

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



กรมทรัพยากรน้ำ
สำนักงานเลขานุการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

☎ 02 271 6000 ต่อ 6446
🌐 www.dwr.go.th
📍 123 Anywhere St., Any City

คำนำ

กรมทรัพยากรน้ำได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมทรัพยากรน้ำระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และระยะทุก 5 ปี และแผนปฏิบัติราชการ รายปี พ.ศ. 2567 ของกรมทรัพยากรน้ำให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการ ของกรมทรัพยากรน้ำ ไปสู่การปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการของ ภารกิจหลักในกรมทรัพยากรน้ำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและพันธกิจ หนึ่งในนั้นคือการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่เห็นควรจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ตามแผนงาน/โครงการ ที่ตั้งเป้าหมายไว้พร้อมสามารถ กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

ในการนี้ กรมทรัพยากรน้ำได้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพิจารณาทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การจัดทำฐานข้อมูล ส่วนบุคคล การเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ กรมทรัพยากรน้ำได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ 118/2567 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และแผนปฏิบัติราชการ รายปี พ.ศ. 2567 ของกรมทรัพยากรน้ำ

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

เมษายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1
บทที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
2.1 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	2
2.2 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
2.3 ข้อมูลนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรน้ำ	5
2.4 โครงสร้างหน่วยงานและข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	22
บทที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมทรัพยากรน้ำ ที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ	32
บทที่ 4 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)	35
บทที่ 5 การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ด้วยกรมทรัพยากรน้ำตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจหลักของกรมทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเห็นควรที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อศักยภาพการดำเนินงานของกรมทรัพยากรน้ำในภาพรวม

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำนักงานเลขาธิการกรมจึงขอจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) มาเป็นกรอบการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสนับสนุนการบริหารของกรมทรัพยากรน้ำให้บรรลุยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมทรัพยากรน้ำ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมทรัพยากรน้ำมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

บทที่ 2

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

ด้วยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1001/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณให้สำนักงาน ก.พ. โดยนาระบบพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประยุกต์มาจากแนวคิดการประเมินแบบสมดุล (Balance Scorecard) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ 5 มิติ คือ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.2 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบทศวรรษที่ผ่านมาเผชิญกับความท้าทายหลากหลายประการ อาทิ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร (Demographic Change) หลายประเทศทั่วโลกได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และแนวโน้มการเกิดของประชากรที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด สภาพสังคมที่ก้าวสู่ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนทั้งในระดับครอบครัว องค์กร และในระดับมหภาค ตลอดจนผลกระทบที่เกิดจากเศรษฐกิจอันผันผวนเนื่องมาจากสถานการณ์ทางการเมือง ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อม (Climate Change) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นแรงกดดันที่ส่งมายังองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ไม่เพียงแต่การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลต่อแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร¹

จากการสำรวจของบริษัท อเด็คโก้ (Adecco)² องค์กรปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสรรหาคัดเลือกได้ทำการสำรวจและสรุปแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งฐานข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจในครั้งนี้ส่วนใหญ่มาจากองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน สามารถสรุปแนวโน้มทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเกิดขึ้น ในปี พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป ดังต่อไปนี้

¹แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

²Adecco. (2022). *HR Trends 2022*. Retrieved August 8, 2022 from <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/hr-trends-2022>

1) แนวโน้มการปรับตัวสู่ที่ทำงานเสมือนจริง (Virtual Workplace) สืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งผลสำรวจของ BCG ในงานศึกษา Workplace of the Future ได้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่าการเติบโตของรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมีมากขึ้นกว่าร้อยละ 40³ โดยที่แนวโน้มรูปแบบการทำงานที่บ้านยังคงเพิ่มมากขึ้นถึงแม้ว่าการแพร่ระบาดของโควิด 19 จะลดลง เนื่องจากมีข้อดี คือ (1) ช่วยประหยัดต้นทุนให้กับองค์กร (2) บุคลากรมีผลผลิตภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ (3) บุคลากรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งในบางประเทศ พบว่า บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นจะมีสุขภาพจิตดีกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ทำงานในรูปแบบดังกล่าวถึงสองเท่า เนื่องจากมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ที่ดีขึ้น ดังนั้น เมื่อองค์กรปรับไปใช้รูปแบบการทำงานที่บ้านมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกันแบบดิจิทัลและเตรียมพร้อมที่จะปรับกลยุทธ์ประสบการณ์ของตนเอง ด้วยการปรับเปลี่ยนการกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการประเมินและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่บุคลากรทุกคนหรือลักษณะงานทุกงานสามารถทำงานที่บ้านได้ เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างจำเป็นต้องทำแบบซึ่งหน้าหรือใช้เครื่องมือเฉพาะ ซึ่งผลการศึกษาของ World Economic Forum มองว่าการทำงานในที่ทำงานก็ยังนับว่ามีบทบาทที่สำคัญอยู่อย่างมากเพื่อเป็นการแสดงถึงการมีตัวตนขององค์กรให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ตลอดจนเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรทั้งในด้านสังคม สุขภาพทางใจ และสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในองค์กรระยะยาว ดังนั้น ลักษณะการทำงานที่เกิดขึ้นจึงควรเป็นไปใน “รูปแบบการทำงานแบบไฮบริด” (Hybrid) ที่มีการทำงานทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงานควบคู่กันไป⁴ เช่นเดียวกับงานศึกษาของ McKinsey Global Institute ได้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า การทำงานจากที่บ้านในบางลักษณะงานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานในระดับต่ำ ดังเช่น การเจรจาต่อรองและการตัดสินใจที่สำคัญ การระดมความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่⁵

ดังนั้น หลายองค์กรจึงได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และแม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิดจะมีทิศทางที่ดีขึ้น แต่แนวโน้มการออกแบบรูปแบบการทำงานได้ปรับเปลี่ยนอย่างเต็มตัว ส่งผลให้การกลับไปใช้รูปแบบการทำงานในสถานที่ทำงานอาจไม่สามารถทำได้เต็มรูปแบบเหมือนเช่นที่ผ่านมาก่อนหน้านี้ แต่จะเป็นการผสมผสานการทำงานจากที่บ้านเพื่อความยืดหยุ่นและส่งผลต่อการทำงานบนโลกเสมือน โดยมีบริษัทเทคโนโลยีหลายรายเริ่มหันมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

³Boston Consulting Group (BCG). (2020). *Remote Work Works-Where Do We Go from Here?*. Retrieved July 10, 2021 from <https://www.bcg.com/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here>

⁴World Economic Forum. (2020). *The Future of jobs Report*. Retrieved August 8, 2022 from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_jobs_2020.pdf

⁵McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID-19*. . Retrieved August 8, 2022 from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#>

อีกทั้งหลายหน่วยงานยังพยายามที่จะปรับปรุงการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของตนเองมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบใหม่ ขณะเดียวกันก็พยายามปรับปรุงระบบเหล่านี้ให้เชื่อมโยงเข้ากับทีมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อยังคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วย

2) แนวโน้มการออกแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะเฉพาะบุคคล (Personalization)

เป็นการปรับเปลี่ยนจากการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการให้สวัสดิการแก่บุคลากร จะถูกออกแบบให้เป็นระบบเดียวกันใช้กับทุกคน (One Size Fit All) ได้ถูกปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นขึ้น ตามแนวคิดทางการตลาด โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytic) แล้วนำมาออกแบบให้ตอบโจทย์ความต้องการและวิถีชีวิตของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในขณะเดียวกันเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรของแต่ละองค์กร มีแตกต่างกันออกไป

3) แนวโน้มการสร้างประสบการณ์ให้บุคลากร แม้ว่าจะมีได้อยู่ในสถานที่ทำงาน (Out-of Office Employee Experience)

การปรับตัวสู่รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ได้ระบุไว้ในแนวโน้มแรกส่งผลให้การสร้างประสบการณ์เชิงบวกแก่บุคลากร (Employee Experience) เปลี่ยนไป แต่เดิมบุคลากรจะมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากกิจกรรมที่องค์กรจัดสรรให้ภายในสถานที่ทำงาน เช่น การจัดมุมผ่อนคลาย การสร้างสรรค์กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น แต่จากนี้องค์กรจะต้องพัฒนาสิ่งเหล่านี้ให้ครอบคลุมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต (Lifestyle) และความต้องการที่เปลี่ยนไป เช่น ส่วนลดร้านค้า การให้สมาชิกเน็ตฟลิกซ์ฟรี การเพิ่มวันลาพักร้อน และสิทธิในการทำงานจากบ้าน (Work from Home) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การสร้างประสบการณ์ให้บุคลากรในลักษณะนี้จะต้องออกแบบควบคู่ไปพร้อมกับการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรด้วย

4) แนวโน้มการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเห็นอกเห็นใจกัน (Empathy Culture)

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาเป็นเวลาที่หลายองค์กรต้องเผชิญกับความยากลำบาก เช่น การถูกเลิกจ้าง การลดเงินเดือน การปรับลดสวัสดิการ หรือบางคนอาจจะต้องทำงานหนักกว่าเดิม เนื่องจากองค์กรไม่สามารถบรรจุบุคลากรเพิ่มได้ หลายองค์กรพยายามจะปรับขนาดองค์กรให้เล็กและเหมาะสม (Right Sizing) ส่งผลให้บุคลากรบางรายมีปัญหาทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ รวมไปถึงความรู้สึก ที่ตกอยู่ในสถานะของการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ในประเด็นดังกล่าวนี้ อเด็คโก้ (Adecco) ได้ระบุว่า

