ อบท. 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 รวมทั้งแผนบริหารจัดการน้ำของประเทศก็กำหนดว่าจะบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบทุกมิติ นั้นหมายถึงความยั่งยืนก็เป็นมิติหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เน้นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงอาจกล่าวได้ว่าวิสัยทัศน์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความมุ่งมั่นและจริงจังกับอนาคตอย่างมาก คือ “การมุ่งบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้สามารถใช้คู่กับประเทศไทยตลอดไปอย่างไม่สิ้นสุด 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 ให้มีความแม่นยำขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาน้ำบาดาลขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่
- ๓) เร่งรัดจัดทำแผนพัฒนาการใช้ประโยชน์ของน้ำบาดาลเชิงรุกแบบองค์รวม เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ๔) เร่งรัดพัฒนาน้ำบาดาลและระบบประปาบาดาลในพื้นที่เป้าหมายให้ครบถ้วน
- ๕) ผลักดันการเข้าถึงแหล่งทุนของกองทุนฯ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อการเจาะสำรวจและศึกษาวิจัย
- ๖) เร่งจัดทำแผนพัฒนาการใช้ประโยชน์ของน้ำบาดาลเชิงรุกแบบองค์รวม เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ๗) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลด้านทรัพยากรน้ำบาดาลให้ทันสมัยและทั่วถึงรองรับทุกฐานข้อมูลในการใช้ประโยชน์และเผยแพร่อย่างทั่วถึง
- ๘) เร่งเพิ่มพื้นที่เกษตรกรรมจากน้ำบาดาล
- ๙) บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล

## ๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :

อนุรักษ์ พื้นฟู กำกับดูแลทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

### เป้าประสงค์ :

- ๒.๑) แหล่งน้ำบาดาลได้รับอนุรักษ์ปกป้องและจัดการอย่างยั่งยืน
- ๒.๒) เพิ่มแนวทางและบทบาทการตรวจสอบแหล่งน้ำบาดาลที่ระดับน้ำลดต่ำมาก เพื่อวางแผนพื้นฟู
- ๒.๓) พื้นฟูบำบัดแหล่งน้ำบาดาลที่ได้รับการปนเปื้อน
- ๒.๔) เพิ่มบทบาทกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อเสริมภารกิจทุกด้าน
- ๒.๕) เพิ่มประสิทธิภาพระบบติดตามสถานการณ์น้ำบาดาล และการแจ้งเตือนประชาชน
- ๒.๖) ประชาชน หน่วยงาน องค์กรและผู้ประกอบการต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒.๗) ผลักดันปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย

**กลยุทธ์ :** มุ่งทำข้อตกลง (MOU) คู่มัครองพื้นที่น้ำบาดาลและมาตรการเชิงรุกเน้นการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจเพิ่มแนวทางใช้งบกองทุนฯ เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์

- ๑) ผลักดันการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ประกาศเขตคู่มัครองพื้นที่เติมน้ำบาดาลที่สำคัญและมาตรการคู่มัครองที่เกี่ยวข้อง
- 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) พัฒนาน้องความรู้และการจัดการความรู้ทุกรูปแบบ
- ๓.๕) จัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ๓.๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อเป็นกลไกเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

**กลยุทธ์ :** พัฒนาศักยภาพและการจัดการความรู้ 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) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพเป็นปัจจุบัน ถูกต้องและสามารถใช้งานแบบบูรณาการได้
- ๑๐) เร่งรัดจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและมีคุณภาพ
- ๑๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มผู้ใช้น้ำในระดับพื้นที่
- ๑๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายน้ำบาดาล



**๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :**

พัฒนาความร่วมมือและกลไกรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติทั้งในประเทศและอาเซียน

**เป้าประสงค์ :**

๔.๑) ประชาชนได้รับบริการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลในภาวะวิกฤติและภัยพิบัติได้อย่างเหมาะสม

๔.๒) ประชาชนมีแหล่งน้ำสำรองเพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต

๔.๓) ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียนด้านน้ำบาดาล

**กลยุทธ์ :** คัดการณ์พื้นที่ภัยแล้ง ปรับโครงสร้างกำหนดขั้นตอนร่วมมือเครือข่าย เพิ่มจุดจ่ายน้ำ และขยายบทบาทเป็นผู้นำอาเซียน