“ในวันที่เรามีปัญหาย่อมต้องการใครสักคนที่เข้าใจ และองค์กรก็สามารถทำหน้าที่นั้นได้เช่นกัน เพียงปรับมุมมองจากการมองว่า พนักงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่มุมมองที่ว่า พนักงานนั้นก็เป็นเสมือนเพื่อนมนุษย์ของเราคนหนึ่งและมอบความเห็นอกเห็นใจให้กันและกัน”

จากข้อความดังกล่าวนี้ส่งผลให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรนำความเห็นอกเห็นใจมาใช้เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและสำเร็จไปพร้อมกับองค์กร

5) **แนวโน้มการให้ความสำคัญกับทักษะพลวัต (Dynamic Skills)** ที่ผ่านมาการบริหารทรัพยากรบุคคล จะให้ความสำคัญกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) แต่แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น การสรรหาคัดเลือกจะต้องมองให้รอบด้าน และลึกถึงระดับที่ย่อยลงไป กล่าวคือ ต้องมองให้ลึกถึงระดับทักษะ ทั้ง Hard skill และ Soft skill ดังเช่น ผลการสำรวจของ World Economic Forum ได้ชี้ให้เห็นว่าทักษะที่สำคัญภายในปี 2025 เป็นทักษะในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการเรียนรู้เชิงรุก การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม⁶ นอกจากนี้ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน และสมรรถนะ(Competency) ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและอนาคตโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ ที่จำเป็นในการทำงานให้กับบุคลากรและยกระดับทักษะเดิมให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

2.3 ข้อมูลนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรน้ำ

2.3.1 แผนระดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ดังนี้

วิสัยทัศน์ประเทศ

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

1) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง

“ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายสำคัญในภาพรวม 20 ปี คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข”

(1) เป้าหมาย

1.1 ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข

1.2 บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

1.3 กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

⁶Word Economic Forum. (2020). *The Future of Job Report*. Retrieved August 8, 2022 from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_jobs_2020.pdf. Pp. 36.

1.4 ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

1.5 การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง

4.2.4 การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง เป็นรูปธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง เกิดความมั่นใจได้ว่าหน่วยงานรับผิดชอบ ทั้งหลักและรอง พร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงแบบองค์รวม อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการรักษาความมั่นคงและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน

2) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

“ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีต และปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้ และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน”

(1) เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง

1.1 ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.4 โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

4.4.3 เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการการกรมทรัพยากรน้ำฯ มีแนวทางในการพัฒนา โดยพัฒนาและบูรณาการ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่นอกเขตชลประทานเพื่อเพิ่มศักยภาพแหล่งกักเก็บน้ำและยกระดับ รายได้ของเกษตรกรชุมชน เพิ่มพื้นที่เป้าหมายที่มีความยั่งยืนทางภูมินิเวศ ติดตามการเปลี่ยนแปลง ภูมิอากาศของโลกที่ส่งผลต่อสถานการณ์น้ำทั้งภัยแล้งและอุทกภัย สร้างภาคีเครือข่ายองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ถ่ายทอดและ จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดการอนุรักษ์ พื้นฟู บริหารจัดการน้ำโดยกลุ่มผู้ใช้น้ำและภาคี เครือข่าย รวมถึงการประเมินสถานการณ์น้ำเพื่อคาดการณ์เหตุที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเตรียมรับมือได้อย่าง ทันท่วงที

3) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

“ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจาย อำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง”

(1) เป้าหมาย

1.1 สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

1.2 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ

1.3 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการ ตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการการกรมทรัพยากรน้ำฯ มีแนวทางในการพัฒนา โดยพัฒนาระบบ กระจายน้ำและโครงข่ายน้ำเพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะเกษตรกรเข้าถึงทรัพยากรน้ำ มีน้ำที่เพียงพอ ต่อการประกอบอาชีพ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำการจัดสรร และควบคุมการใช้น้ำ เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้มีรายได้น้อยเข้าถึงการใช้

ประโยชน์น้ำได้อย่างเป็นธรรม แก้ปัญหาความขัดแย้งแย่งชิงน้ำ และสร้างผลผลิตภาพการใช้น้ำให้มีมูลค่าสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดสรรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

4) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

“ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก ประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง”

(1) เป้าหมาย

- 1.1 อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- 1.2 ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- 1.3 ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- 1.4 ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

- 2.1 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- 2.2 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- 2.4 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- 2.5 พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการการกรมทรัพยากรน้ำ มีแนวทางในการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยการขับเคลื่อนไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและลดผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งมีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยส่งเสริมสนับสนุนจังหวัดปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมคาร์บอนต่ำ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำ รวมถึงโครงข่ายน้ำ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรน้ำ โดยมีน้ำที่เพียงพอต่ออุปโภค บริโภค การประกอบอาชีพ และรักษาระบบนิเวศ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

“ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลรวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส”

(1) เป้าหมาย

- 1.1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- 1.2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

- 4.2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- 4.4 ภาครัฐมีความทันสมัย
- 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 4.7 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการการกรมทรัพยากรน้ำฯ ได้ขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยในแผนปฏิบัติการการกรมทรัพยากรน้ำฯ ได้ยกระดับกระบวนการทัศน์ด้านการอนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรน้ำ ได้กำหนดให้มีการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และปรับปรุง ทบทวนกฎหมายที่มีเนื้อหาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

- เป้าหมายการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือตัวย่อว่า SDGs)

ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ประเทศไทย และประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศ ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนายั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนายั่งยืน

(Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2558 ได้มอบหมายให้คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) เป็นกลไกหลักในระดับประเทศในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานไทยนำวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030 ไปปฏิบัติรวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับภาคส่วนต่าง ๆ หนึ่งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนชุดนี้ จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2556 โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมายหลัก (Goals) ประกอบไปด้วย 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากลเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน และกำหนดให้มี 247 ตัวชี้วัด เพื่อใช้ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา

สำหรับเป้าหมายในกลุ่มทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป (เป้าหมายที่ 6 เป้าหมายที่ 12 เป้าหมายที่ 13 เป้าหมายที่ 14 และเป้าหมายที่ 15)

เป้าหมายที่ 6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน มุ่งมั่นที่จะ “ให้มีน้ำเพื่อใช้ประโยชน์และมีการจัดการน้ำและสุขาภิบาลอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน” โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรน้ำ ดังนี้

➢ เป้าหมายที่ 6.1 การให้ทุกคนเข้าถึงน้ำดื่มที่ปลอดภัยและมีราคาที่สามารถซื้อหาได้ ภายในปี 2573

➢ เป้าหมายที่ 6.4 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกภาคส่วน และสร้างหลักประกันว่าจะมีการใช้น้ำ และจัดหาน้ำที่ยั่งยืน เพื่อแก้ไขการขาดแคลนน้ำ และลดจำนวนประชาชนที่ประสบความทุกข์จากการขาดแคลนน้ำ ภายในปี 2573

➢ เป้าหมายที่ 6.5 ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบองค์รวมในทุกะดับ รวมถึงผ่านทางความร่วมมือระหว่างเขตแดนตามความเหมาะสม ภายในปี 2573

➢ เป้าหมายที่ 6.6 ปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับแหล่งน้ำ รวมถึงภูเขา ป่าไม้ พื้นที่ชุ่มน้ำ แม่น้ำ ชั้นหินอุ้มน้ำและทะเลสาบ ภายในปี 2563

เป้าหมายที่ 15 ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นชีวิตบนแผ่นดิน (Life on land) ครอบคลุม ปกป้อง (Protect) ฟื้นฟู (Restore) และการสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน (Promote sustainable use of terrestrial ecosystems) การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (Sustainably manage forests) การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย (Combat desertification) ยุติและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่เสื่อมโทรม (Reverse land degradation) และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ (Halt biodiversity loss) ประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศคือ 40%

2.3.2 แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องประเด็นหลัก คือ

ประเด็นที่ 18 การเติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย : สภาพแวดล้อมของประเทศไทยมีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้

- (1) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (2) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (3) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (4) การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ

ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล

- (5) การยกระดับกระบวนการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

ประเด็นที่ 19 การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ

เป้าหมาย :

1. ความมั่นคงด้านน้ำของประเทศเพิ่มขึ้น
2. ผลผลิตของน้ำทั้งระบบเพิ่มขึ้น ในการใช้น้ำอย่างประหยัดและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำ
3. แม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้รับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูสภาพให้มีระบบนิเวศที่ดี ประกอบด้วยแผนย่อย 3 แผน ดังนี้

นิเวศที่ดี ประกอบด้วยแผนย่อย 3 แผน ดังนี้

- (1) การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

- (2) เพิ่มผลผลิตของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

- (3) การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ

ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย :

1. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
 2. ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
- ประกอบด้วย 4 แผนย่อย ดังนี้

- (1) การพัฒนาบริการประชาชน
- (2) การบริหารการเงินการคลัง
- (3) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- (4) การสร้างและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย :

1. ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย 1 แผนย่อย ดังนี้
 - (1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย :

1. ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น
2. มูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในของประเทศเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้
 - (1) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ
 - (2) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคม
 - (3) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม
 - (4) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านองค์ความรู้พื้นฐาน
 - (5) ด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