๑) พัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพน้ำบาดาลเพื่อคาดการณ์พื้นที่ประสบภัยในภาวะวิกฤติให้สามารถสนับสนุนข้อมูลแหล่งน้ำบาดาลในการแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วถึง

๒) ปรับเพิ่มโครงสร้างศูนย์อำนวยการและปฏิบัติการน้ำบาดาลในภาวะวิกฤตอย่างถาวร

๓) กำหนดมาตรการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาวิกฤติการณ์ภัยพิบัติ

๔) เตรียมความพร้อมร่วมกับภาคีเครือข่าย

๕) เร่งสร้างจุดจ่ายน้ำถาวรเพิ่มขึ้นในพื้นที่เสี่ยงภัยแล้ง

๖) เพิ่มเครือข่ายแหล่งน้ำบาดาลต้นทุนจากสิ่งก่อสร้างที่กรมจัดทำไว้

๗) เสริมสร้างบทบาทการนำในการบริหารจัดการน้ำบาดาลในประชาคมอาเซียน

### บทที่ ๓

## การวิเคราะห์แนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เริ่มจากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และการทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิธี SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) รวมทั้งประเด็นปัญหา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาประกอบการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลบรรลุผลสำเร็จสูงสุดที่ตั้งไว้

### ๑. การวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับน้ำบาดาล</p> <p>๒. มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายสับเปลี่ยนคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน</p> <p>๓. มีสร้างความเป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือการลงโทษทางวินัย</p> <p>๔. มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีแผนกลยุทธ์บริหารบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>๕. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>๖. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS (Departmental Personnel Information System) ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๗. มีการพัฒนาบุคลากร และรักษาบุคลากรอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ เช่น หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”</p> | <p>๑. การมอบหมายงานในเชิงปฏิบัติมีความชัดเจนแต่ก็ยังมีบางส่วนที่ทำงานทับซ้อนกัน</p> <p>๒. บุคลากรขาดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าตนมีความสำคัญในองค์กร</p> <p>๓. มีการจัดทำสมรรถนะทุกตำแหน่ง แต่บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำมาใช้และปฏิบัติจริง</p> <p>๔. มีการปรับเปลี่ยนในระดับกลุ่มงาน โดยบางหน่วยงานมองว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ที่เพิ่มขึ้น ควรได้รับการพิจารณาอัตรากำลังและปรับเปลี่ยนขึ้นเป็นสำนัก/กอง</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่จะมองแต่ในเชิงบวก คือพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ควรได้รับการปรับเพิ่มระดับขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากติดข้อจำกัดด้านความเหมาะสม และกฎระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้</p> |



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

| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | อุปสรรค (Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำโดยบรรจุเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๒. การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายปรับปรุงส่วนราชการ และพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ควบคุม และการบังคับใช้ตามกฎหมายเพื่อให้การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. การมีกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อดำเนินกิจการด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสำรวจและพัฒนาแหล่งน้ำบาดาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๕. การกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างยั่งยืน</p> <p>๖. กรมมีภารกิจด้านน้ำที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์รัฐบาล มีโอกาสในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>๗. การปรับโครงสร้างการแบ่งงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากร</p> <p>๘. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๙. การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐</p> <p>๑๐. การปฏิรูประบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐</p> | <p>๑. การแก้ปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง และภัยธรรมชาติเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้แผนการดำเนินงานที่จัดทำไว้ไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ระบบฐานข้อมูลน้ำบาดาลขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>๓. การตรวจสอบผู้ลักลอบใช้น้ำบาดาลยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๔. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านน้ำบาดาลไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ</p> <p>๕. สื่อมวลชน ประชาชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขาดความเข้าใจในสถานการณ์น้ำบาดาลที่ถูกต้อง</p> <p>๖. การที่ลูกจ้างประจำทยอยเกษียณอายุราชการจำนวนมากในแต่ละปี การได้รับงบประมาณประจำปีจ้างพนักงานราชการทดแทนไม่เพียงพอ กับจำนวนที่สูญเสียไป</p> <p>๗. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น สรรหา แต่งตั้งบุคคล ทำให้การทดแทนกำลังคนยังล่าช้า</p> <p>๘. วัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ยึดถือกฎระเบียบทำให้เกิดความผิดพลาด ล่าช้า</p> |