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

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายของการพัฒนาระดับหมวดหมู่

- 1) เป้าหมายที่ 1 มูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น
- 2) เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตร
 - 3) เป้าหมายที่ 3 การเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร ในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
 - กลยุทธ์การพัฒนา
 - กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรให้มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน รวมทั้งการใช้น้ำซ้ำ
 - 4.1) ส่งเสริมและผลักดันการเพิ่มพื้นที่ปาดันน้ำ/ป่าเศรษฐกิจที่สามารถสร้างรายได้ในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปลูกพืช รวมทั้งเพิ่มปริมาณน้ำตามธรรมชาติให้มีน้ำเพียงพอ ต่อการใช้ทั้งระบบ
 - 4.2) เร่งพัฒนาและฟื้นฟูระบบชลประทานและการกระจายน้ำในพื้นที่ เขตชลประทาน พร้อมทั้งพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำนอกเขตชลประทาน รวมถึงแหล่งน้ำชุมชน ตลอดจน

การจัดการตะกอนที่เหมาะสม โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4) บริหารจัดการและวางแผนการใช้น้ำอย่างเป็นระบบและสมดุล ตลอดจนพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้น้ำที่มีประสิทธิภาพ อาทิ การใช้น้ำซ้ำ

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เป้าหมายที่ 2 ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ ปั่นฟู และมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 คะแนนดัชนีสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมดีขึ้น ติดอันดับ 1 ใน 4 ของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีคะแนนไม่น้อยกว่า 55 คะแนนในปี 2570

กลยุทธ์ที่ 3 การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 สร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการผลิตให้เพียงพอและมีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติโดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นฟู สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ดำเนินการประเมินมูลค่าของทรัพยากรธรรมชาติเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจากส่วนเหลือให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลาย ปราศจากเศษเหลือและของเสียจากอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และขยะอาหาร ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์การไหลของวัสดุ เพื่อบริหารจัดการของเสียจากการผลิตและการบริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบกลไกหมุนเวียนใช้ประโยชน์เศษเหลือในภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจเกษตร ลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นในขั้นตอนก่อนถึงผู้บริโภค และขยะอาหาร รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อเชื่อมโยงผู้ประกอบการเศรษฐกิจหมุนเวียนให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรม ตลอดจนปรับปรุงกฎระเบียบให้สนับสนุนการนำของเสียจากอุตสาหกรรมที่ยังมีประโยชน์ให้นำกลับมาใช้ได้

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 บริหารจัดการกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้เหมาะสมกับศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดการใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างเหมาะสมกับศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการพื้นที่ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 5 การปรับตัวกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.6 ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนส่งเสริมแนวคิดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระดับชุมชน สนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดการพัฒนาสินค้าและบริการจากนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และยึดการพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ ปั่นฟู พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้คนในสังคมได้รับรู้ เกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า คุณประโยชน์ และรักษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชุมชน

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายที่ 1 ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

ตัวชี้วัดที่ 1.1 จำนวนประชาชนที่เสียชีวิต สูญหาย และได้รับผลกระทบโดยตรงจากภัยธรรมชาติลดลง เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากภัยธรรมชาติโดยตรงต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (รวมถึงความเสียหายที่เกิดกับโครงสร้างพื้นฐานและการหยุดชะงักของการบริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญ) ลดลง เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

ตัวชี้วัดที่ 1.3 จำนวนพื้นที่และมูลค่าความเสียหายจากภัยธรรมชาติลดลง เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

เป้าหมายที่ 2 ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การมีแผนที่แสดงพื้นที่เสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่สำคัญด้านต่างๆ หรือระดับจังหวัดอย่างครอบคลุม เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การมีแผนจัดการป้องกันความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับจังหวัด โดยเฉพาะพื้นที่สำคัญ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ (ครอบคลุมภัยสำคัญ สามารถเชื่อมโยงระดับพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับโลก มีความแม่นยำ ทันต่อเวลา และสามารถเข้าถึงกลุ่มเปราะบางได้)

เป้าหมายที่ 3 สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ความสามารถของชุมชนในการป้องกันและรับมือกับภัยธรรมชาติ (ร้อยละของชุมชน ท้องถิ่น อาสาสมัคร เครือข่ายในการจัดการความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง และร้อยละของการจัดการฝึกอบรมด้านการป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ)

ตัวชี้วัดที่ 3.2 การมีส่วนร่วมในการส่งข้อมูลจากพื้นที่เกิดภัยเข้าสู่ระบบเตือนภัยส่วนกลาง

ตัวชี้วัดที่ 3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ความรู้ และมีแผนในการจัดการด้านภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัดที่ 3.4 ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากระบบประกันภัยพืชผลทางการเกษตรและภัยธรรมชาติ

ตัวชี้วัดที่ 3.5 การมีกองทุนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการศึกษาวิจัยและเป็นแหล่งเงินรับประกันภัยต่อ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในพื้นที่สำคัญ (พื้นที่ชุมชนเมืองและสิ่งปลูกสร้าง พื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ และประวัติศาสตร์)

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ส่งเสริมการใช้มาตรการเชิงป้องกันก่อนเกิดภัยในพื้นที่สำคัญ อาทิ การวางผังเมือง การจัดการสรรการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเป็นระบบ การกำหนดพื้นที่ปลอดภัยจากทุกภัย ตลอดจนการปรับปรุงมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการออกแบบก่อสร้างอาคารให้ครอบคลุมเรื่องการลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติ การกำหนดรูปแบบและแนวทางการใช้พื้นที่ลุ่มต่ำเป็นพื้นที่รับน้ำนอง และการพัฒนารูปแบบของสิ่งปลูกสร้างที่ใช้แนวคิดสถาปัตยกรรมที่สอดคล้องกับภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ระบุพื้นที่สำคัญที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจำแนกตามประเภทภัย โดยการบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องและแผนที่เสี่ยงภัยของภัยแต่ละประเภท เพื่อจัดทำแผนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาบูรณาการความร่วมมือของประชาชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบูรณาการงบประมาณ และมีเจ้าภาพหลักในการดำเนินการตามแผนที่ชัดเจน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 ทบทวนการจัดสรรงบประมาณ โดยให้ความสำคัญกับมาตรการลดความเสี่ยงและมาตรการเชิงป้องกันมากกว่ามาตรการเผชิญเหตุฉุกเฉินและฟื้นฟู โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินมาตรการเชิงป้องกันและลดความเสี่ยงประกอบการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณโดยให้ความสำคัญกับพื้นที่สำคัญที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 นำแบบจำลองระดับชาติเพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติประเภทต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีแผนแก้ไขปัญหาและเจ้าภาพที่ชัดเจนมาใช้ในพื้นที่สำคัญ เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของมาตรการเชิงป้องกัน ให้สามารถจัดทำแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพประชาชนและชุมชน ในการรับมือกับภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงความเสี่ยงและปรับตัวรับมือผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ การสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึง รวมทั้งแจ้งเตือนภัย และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเตือนภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชนในการรับมือและปรับตัวต่อภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 เพิ่มศักยภาพของประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับมือกับภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายในการจัดการภัยพิบัติระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนและภาคประชาชน เพื่อให้

ประชาชน และชุมชน สามารถป้องกันและบริหารจัดการผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ด้วยตนเองมากขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.4 สนับสนุนมาตรการที่ไม่ใช่เชิงโครงสร้างในการบริหารจัดการภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อาทิ การปรับปรุงกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและ รวบรวมจัดหมวดหมู่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ การส่งเสริมมาตรการจูงใจ เพื่อรับมือภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดสร้างระบบประกันภัยและการจัดตั้ง กองทุนเพื่อสนับสนุนการป้องกัน และลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ 3 การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการความเสี่ยงจาก ภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 สนับสนุนการสร้างบุคลากร นักวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้มีการ ศึกษาวิจัยด้านภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ครอบคลุม ประเด็นสำคัญสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และของประเทศ และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบเตือนภัย ให้มีความแม่นยำ ครอบคลุม ภัยต่าง ๆ ที่ยังไม่มีระบบเตือนภัยในปัจจุบัน รวมทั้งการจัดทำระบบเตือนภัยในระดับพื้นที่ที่มีความ เชื่อมโยงกับ ระบบเตือนภัยส่วนกลาง โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี ให้รองรับกับระบบเตือนภัยในปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงกับต่างประเทศ ตลอดจนนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการให้ข้อมูลแจ้งเตือนภัยแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อ เวลา และสามารถเข้าถึงกลุ่มเปราะบางได้โดยง่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 พัฒนาระบบข้อมูลสำหรับการจัดทำแบบจำลองระดับชาติ เพื่อประเมินความเสี่ยง และผลกระทบจากภัยธรรมชาติประเภทต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ ในพื้นที่สำคัญของประเทศไทย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการภัย ธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ 4 การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติระบบนิเวศเพื่อป้องกันและลด ผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกระดับอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งทางบกและทางทะเล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 เพิ่มบทบาทภาคประชาชน ชุมชน และภาคเอกชน ในการอนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและเพิ่มศักยภาพการดูดซับและเก็บกักก๊าซเรือนกระจก โดยเฉพาะป่าต้นน้ำ ป่าชายเลน แหล่งน้ำธรรมชาติ และพื้นที่ชุ่มน้ำ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.3 สนับสนุนการใช้แนวทางธรรมชาติในการจัดการปัญหาภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างยั่งยืน เช่น การแก้ปัญหาน้ำท่วม โดยการฟื้นฟูพื้นที่ชุ่มน้ำที่คอย รับน้ำ ดักตะกอน การแก้ปัญหาลาดโคลนน้ำ โดยการฟื้นฟูป่าต้นน้ำ สร้างระบบกักเก็บน้ำย่อย ๆ

ในระดับท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนการใช้ที่ดิน และการแก้ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง โดยการฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งดั้งเดิมที่เป็นปราการทางธรรมชาติที่สำคัญ

กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อบริหารจัดการ และลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.1 พัฒนากลไกความร่วมมือกับต่างประเทศในการจัดการภัยธรรมชาติ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมข้ามพรมแดน เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ลุ่มน้ำโขง การแก้ไขปัญหาหมอกควันข้ามพรมแดน ทั้งในรูปแบบทวิภาคี และพหุภาคีโดยการจัดทำบันทึกความเข้าใจ ความร่วมมือทางวิชาการด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกัน ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกัน

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับข้อตกลงระหว่างประเทศ ในด้านภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยให้มีการจัดการองค์ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศมาประมวล และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 9 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การยกระดับการจัดการความเสี่ยงสาธารณภัยที่สำคัญอันเกิดจากภัยธรรมชาติ และภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้น และ/หรือ เป็นภัยซ้ำซ้อน (Compound Hazards) ไปสู่มาตรฐานตามหลักสากล

2) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนผู้ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ (อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง) ต่อประชากร 100,000 คน ลดลงเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี

ตัวชี้วัดที่ 4 การแจ้งเตือนสาธารณภัยล่วงหน้าได้ทันสถานการณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด (เฉพาะภัยธรรมชาติ 4 ภัย ได้แก่ อุทกภัย วาตภัย น้ำป่าไหลหลากและดินโคลนถล่ม และสึนามิ) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 98 ของการเกิดภัยดังกล่าวทุกปี

3) กลยุทธ์

กลยุทธ์หลักที่ 2 การจัดการสาธารณภัยให้มีมาตรฐานตามหลักสากล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.4 พัฒนาระบบการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แบบจำลองการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก (Data Analytics and Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) รวมถึงเสริมสร้างความตระหนักรู้และการตอบสนองต่อการแจ้งเตือนภัยของชุมชนและประชาชน

2.3.3 แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง

แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์

ได้กำหนดวิสัยทัศน์แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ไว้ ดังนี้ “ทุกหมู่บ้านมีน้ำสะอาดอุปโภค บริโภค น้ำเพื่อการผลิตมั่นคง ความเสียหายจากอุทกภัยลดลง คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน บริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน” ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ไว้ 6 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การจัดการน้ำอุปโภคบริโภค

ด้านที่ 2 การสร้างความมั่นคงของน้ำภาคการผลิต

ด้านที่ 3 การจัดการน้ำท่วมและอุทกภัย

ด้านที่ 4 การจัดการคุณภาพน้ำ และอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ

ด้านที่ 5 การอนุรักษ์ฟื้นฟูสภาพป่าต้นน้ำที่เสื่อมโทรม และป้องกันการพังทลายของดิน

ด้านที่ 6 การบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

ทรัพยากรน้ำมั่นคง ประชาชนมั่นใจ ใช้ประโยชน์ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

- พันธกิจที่ 1 กำกับ ควบคุม อนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะ และพื้นที่ชุ่มน้ำ
 พันธกิจที่ 2 พัฒนา พื้นฟู ปรับปรุง ซ่อมแซม บริหารโครงการแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำ
 พันธกิจที่ 3 จัดสรร กำกับ ควบคุม การใช้ทรัพยากรน้ำ และประปาสัมปทาน
 พันธกิจที่ 4 แจ้งเตือนภัยและการจัดการ สภาวะวิกฤติ
 พันธกิจที่ 5 ระบบบริหารจัดการ

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

“รวมใจเป็นหนึ่ง เข้าถึงปัญหา ฟังพาประสาน
 ผลงานพัฒนา ประชาสุขใจ”

ค่านิยมหลัก (Core Value)

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ ประสานสามัคคี”

เป้าหมายการบริการกรมทรัพยากรน้ำ

1. ทรัพยากรน้ำสาธารณะและพื้นที่ชุ่มน้ำได้รับการอนุรักษ์ พื้นฟูแบบมีส่วนร่วม
2. พัฒนาแหล่งน้ำโดยคำนึงถึงสมดุลน้ำและใช้ประโยชน์ยั่งยืน
3. ทรัพยากรน้ำมีความสมดุลและยั่งยืน
4. ลดการสูญเสียของประชาชนจากการมีระบบเฝ้าระวัง คาดการณ์และแจ้งข้อมูล
เพื่อการเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ
5. เป็นองค์กรที่เข้าถึง เปิดกว้าง เชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชน

หน้าที่และอำนาจของกรมทรัพยากรน้ำ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2565 ให้กรมทรัพยากรน้ำ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ การจัดสรรน้ำ การใช้น้ำ การป้องกัน และบรรเทาความเสียหายอันเกิดจากทรัพยากรน้ำ อันจะเป็น ประโยชน์แก่การบริการสาธารณูปโภคและประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การปรับปรุง การฟื้นฟู และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ การจัดสรรน้ำ การใช้น้ำ และการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยทรัพยากรน้ำ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(2) กำกับ ดูแล และเสนอแนะมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อการอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะ และพื้นที่ชุ่มน้ำ

(3) ตรวจสอบ กำกับ ดูแลการใช้ทรัพยากรน้ำสาธารณะ และกิจการประปาสัมปทาน ตามที่กฎหมายกำหนด

(4) ศึกษา วิจัย เพื่อการพัฒนา การอนุรักษ์ฟื้นฟู การจัดสรร และการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรน้ำสาธารณะ

(5) พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ ในความรับผิดชอบของกรม

(6) กำหนดหรือเสนอแนะให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในความรับผิดชอบของกรม

(7) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐานและกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วน อื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

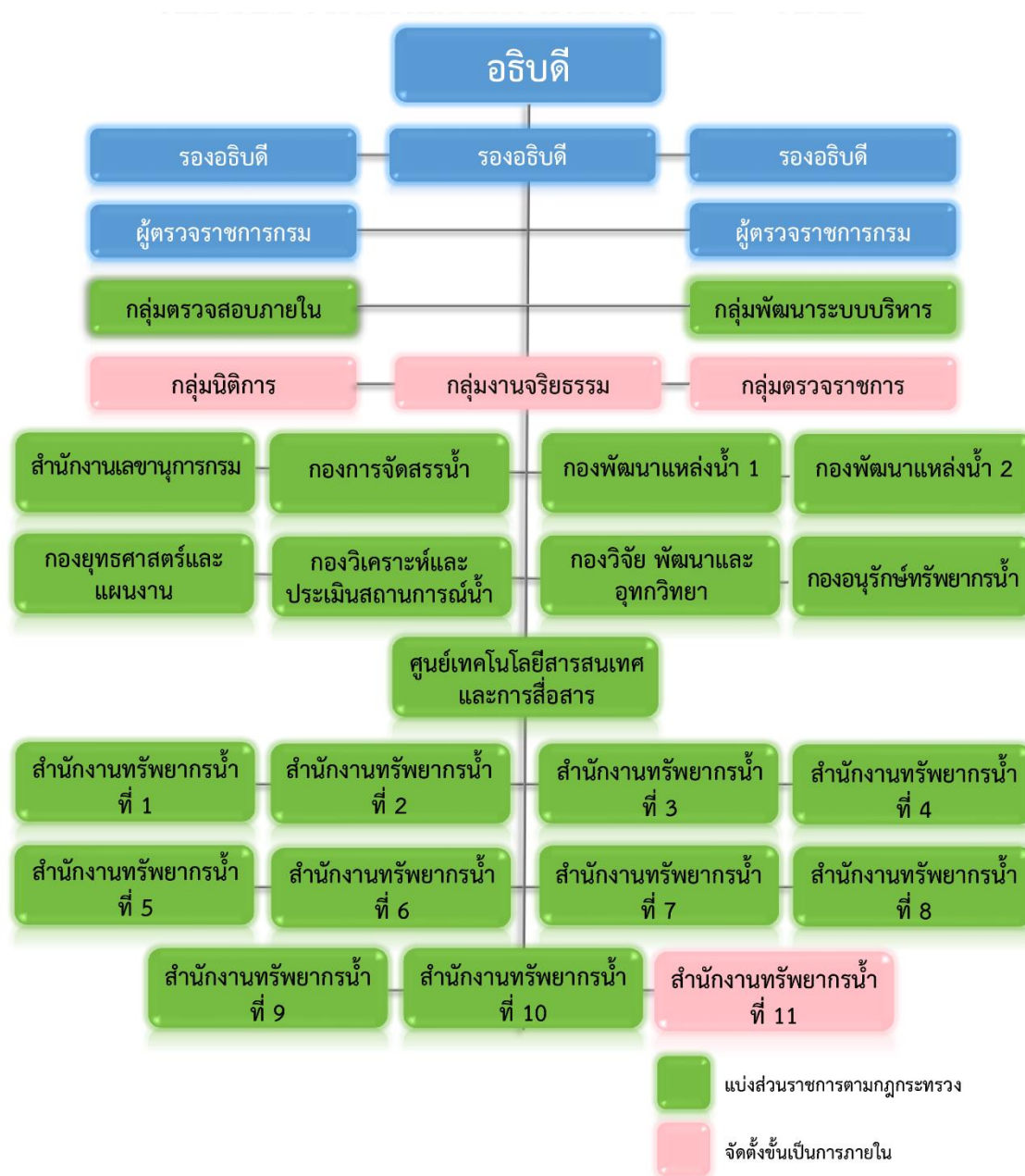
พระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 กำหนดให้กรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่ภายใต้ หมวด 1 ทรัพยากรน้ำ หมวด 4 การจัดสรรน้ำและการใช้น้ำ หมวด 6 การอนุรักษ์และการพัฒนา ทรัพยากรน้ำสาธารณะ และหมวด 8 ความรับผิดชอบทางแพ่งในกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อ ทรัพยากรน้ำสาธารณะ