## 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 ให้มีความถูกต้องทันเวลา โปร่งใส และเป็นธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ :** การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ :** การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ การรักษาวินัย และการส่งเสริมค่านิยมจริยธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ :** การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ :** การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องทันเวลา โปร่งใสและเป็นธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ :** การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาคของบุคลากร

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



| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                  | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | แผนงาน/โครงการ                      | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ปีที่ดำเนินการ |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|      | ๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi skills) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และจริยธรรม | <p>๒.๑ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi skills)</p> <p>๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยด้านวิชาการนำบาคาล</p> <p>๒.๔ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการประสานและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการปฏิบัติงาน</p> | แผนพัฒนาบุคลากร<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล | <p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรมและงานวิจัย</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และด้านการประสานงานและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการบรรจุหัวข้อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ และจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม</p> <p>๕. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร</p> | ๒๑-๒๔          |

| มิติ                                                      | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                   | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                        | แผนงานโครงการ                                             | ตัวชี้วัด                                                                                                                             | ปีที่ดำเนินการ |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| มิติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | ๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล             | ๓.๑ เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ทันสมัย และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล                                                         | แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๑. ร้อยละของบุคลากร ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน<br>๒. ความสำเร็จในการจัดส่งข้อมูลให้ สำนักรงาน ก.พ.                    | ๖๑-๖๔          |
|                                                           |                                                                                     | ๓.๒ บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการ ฐานข้อมูล มีความรู้ความสามารถ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเหมาะสม และสามารถ ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ | แผนพัฒนาบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล                       | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนาให้สามารถจัดทำฐานข้อมูล ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ | ๖๑-๖๔          |
|                                                           |                                                                                     | ๔.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ                                                                                                  | การพัฒนา กิจกรรม/ กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล    | ๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง                                                     | ๖๑-๖๔          |
|                                                           | ๔. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้มีความถูกต้อง ทันเวลา โปร่งใส และเป็นธรรม |                                                                                                                                                                                    |                                                           |                                                                                                                                       |                |



| มิติ                                                      | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                    | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                    | แผนงานโครงการ                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                        | ปีที่ดำเนินการ |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | ๕. การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้าง<br>ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการ<br>พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ | ๕.๑ เพื่อให้มีระบบบริหารผลการ<br>ปฏิบัติงานและมีวิธีการประเมินผล<br>การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ<br>และประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับ<br>ผลตอบแทน                                                | แผนการบริหารผลการปฏิบัติ<br>ราชการ และการเลื่อนเงินเดือน<br>ประจำปี                                   | ๑. ระดับความสำเร็จของการบริหาร<br>ผลการปฏิบัติงาน และการ<br>เลื่อนเงินเดือนประจำปี                                                                                                                                                                                               | ๖๑-๖๔          |
|                                                           |                                                                                                      | ๕.๒ บุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าใน<br>สายงาน (Career Path) ที่ชัดเจน                                                                                                                          | แผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้า<br>ในสายงานของบุคลากร<br>กรมทรัพยากรน้ำบาดาล                           | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน<br>(Career Path) ของกรมทรัพยากร<br>น้ำบาดาล                                                                                                                                                                         | ๖๑-๖๔          |
|                                                           | ๖. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต<br>ประพฤติมิชอบ การรักษาวินัย และการ<br>ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม    | ๖.๑ เพื่อให้มีกลไกการป้องกันและ<br>ปราบปรามการกระทำผิดวินัย<br>และการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม<br>เป็นไปอย่างเหมาะสม และ<br>สอดคล้องกับแนวทางและ<br>มาตรการป้องกันและปราบปราม<br>การทุจริตของภาครัฐ | แผนการป้องกันและ<br>ปราบปรามการทุจริต<br>ประพฤติมิชอบ การรักษาวินัย และการส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรม | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน<br>และดำเนินการตามแผนการป้องกัน<br>และปราบปรามการทุจริตประพฤติ<br>มิชอบ การรักษาวินัย และการ<br>ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม<br>๒. ร้อยละของการกระทำผิดวินัย<br>การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และ<br>เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลลดลง | ๖๑-๖๔          |
|                                                           | ๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้<br>ภายในองค์กร                                                       | ๗.๑ เพื่อให้บุคลากรมีการจัดการความรู้<br>ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ<br>รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>อย่างต่อเนื่อง                                                                         | โครงการจัดการความรู้<br>(KM) เพื่อบุคลากรกรม<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล                                      | ๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนิน<br>โครงการจัดการความรู้ (KM)                                                                                                                                                                                                                      | ๖๑-๖๔          |

| มิติ                                                                             | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                              | เป้าประสงค์                                                                                                                                                        | แผนงานโครงการ                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                     | ปีที่ดำเนินการ |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| มิติที่ ๔<br>ความพร้อม<br>รับมือ<br>รับมือด้าน<br>การบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๘. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ทันเวลา โปร่งใส และเป็นธรรม            | ๘.๑ เพื่อให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                  | การพัฒนา กิจกรรม/ กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล         | ๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การพัฒนาและปรับปรุง<br>๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความพร้อมรับมือข้อขัดข้องด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล   | ๖๑-๖๔          |
|                                                                                  |                                                                                                | ๘.๒ มีคู่มือแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล                                                                                                           | การจัดทำคู่มือ/แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล   | ๑. จำนวนคู่มือ/แนวทางขั้นตอนการ ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับความเห็นชอบจาก กรมทรัพยากรน้ำบาดาลและได้รับการ นำไปปฏิบัติ                                               | ๖๑-๖๔          |
| มิติที่ ๕<br>คุณภาพชีวิต<br>และความสมดุล<br>ระหว่างชีวิต<br>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<br>๒. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล | ๖๑-๖๔          |



# ภาคผนวก

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

## กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๑. เสนอแนะให้ทำปรัญญาควบคู่กับนิเวศวิทยาการโบราณคดีเพื่อรักษามรดกทาง  
 ธรณีวิทยาและทางวัฒนธรรมของชาติ
๒. ศึกษา ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาธรณีวิทยาการ  
 โบราณคดีเพื่อรักษามรดกทาง
๓. ประสานและสนับสนุนเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาธรณีวิทยาการร่วมกับหน่วยงานและ  
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธรณีวิทยาการ

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- กับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของ  
รัฐบาล

กลุ่มนิติการ

๓. คำนึงการแบ่งปันผลประโยชน์กับภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง  
ในการดำเนินงานร่วมกับภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง  
๔. คำนึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง  
ในการดำเนินงานร่วมกับภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง  
๕. คำนึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง  
ในการดำเนินงานร่วมกับภาคประชาสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง

สำนักบริหารกลาง

- [illegible]

สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพบำบัด

- ที่รวมและทันสมัยที่สุดของวิชา  
ที่รวมองค์ศิลป์ และภาพอย่างภาค และดาวเทียม  
อันมีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏบนแผนที่ดาว

สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล

- [illegible]

กองแผนงาน

๑. จัดทำแผนแม่บทการบริการวิชาการ อนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมสู่เป้าหมาย
๒. จัดทำแผนงานโครงการบริการเพื่อมหาวิทยาลัย
๓. ประสานการบริการวิชาการเพื่อขอรับการสนับสนุน
๔. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานบริการวิชาการ

ได้ทรัพยากรมาบ้าง

- [illegible]

พยานจำนำคดี

- ข้อดีที่เห็นเด่นชัด คือ การมีพื้นที่ขนาดใหญ่และเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่เกษตรกรรม การมีพื้นที่ขนาดใหญ่และเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่เกษตรกรรม การมีพื้นที่ขนาดใหญ่และเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่เกษตรกรรม

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

- คิดที่จะพัฒนา ขบวนการ สมาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้  
พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญของขบวนการ  
พัฒนา คือคน เงิน และเวลาคนเป็นสำคัญ และเงินก็สำคัญต่อ  
การดำเนินการต่างๆ ขบวนการนี้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๒๕  
มาจนถึงขณะนี้แล้ว
- การดำเนินงานและพัฒนาขบวนการฯ มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้น  
ไปที่ ๓ ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนา และ  
การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาสังคม สามารถ  
ร่วมพัฒนาสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขบวนการพัฒนา ขบวนการ สมาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
คิดที่จะพัฒนา ขบวนการ สมาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้  
พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญของขบวนการ  
พัฒนา คือคน เงิน และเวลาคนเป็นสำคัญ และเงินก็สำคัญต่อ  
การดำเนินการต่างๆ ขบวนการนี้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๒๕  
มาจนถึงขณะนี้แล้ว
- การดำเนินงานและพัฒนาขบวนการฯ มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้น  
ไปที่ ๓ ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนา และ  
การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาสังคม สามารถ  
ร่วมพัฒนาสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## สำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๔