ภารกิจหลักและกระบวนการทำงานหลักของกรมทรัพยากรน้ำ แบ่งเป็น 4 บทบาทหลัก



2.4 โครงสร้างหน่วยงานและข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

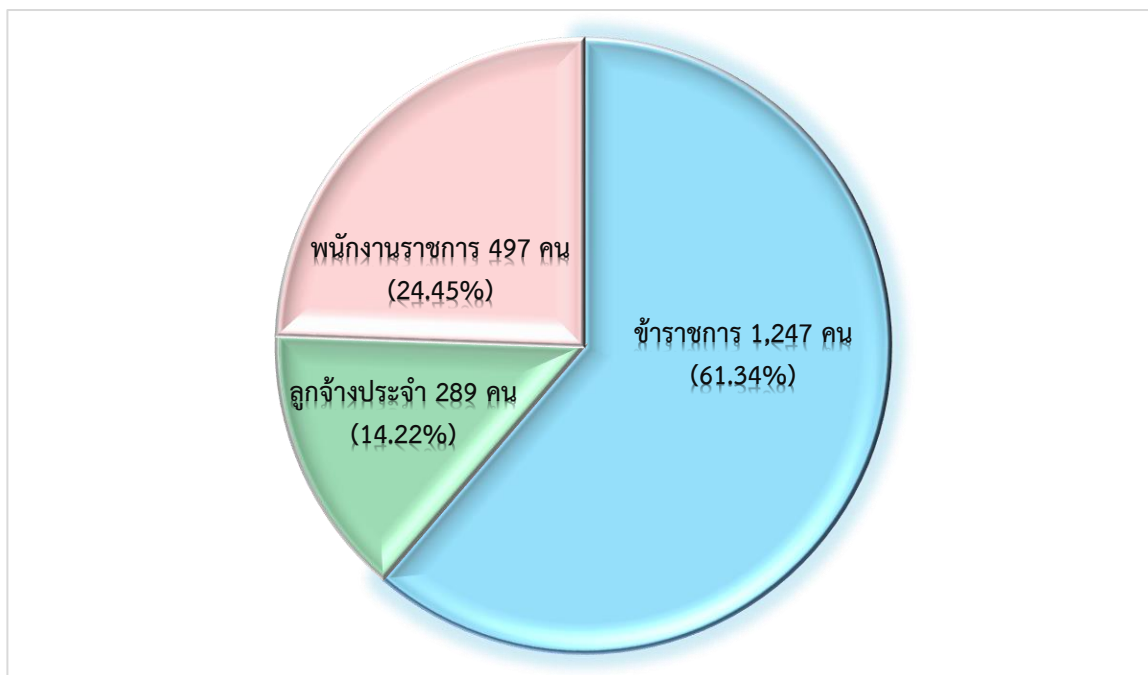
2.4.1 โครงสร้างของกรมทรัพยากรน้ำ



ภาพที่ 1 โครงสร้างกรมทรัพยากรน้ำ

2.4.2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง

1) กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน



ภาพที่ 2 กรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำในภาพรวม

จำแนกตามสัดส่วนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

จากภาพที่ 1 และภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า กรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำในภาพรวม (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566) มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 2,033 อัตรา เมื่อจำแนกตามสัดส่วนประเภทของรูปแบบการจ้าง พบว่า ประเภทข้าราชการ มีจำนวนอัตรากำลังมากที่สุด อยู่ที่จำนวน 1,247 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 61.34) รองลงมา คือ ประเภทพนักงานราชการ มีจำนวนอัตรากำลัง 497 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 24.45) และประเภทลูกจ้างประจำ มีจำนวนอัตรากำลัง 289 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 14.22) ตามลำดับ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมทรัพยากรน้ำ

กรมทรัพยากรน้ำ		ขรภ. - 1247				
		พรภ. - 1182(497)				
		ลจป. - 287				
อธิบดี						
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - 5		รองอธิบดี (นักบริหาร ต้น)				
กลุ่มตรวจสอบภายใน - 5		ผู้ตรวจราชการกรม				
		ผู้อำนวยการ สูง				
		ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย				
		- 3				
		- 2				
		- 2				
		- 1				
สำนักงานเลขานุการกรม		ขรภ. - 72	กองการจัดสรรน้ำ	ขรภ. - 50	กองพัฒนาแหล่งน้ำ 1	ขรภ. - 47
ผู้อำนวยการ สูง		พรภ. - 85(68)	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) สูง	พรภ. - 24(11)	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) สูง	พรภ. - 23(6)
		ลจป. - 12		ลจป. - 2		ลจป. - 0
กองพัฒนาแหล่งน้ำ 2		ขรภ. - 40	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ขรภ. - 39	กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ	ขรภ. - 35
ผู้อำนวยการ ต้น		พรภ. - 24(15)	ผู้อำนวยการ สูง	พรภ. - 19(18)	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) สูง	พรภ. - 16(5)
		ลจป. - 0		ลจป. - 1		ลจป. - 0
กองวิจัย พัฒนาและอุทกวิทยา		ขรภ. - 46	กองอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ	ขรภ. - 39	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขรภ. - 23
ผู้อำนวยการ สูง		พรภ. - 23(15)	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) สูง	พรภ. - 19(8)	ผู้อำนวยการ สูง	พรภ. - 16(3)
		ลจป. - 3		ลจป. - 0		ลจป. - 0

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมทรัพยากรน้ำ

กรมทรัพยากรน้ำ		ขรก. - 1247									
		พรก. - 118(497)									
		ลจป. - 287									
อธิบดี		รองอธิบดี (นักบริหาร ต้น)		- 3							
		ผู้ตรวจราชการกรม		- 2							
		ผู้อำนวยการ สูง		- 2							
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - 5		ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย		- 1							
กลุ่มตรวจสอบภายใน - 5											
สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1		ขรก. - 104		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 2	ขรก. - 77		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 3	ขรก. - 83			
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 151(66)			พรก. - 100(30)			ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 91(36)	
		ลจป. - 28								ลจป. - 30	
สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 4		ขรก. - 87		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5	ขรก. - 112		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 6	ขรก. - 69			
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 66(27)			พรก. - 85(36)			ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 79(33)	
		ลจป. - 45								ลจป. - 44	
สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 7		ขรก. - 81		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 8	ขรก. - 93		สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 9	ขรก. - 66			
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 95(36)			พรก. - 97(38)			ผู้อำนวยการ ต้น		พรก. - 68(19)	
		ลจป. - 35								ลจป. - 15	
				สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 10	ขรก. - 65						
					พรก. - 91(20)						
				ผู้อำนวยการ ต้น		ลจป. - 8					

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

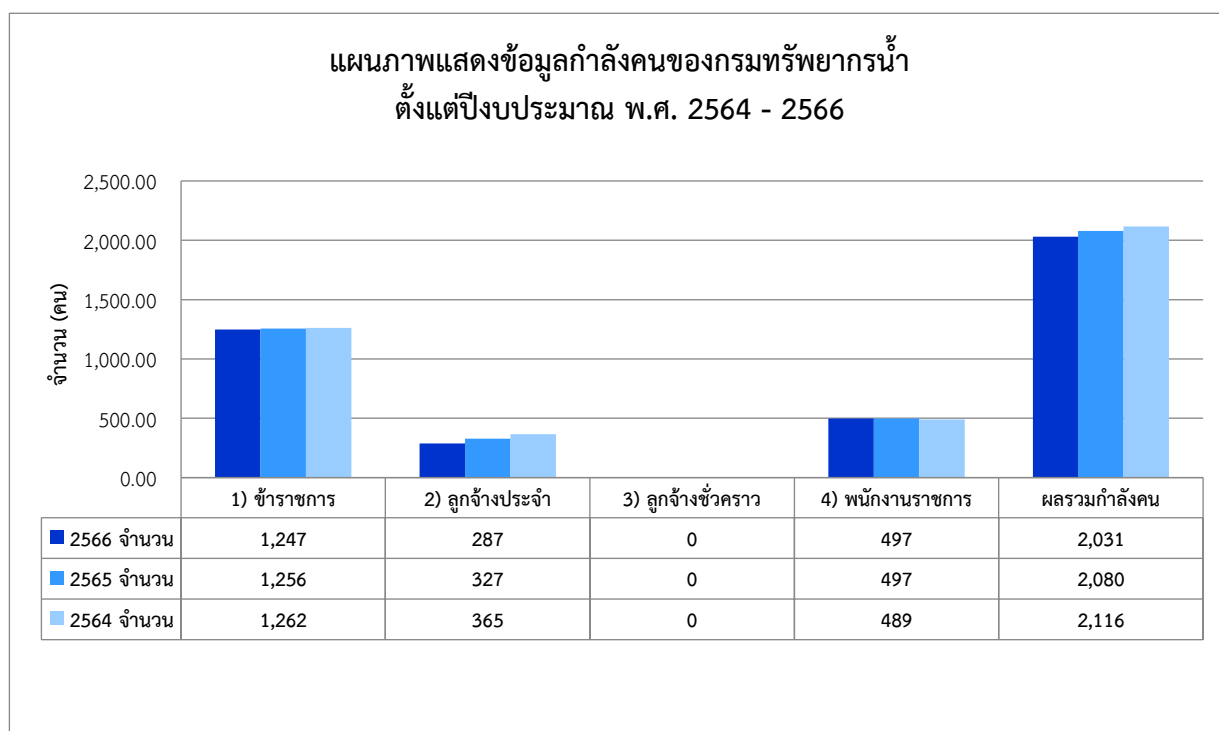
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ภาพที่ 3 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมทรัพยากรน้ำ

จำแนกรอบอัตรากำลังตามรายสำนัก/กอง/ศูนย์ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

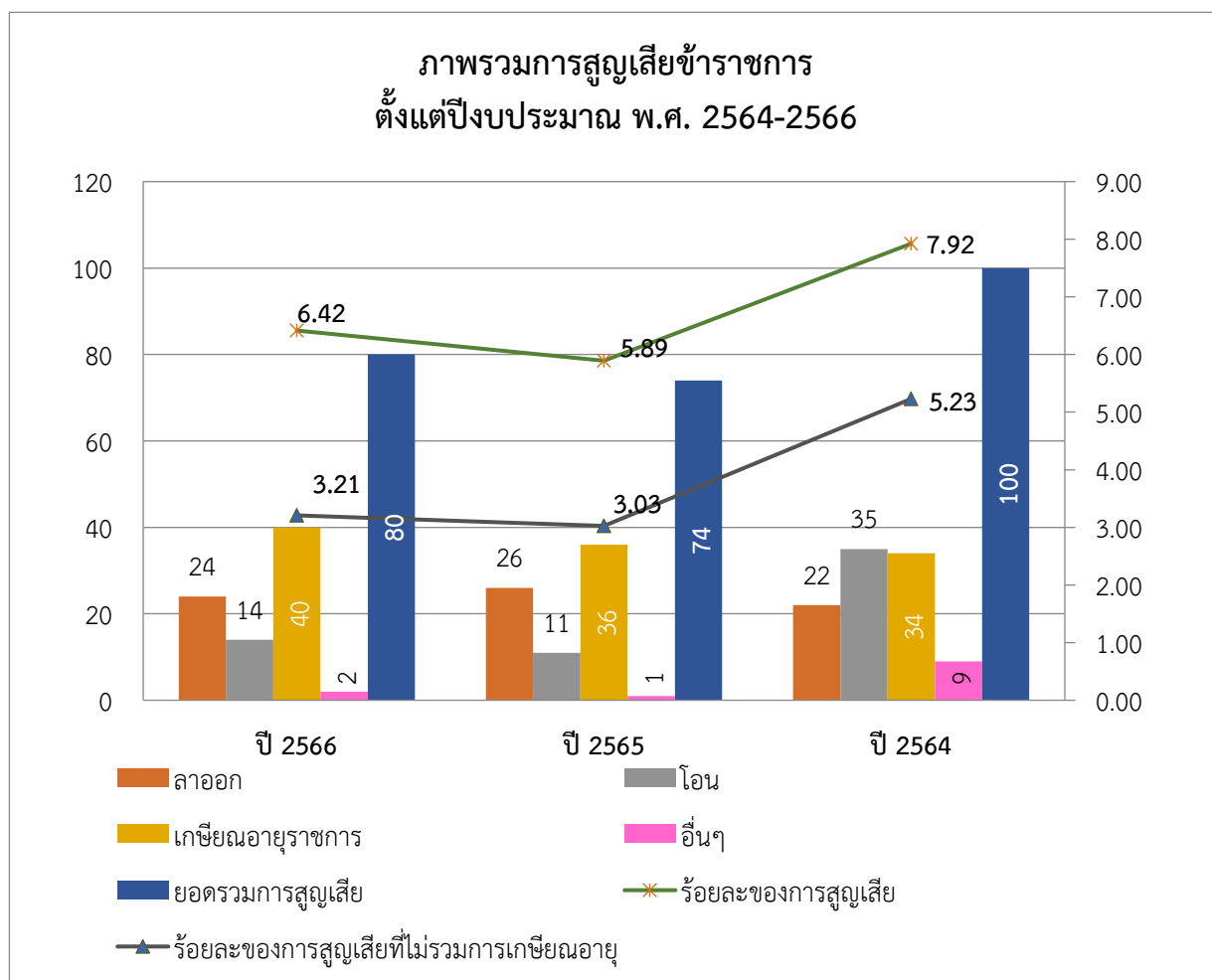
2.4.3 ข้อมูลกำลังคนของกรมทรัพยากรน้ำ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

หากพิจารณากรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างภายในรายสำนัก/กอง/ศูนย์ พบว่า สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1 มีอัตรากำลังมากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 198 อัตรา จำแนกเป็นประเภทข้าราชการ จำนวน 104 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 66 อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน 28 อัตรา รองลงมาคือ สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 7 มีจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น 152 อัตรา จำแนกเป็นประเภทข้าราชการ จำนวน 81 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 36 อัตรา และลูกจ้างประจำ 35 อัตรา และสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 4 จำแนกเป็นประเภทข้าราชการ จำนวน 87 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 27 อัตรา และลูกจ้างประจำ 45 อัตรา



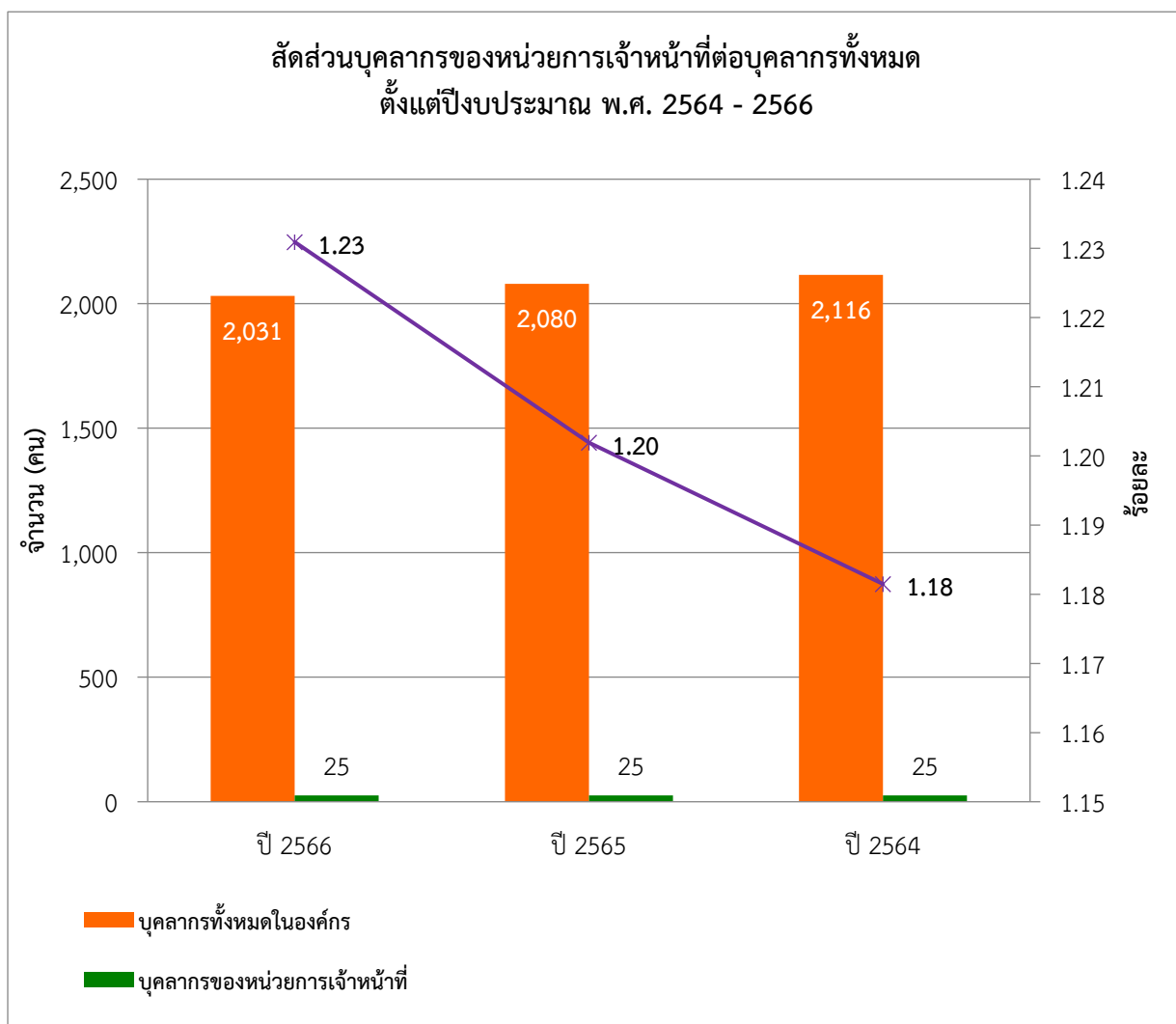
ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของกรมทรัพยากรน้ำ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