๕. จัดทำข้อเสนอแนะ ขาดการ แสวงหา และงบประมาณในการให้การ  
ทรัพยากรกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึง ความเหมาะสม  
ของงาน หน้าที่ และช่วงเวลาที่เกี่ยวข้อง

กัทรพยากรน้ำบาดาล เ

- [illegible]

พยากรณ์อากาศ

- [illegible]

นโยบายสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

๓. หักระบบการสำรวจ กับ การเก็บภาษีเงินได้ของหน่วยงานผู้จัด และเป็นผู้ขาย ซึ่งผู้ดูแลระบบสามารถขอกรมสรรพากรนำออก และเป็นผู้ดูแลระบบสามารถขอคืนภาษีกับกรม และให้ใช้การ รวมข้อ ๓ และ ๔

วบคมกัจการน้

- ความหมายที่แท้จริงของคำว่า "คนดี" ไม่ใช่เพียงคนที่รักใคร่ชอบพอกันในทาง  
ส่วนตัว และแนะนำวิธีการรักใคร่ชอบพอกันทาง  
อีกด้วย เช่น การช่วยเหลือกันในด้าน ฐานะ ภูมิฐานะ หรือฐานะทาง  
ชีวิตส่วนตัวด้วยกัน หรือเป็นการกระทำที่แสดงออกต่อผู้อื่นว่าตน  
เป็นผู้ที่มีความดีใจที่ได้ทำความดีนั้น และตนมีภาพลักษณ์ที่ดี  
ต่อสังคม หรือแม้แต่การทำความดีนั้นเป็นไปโดยความดีที่ตน  
เห็นว่าดี หรือดีที่ตนอยากจะทำเพื่อสังคมที่ดีขึ้น

สำนักพัฒนานวัตกรรม

๑. ส่วนงบประมาณและพิจารณาการใช้จ่าย  
๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีการเพิ่มน้ำบาดาล  
๓. พิจารณาและจัดทำรายงาน จัดกำหนด ทรัพยากร และผู้ดำเนินการพัฒนา  
๔. บริหารจัดการน้ำบาดาล  
๕. ฝึกอบรม ถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้เทคนิคฯ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
น้ำบาดาล  
๖. จัดทำบัญชีและคำปรึกษาเพิ่มน้ำบาดาลเกี่ยวกับการพัฒนา



กรอบอัตราค่าจ้างของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

| กรมทรัพยากรน้ำบาดาล                 |     | ๔๖๕                    |
|-------------------------------------|-----|------------------------|
| อธิบดี                              |     | ๑                      |
| - รองอธิบดี                         | = ๒ | - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน | = ๒ | - กลุ่มตรวจสอบภายใน    |
| (งานทรัพยากรน้ำบาดาล)               |     | - กลุ่มนิติการ         |