2.4.4 ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566



ภาพที่ 5 ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

2.4.5 สัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



ภาพที่ 6 สัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ								ทั่วไป				
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
2	ผู้ตรวจราชการกรม	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3	ผู้อำนวยการ	-	-	15	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม)	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	2	69	-	-	-	298	-	-	-	-	-	369
6	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	9	-	-	-	-	-	11
7	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	6	-	-	-	-	-	9
8	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	36	-	-	-	-	-	47
9	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	11	-	-	-	-	-	12
10	นิติกร	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	11	-	-	-	-	-	14
11	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	-	-	-	-	-	8
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	17	-	-	-	-	-	18
13	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	5
14	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	4
15	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	8	-	-	-	-	-	9
16	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	10	-	-	-	-	-	12
17	นักธรณีวิทยา	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	5
18	นักอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	1	7	-	-	-	16	-	-	-	-	-	24
19	วิศวกร	-	-	-	-	-	1	23	-	-	-	8	-	-	-	-	-	32
20	วิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	2	47	-	-	-	145	-	-	-	-	-	194
21	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	4
22	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	10	-	-	-	-	-	12
23	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	57	62
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	19
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	23
26	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
27	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
28	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	18	31
29	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	-	242	274
30	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	10	13
31	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	รวม	1	3	20	3	0	8	174	0	4	0	603	0	0	53	0	378	1247

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	
		เชี่ยวชาญเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		บริหารทั่วไป		บริการ		เทคนิค			
		กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน
1	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเงินและบัญชีและงบประมาณ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
3	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารจัดการน้ำ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
4	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
5	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารความขัดแย้ง	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
6	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
7	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
8	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิฤติน้ำ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
9	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัย	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
10	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอุทกวิทยา	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
11	วิศวกรโยธา	-	-	39	3	-	-	-	-	-	-	39	3
12	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	11	-
13	วิศวกรเครื่องกล	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2
14	สถาปนิก	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
15	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	169	120	-	-	-	-	169	120
16	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	6	1	-	-	-	-	6	1
17	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
18	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	125	63	-	-	-	-	125	63
19	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	5	1	-	-	-	-	5	1
20	นักภูมิสารสนเทศ	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	9	6	-	-	-	-	9	6
22	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
23	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	13	1	-	-	-	-	13	1

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	
		เชี่ยวชาญเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		บริหารทั่วไป		บริการ		เทคนิค			
		กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน
24	นักวิชาการสถิติ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
25	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	8	-
26	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
27	นักอุทกวิทยา	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	9	-
28	นิติกร	-	-	-	-	16	13	-	-	-	-	16	13
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8	-
30	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	266	91	-	-	266	91
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-	7	1
32	เจ้าพนักงานสถิติ	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-
33	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8	-
34	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	-	-	11	9	-	-	11	9
35	พนักงานวัดระดับน้ำ	-	-	-	-	-	-	148	97	-	-	148	97
36	ช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	4	3
37	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
38	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
39	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	7	3
40	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	185	61	185	61
41	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	79	17	79	17
42	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-
43	นายท้ายเรือ	-	-	-	-	-	-	-	-	21	-	21	-
44	ลูกมือช่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	รวม	10	4	53	5	366	205	451	198	302	85	1,182	497

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	อัตรากำลัง
1	ช่างฝีมือสนาม	233
2	พนักงานขับรถยนต์	11
3	พนักงานช่างเจาะทางธรณีวิทยา	2
4	พนักงานธุรการ	29
5	พนักงานพิมพ์	8
	รวม	283

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

บทที่ 3

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมทรัพยากรน้ำ ที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ

ในบริบทปัจจุบันและแนวโน้มในระยะต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 ของกรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้เป็นฐานการทบทวนสภาพปัจจุบันด้านบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และเพื่อให้บทบาทของกรมทรัพยากรน้ำสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

จากการดำเนินการโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด กระบวนการ โครงการสำคัญของกรมทรัพยากรน้ำ ได้มีการสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการข้อเสนอ นวัตกรรมในแต่ละภารกิจหลักครอบคลุมทั้ง 4 ภารกิจ ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพต่อการทำงานขององค์กร สู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลักที่ 1 กำกับ ควบคุม อนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะและพื้นที่ชุ่มน้ำ

ปัญหา - อุปสรรค	สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะ
- บุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี และการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร - บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และขาดบุคลากรด้านกฎหมายประจำสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค	- พัฒนาให้มียอดความรู้ในการจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีข้อกำหนด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก - เพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านกฎหมายเพื่อรองรับภารกิจ โดยเฉพาะระดับพื้นที่
ข้อเสนอ นวัตกรรม	
การพัฒนาบุคลากร Sharing Knowledge และมอบหมายบุคลากรให้เป็น Sale Engineer พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization & Think Tank)	

ตารางที่ 1 ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องดำเนินการ เร่งพัฒนา และนวัตกรรมภารกิจหลักที่ 1

ภารกิจหลักที่ 2 พัฒนา พื้นฟู ปรับปรุง ซ่อมแซมบริหารโครงการแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำ

ปัญหา - อุปสรรค	สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะ
 บุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะการประสานในระดับพื้นที่  บุคลากรบางส่วนไม่มีใบประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด  บุคลากรไม่เพียงพอ	 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความพร้อมในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งระบบ  เร่งอบรมวิศวกรโยธาในการขอรับใบอนุญาตใบประกอบวิชาชีพ
ข้อเสนอแนะนวัตกรรม	
-	

ตารางที่ 2 ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องดำเนินการ เร่งพัฒนา และนวัตกรรมภารกิจหลักที่ 2

ภารกิจหลักที่ 3 จัดสรร กำกับ ควบคุม การใช้ทรัพยากรน้ำ และประปาสัมปทาน

ปัญหา - อุปสรรค	สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะ
 บุคลากรภายในองค์กรและบุคคลภายนอกที่ยังขาดการรับรู้  ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมายประจำสำนักทรัพยากรน้ำ  ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ในการรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตและเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ประสบการณ์	 เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน  พัฒนาการนำระบบ IoT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน  พัฒนาขั้นตอนกระบวนการงานตามภารกิจใหม่ โดยการจัดทำ Work Flow ทั้งระบบ  พัฒนาระบบอนุญาตผ่านระบบออนไลน์ (e-Service) ที่จะรองรับการทำงาน  คู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ข้อเสนอแนะนวัตกรรม	
การใช้หลักการของ Internet of Things (IoT) โดยจัดทำ Website และ Application ในการเชื่อมโยงระบบและนำเสนอข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ในทุกภาคส่วน	

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องดำเนินการ เร่งพัฒนาและนวัตกรรมภารกิจหลักที่ 3

ภารกิจหลักที่ 4 แจ้างเตือนภัย และการจัดการสภาวะวิกฤติ

ปัญหา - อุปสรรค	สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะ
ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีความชำนาญในการซ่อมบำรุงรักษา การสำรวจ จัดเก็บ และการวิเคราะห์ด้านอุทกวิทยา และทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ	- เร่งรัดเตรียมบุคลากรในส่วนเครื่องกลและด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น นิติการนักวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม เครื่องกล และไฟฟ้า - เร่งอบรมหรือสร้างองค์ความรู้ให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยง และต้องมีการซ่อมแผนของชาวบ้านเป็นประจำทุกที่ - เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เครื่องมือชุดสำรวจที่ทันสมัย - เพิ่มมาตรการคุ้มครองสวัสดิการของเจ้าหน้าที่
ข้อเสนอแนะนวัตกรรม	
- การประชาสัมพันธ์ สื่อสาร โดย Social Media เช่น Facebook line Twitter TikTok - Application ในการประเมินสถานการณ์ในสภาวะวิกฤติ - การใช้ IoT โดยประยุกต์ใช้ QR CODE	

ตารางที่ 4 ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องดำเนินการ เร่งพัฒนาและนวัตกรรมภารกิจหลักที่ 4

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำจากภารกิจ 4 ด้านของกรมทรัพยากรน้ำ



ภาพที่ 7 SWOT Analysis

บทที่ 4

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567											งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	1. หน่วยงานในสังกัด มีการวางแผนโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก ของหน่วยงาน	1.1 แผนปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นระยะ 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569	1. จัดทำแผนปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นระยะ 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569	1.1 แผนปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569													ไม่ใช้งบ	สลก./ ทุกหน่วยงาน	
		1.2 ร้อยละของการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผน	และการติดตามประเมิน ผลการดำเนินการตามแผน	จำนวน 1 แผน 1.2 ร้อยละ 100 ของการติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินการตามแผน															
		2.1 แผนสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	2. แผนสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานและ	2.1 แผนสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน 1 แผน															
		2.2 ร้อยละของตำแหน่ง ที่มีการสับเปลี่ยนเวียนงาน และการพัฒนากลุ่มบุคคล ที่มีสมรรถนะสูง	การพัฒนากลุ่มบุคคล ที่มีสมรรถนะสูง	2.2 ร้อยละ 100 ของตำแหน่งที่มีการ สับเปลี่ยนเวียนงาน และการพัฒนากลุ่ม บุคคลที่มีสมรรถนะสูง															
		3. ร้อยละความสำเร็จ ในการจัดทำรายละเอียด ตำแหน่งงาน (Job description)	3. จัดทำรายละเอียด ตำแหน่งงาน (Job description)	การจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) จำนวน 5 ตำแหน่ง ดังนี้ 1. วิศวกร 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3. นักจัดการงานทั่วไป 4. นักวิชาการพัสดุ 5. นักวิชาการเงินและบัญชี													ไม่ใช้งบ	สลก./ ทุกหน่วยงาน	