| สำนักบริหารกลาง                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ๔๑                                       | กองแผนงาน                                                                                                                                                                                                                                                                        | ๑๘                                             | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล                                                                                                                          | ๑๕                                     | สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล                                                                                                                                                                   | ๓๐                                      | สำนักพัฒนาน้ำบาดาล                                                                                                                                                | ๒๗                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. ส่วนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่<br>๓. ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๔. ส่วนการคลัง<br>๕. ส่วนพัสดุ                                                                                                                                                             | = ๑<br>= ๕<br>= ๕<br>= ๑๒<br>= ๑๑<br>= ๗ | - ผู้อำนวยการกอง<br>๑. งานธุรการ<br>๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ<br>๓. ฝ่ายติดตามและประเมินผล<br>๔. ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์                                                                                                                                                                | = ๑<br>= ๒<br>= ๖<br>= ๕<br>= ๔                | - ผู้อำนวยการศูนย์<br>๑. งานธุรการ<br>๒. กลุ่มระบบข้อมูลทรัพยากรน้ำบาดาล<br>๓. กลุ่มระบบสารสนเทศ<br>๔. กลุ่มระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร                            | = ๑<br>= ๒<br>= ๔<br>= ๔<br>= ๔        | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. ส่วนแผนงานและประเมินผล<br>๓. ส่วนจัดการและควบคุมกิจการน้ำบาดาล<br>๔. ส่วนปฏิบัติการด้านเทคนิคและฝึกอบรม<br>๕. ส่วนบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | = ๑<br>= ๔<br>= ๕<br>= ๕<br>= ๔<br>= ๖  | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลสระบุรี<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลระยอง | = ๑<br>= ๔<br>= ๗<br>= ๗<br>= ๘<br>= ๗ |
| สำนักสำรวจและประเมิน<br>ศักยภาพน้ำบาดาล                                                                                                                                                                                                                                                                 | ๔๘                                       | สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟู<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล                                                                                                                                                                                                                                       | ๔๑                                             | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๑                                                                                                                                      | ๓๗                                     | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๒                                                                                                                                                              | ๓๕                                      | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๓                                                                                                                                    | ๓๔                                     |
| - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มพัฒนางานสำรวจและประเมินศักยภาพ<br>น้ำบาดาล<br>๓. ส่วนสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาลที่ ๑ = ๗<br>๔. ส่วนสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาลที่ ๒ = ๔<br>๕. ส่วนสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาลที่ ๓ = ๔<br>๖. ส่วนสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาลที่ ๔ = ๔ | = ๑<br>= ๔<br>= ๔<br>= ๗<br>= ๔<br>= ๔   | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนา<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล<br>๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๓. กลุ่มวิจัยและพัฒนางานอนุรักษ์และฟื้นฟู<br>ทรัพยากรน้ำบาดาล<br>๔. ส่วนเฝ้าระวังทรัพยากรน้ำบาดาล<br>๕. ส่วนฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล<br>๕. ส่วนวิเคราะห์ทรัพยากรน้ำบาดาล | = ๑<br>= ๑<br>= ๔<br>= ๕<br>= ๗<br>= ๔<br>= ๑๔ | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลลำปาง<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลกำแพงเพชร | = ๑<br>= ๖<br>= ๘<br>= ๗<br>= ๘<br>= ๗ | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลสุพรรณบุรี<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลราชบุรี                      | = ๑<br>= ๖<br>= ๘<br>= ๘<br>= ๖<br>= ๖  | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลสระบุรี<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลระยอง | = ๑<br>= ๔<br>= ๗<br>= ๗<br>= ๘<br>= ๗ |
| สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๔                                                                                                                                                                                                                                                                          | ๓๗                                       | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๕                                                                                                                                                                                                                                                   | ๓๖                                             | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๖                                                                                                                                      | ๓๖                                     | สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล<br>เขต ๖                                                                                                                                                              | ๓๘                                      |                                                                                                                                                                   |                                        |
| - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลขอนแก่น<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลอุดรธานี                                                                                                                                    | = ๑<br>= ๖<br>= ๘<br>= ๘<br>= ๗<br>= ๗   | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลนครราชสีมา<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลอุบลราชธานี                                                                                                       | = ๑<br>= ๖<br>= ๔<br>= ๖<br>= ๗<br>= ๗         | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลศรีสะเกษ<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลสงขลา  | = ๑<br>= ๖<br>= ๔<br>= ๖<br>= ๗<br>= ๗ | - ผู้อำนวยการสำนัก<br>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป<br>๒. กลุ่มวิชาการน้ำบาดาล<br>๓. ส่วนบริหารจัดการน้ำบาดาล<br>๔. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลศรีสะเกษ<br>๕. ศูนย์พัฒนาน้ำบาดาลสงขลา                          | = ๑<br>= ๖<br>= ๑๐<br>= ๖<br>= ๘<br>= ๗ |                                                                                                                                                                   |                                        |

หมายเหตุ

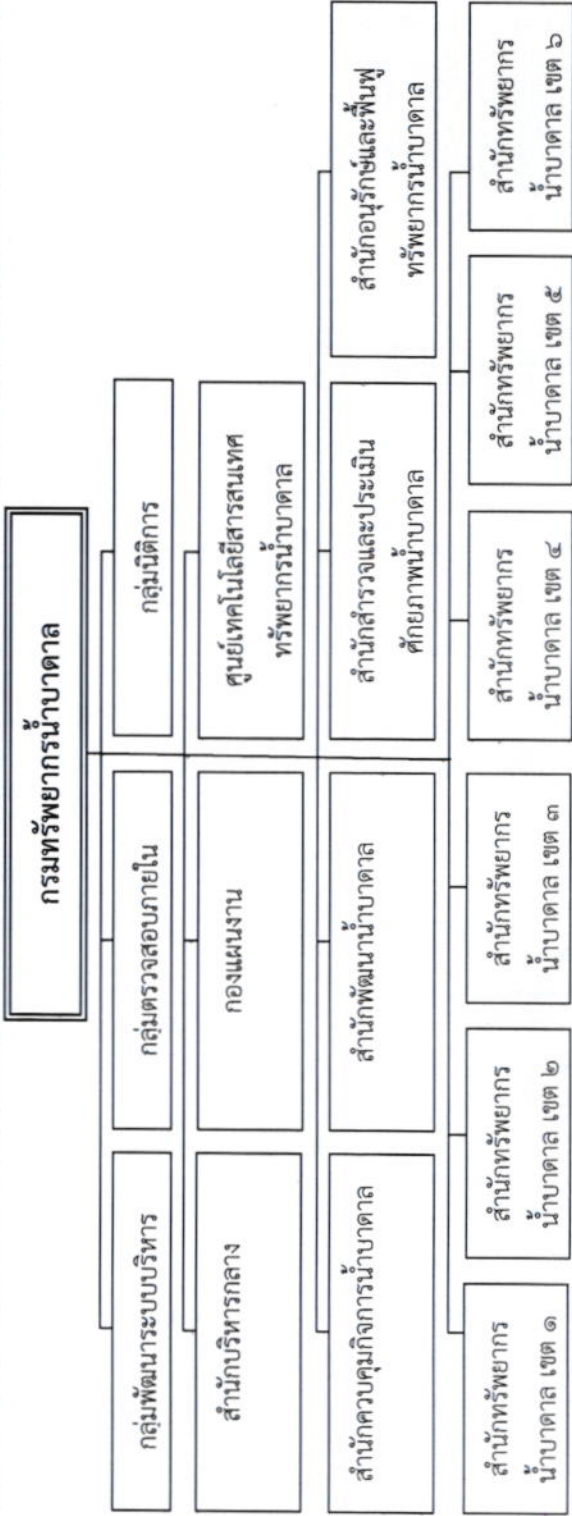
- ลูกจ้างประจำ ๖๐๒ ตำแหน่ง
- พนักงานราชการ ๑,๑๗๖ ตำแหน่ง

รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตามโครงสร้างการกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑

มีอำนาจหน้าที่

- (๑) เสนอแนะนโยบาย แผน มาตรการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๒) ควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำบาดาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- (๓) ดำเนินการสำรวจ ประเมินศักยภาพ การพัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล รวมทั้งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์น้ำบาดาล และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๔) ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๕) ศึกษา วิจัย และพัฒนากำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีใหม่ด้านน้ำบาดาล เพื่อการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๖) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล
- (๗) ตรวจสอบ วิเคราะห์คุณภาพน้ำบาดาลเพื่ออุปโภคบริโภค เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
- (๘) ดำเนินการและสนับสนุนเกี่ยวกับการเจาะและพัฒนาหาน้ำบาดาลเพื่อสนับสนุนการอุปโภค บริโภค อุตสาหกรรม และการเกษตรในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย และพื้นที่ที่การหาแหล่งน้ำบาดาลที่ต้องใช้วิชาอุทกธรณีวิทยาขั้นสูง และพื้นที่ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ
- (๙) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเพื่อเตรียมความพร้อมในการฉุกเฉิน รวมทั้งการแก้ไขและบรรเทาปัญหาภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้งและน้ำท่วม
- (๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย





### คณะผู้จัดทำ

- |                         |                                    |
|-------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายอำนาจ สวัสดิรักษา | ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒. นายนิรันดร์ ผดุงชม   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ           |
| ๓. นายกฤษณพงศ์ ทาวรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคล                   |