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567											งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
		4. ช่องทางการสื่อสาร สร้างการตระหนักรู้ ของบุคลากรและ ประชาชนเกี่ยวกับ นโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ	4. พัฒนาช่องทางการ สื่อสาร นโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และ การบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำให้กับบุคลากร และประชาชน	2 ช่องทาง ดังนี้ 1. ให้ความรู้ และคลินิก ถามตอบ งานทรัพยากรบุคคล บนเว็บไซต์ www.dwr.go.th 2. สร้างกลุ่ม LINE เพื่อ เผยแพร่ หรือให้ข้อมูล เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล												ไม่ใช้งบ	สลก.
	2. พัฒนาบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำให้มี ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะสูง ความเป็น มืออาชีพ และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	5. แผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) พัฒนาขีดความสามารถ ตามสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อรองรับการทำงาน วิถีใหม่ (Training Roadmap) ที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบัน	5. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) พัฒนาขีดความสามารถ ตามสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่ (Training Roadmap) พร้อมจำแนกบุคลากรของ หน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามแนวทางตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ	1 แผน												ไม่ใช้งบ	สลก./ ทุกหน่วยงาน
		6. จำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา/อบรม ตามแผนงานประจำปี	6. พัฒนาบุคลากรของ กรมทรัพยากรน้ำ ตามแผนงานประจำปี	จำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา/อบรม ตามแผนงานประจำปี													ไม่ใช้งบ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		7. ร้อยละของบุคลากร/ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม เสริมสร้างสมรรถนะผ่าน ระบบ e-Learning หรือ หน่วยงานอื่น	7. บุคลากรของกรมเข้ารับ การอบรมจากหน่วยงาน ภายใน ภายนอกหรือ ผ่าน e-Learning หรือ On the Job Training อย่างน้อย 1 หลักสูตร	ร้อยละ 25 ของ บุคลากรของกรมที่เข้ารับ การอบรมเสริมสร้าง สมรรถนะผ่านระบบ e-Learning และ On the Job Training อย่างน้อย 1 หลักสูตร	←												ไม่ใช้งบ	ทุกหน่วยงาน
		8. จำนวนหลักสูตร การเรียนรู้ที่พัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะของ บุคลากรในหน่วยงาน เพิ่มขึ้นแต่ละปี	8. พัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับ ใช้ในการเพิ่มพูนและ พัฒนาทักษะของบุคลากร ในหน่วยงาน	1 หลักสูตร	←												ไม่ใช้งบ	ศทส. สลก. กพร.
		9. ร้อยละของจำนวน ผู้บริหารหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาเพื่อปรับ Mindset และเสริมสร้าง สมรรถนะทางการบริหาร	9. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ระดับสูงของหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา เพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนา สมรรถนะ	ร้อยละ 25 ของจำนวน ผู้บริหารหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาเพื่อปรับ Mindset และ เสริมสร้างสมรรถนะ ทางการบริหาร ในแต่ละหลักสูตร	←													ไม่ใช้งบ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567											งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
		10. รายงานผลการประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงานและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	10. ประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงานและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	1 แผน												ไม่ใช้งบ	ศทส. สลก. กพร.	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย	11. ร้อยละของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง ปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ	ร้อยละ 100 ของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง ปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ													ไม่ใช้งบ	สลก.

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	12. จำนวนกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการทบทวน พัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับในความโปร่งใสและเป็นธรรม และมีคู่มือการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นแต่ละปี	12. พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	เพิ่มคู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง													ไม่ใช้งบ	สลก.
	5. มีนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	13. จำนวนเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นแต่ละปี	13. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพิ่มนวัตกรรม 1 เรื่อง													ไม่ใช้งบ	สลก./ศทส.
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	6. การบริหารจัดการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพ	14.1 การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 14.2 ร้อยละของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	14. การจัดทำแผนก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ และการประเมินผลตามแผนทั้งนี้ รวมถึงแผนการจัดการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan)	14.1 จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1 แผน 14.2 ร้อยละ 50 ของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)													ไม่ใช้งบ	สลก./ทุกหน่วยงาน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567											งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
	7. บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และพัฒนา รวมทั้ง ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ บุคคล และส่งเสริมให้ มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระหว่างเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง	15. จำนวนเครือข่าย การพัฒนาความร่วมมือ สหวิชาการ	15. สร้างและพัฒนา เครือข่ายด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล หรือบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	1 เครือข่าย	←————→											ไม่ใช้งบ	สลก. กยผ./ ทุกหน่วยงาน
		16.1 จำนวนครั้งในการ จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง นวัตกรรมและจัดการ องค์ความรู้ 16.2 จำนวนนวัตกรรม การที่พัฒนาขึ้นจากการ จัดการองค์ความรู้	16. การกำหนดตัวชี้วัด การพัฒนานวัตกรรม ในหน่วยงาน	16.1 จัดกิจกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรม และจัดการองค์ความรู้ 1 ครั้ง 16.2 นวัตกรรม การที่พัฒนาขึ้นจาก การจัดการองค์ความรู้ 1 นวัตกรรม	←————→											ไม่ใช้งบ	กพร./ ทุกหน่วยงาน
	8. ระบบบริหารผลการ ปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ	17. รายงานการวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเพื่อ การพัฒนาระบบบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ของกรมทรัพยากรน้ำ	17. พัฒนาระบบบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ของกรมทรัพยากรน้ำ	2 ครั้ง				←————→					←————→		ไม่ใช้งบ	กพร.	

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		18. จำนวนกิจกรรม/ การดำเนินงานที่จัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลการต่อต้าน การทุจริต ส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	18. การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างธรรมาภิบาล การต่อต้านการทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมในองค์กร	3 กิจกรรม	←												ไม่ใช้งบ	กพร./กจ./ สลก.
	9. ผู้รับบริการ บุคลากร และเครือข่ายด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความพึงพอใจต่อระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	19. ร้อยละของความ พึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายทำงาน บริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น	19. สำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ บุคลากร หน่วยงานรัฐ เครือข่ายที่มี ต้องงานบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	ร้อยละ 75 ของความ พึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายต้องงาน บริหารทรัพยากรบุคคล							←						ไม่ใช้งบ	สลก./ ทุกหน่วยงาน

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

[illegible]

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567										งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
		21. จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/ "เพชรจรัสแสง" บุคคล ต้นแบบ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	21. จัดกิจกรรมคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/ "เพชรจรัสแสง" บุคคลต้นแบบ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	3 คน			←			→						50,000	สลก.
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานและ สร้างความผูกพันต่อองค์กร	22.1 จำนวนครั้งของการ สำรวจความพึงพอใจ เพื่อการพัฒนาดัชนี ความสุขของบุคลากร ในองค์กร	22. พัฒนาการสำรวจความ พึงพอใจเพื่อการพัฒนาดัชนี ความสุขของบุคลากร ในองค์กร	22.1 สำรวจความ พึงพอใจเพื่อการพัฒนา ดัชนีความสุขของ บุคลากรในองค์กร 1 ครั้ง										←	→	ไม่ใช้งบ	กพร.
		22.2 ร้อยละของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพิ่มขึ้น		22.2 ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร													
		23.1 จำนวนครั้งของ การสำรวจการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอต่อ การปฏิบัติงานและความ ปลอดภัย	23. การสำรวจการ จัดอุปกรณ์เครื่องมือให้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน และการจัดการด้าน ความปลอดภัย	23.1 สำรวจการจัด อุปกรณ์เครื่องมือ ให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานและความ ปลอดภัย 1 ครั้ง										←	→	ไม่ใช้งบ	กพร.
		23.2 ร้อยละของบุคลากร ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอและมีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น		23.2 ร้อยละ 75 ของ บุคลากรที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอ และมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน													

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567											งบประมาณ ที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
		24.1 จำนวนเรื่องที่ได้ จัดสวัสดิการให้บุคลากร ของกรมทรัพยากรน้ำ 24.2 ร้อยละของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการของกรม เพิ่มขึ้น	24. จัดสวัสดิการให้บุคลากร ของกรมทรัพยากรน้ำ โดยพิจารณาการเพิ่มเติม กิจกรรมดังนี้ (1) การจัดให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (2) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม เช่น การแข่งกีฬา และ (3) กิจกรรมคลายเครียด	24.1 จัดสวัสดิการ ให้บุคลากรของ กรมทรัพยากรน้ำ 1 เรื่อง 24.2 ร้อยละ 75 ของบุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการของกรม												ไม่ใช้งบ	สลก.
		25. ร้อยละของบุคลากร ที่จะเกษียณอายุเข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	25. โครงการเตรียม ความพร้อมและ วางแผนชีวิตบุคลากร ขององค์กรภายหลัง เกษียณอายุราชการ	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่จะเกษียณ อายุเข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน												ไม่ใช้งบ	สลก.

บทที่ 5

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอดให้กับผู้รับผิดชอบตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ มีความรู้ความเข้าใจแผนงาน/กิจกรรม เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการ ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ รายละเอียดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567