



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนบริหารทั่วไป สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ภายใน ๒๓๗๖

ที่ สปอ. ๕๖๕๖ /๒๕๖๗

วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง การรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน)

เรียน ผอ.ส่วน, ผอช.ภาค,ทน.๑-๙ บอ. และหัวหน้าฝ่ายในส่วนบริหารทั่วไป

ตามที่ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำ
แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กรมชลประทานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การติดตามผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทั้งนี้ ส่วนบริหารทั่วไปขอให้ ส่วน/ศูนย์ต่างๆ รายงานผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(รอบ ๑๒ เดือน) พร้อมแนบหลักฐานตามแบบฟอร์มหรือสามารถดาวน์โหลดได้ตาม QR Code ด้านล่างนี้ ส่ง
ให้ฝ่ายบริหารบุคคลและสวัสดิการ ส่วนบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ



แผนปฏิบัติการโครงการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



แบบฟอร์มรายงานผล

(นางสาวประทุมทิพย์ ลุณวารธรรม)
ผบท.บอ.

(นางยานี กลิ่นเจริญ)
บส.บอ.

รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๖ เดือน)

	สำนัก / กอง / กลุ่ม / ศูนย์ และสถาบัน	ค่าคะแนน (คะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๐๐)
๑	สำนักงานเลขานุการกรม	๕๖.๒๐
๒	กองการเงินและบัญชี	๙๗.๐๐
๓	กองแผนงาน	๕๗.๐๐
๔	กองพัสดุ	๕๓.๐๐
๕	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๘๒.๐๐
๖	สำนักกฎหมายและที่ดิน	๗๖.๐๐
๗	สำนักเครื่องจักรกล	๕๒.๘๐
๘	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	๑๐๐.๐๐
๙	สำนักบริหารโครงการ	๕๐.๐๐
๑๐	สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	๖๑.๒๐
๑๑	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
๑๒	สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	๘๘.๐๐
๑๓	สำนักวิจัยและพัฒนา	๕๗.๐๐
๑๔	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	๖๒.๖๐
๑๕	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	๘๑.๔๐
๑๖	กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๒๐.๖๐
๑๗	กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	๘๘.๐๐
๑๘	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐๐.๐๐
๑๙	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘๐.๖๐
๒๐	กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๔๖.๖๐
๒๑	สถาบันพัฒนาการชลประทาน	๓๘.๐๐
๒๒	สำนักงานชลประทานที่ ๑	๔๕.๐๐
๒๓	สำนักงานชลประทานที่ ๒	๑๐๐.๐๐
๒๔	สำนักงานชลประทานที่ ๓	๙๑.๐๐
๒๕	สำนักงานชลประทานที่ ๔	๗๓.๘๐

รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๖ เดือน)

	สำนัก / กอง / กลุ่ม / ศูนย์ และสถาบัน	ค่าคะแนน (คะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๐๐)
๒๖	สำนักงานชลประทานที่ ๕	๖๗.๐๐
๒๗	สำนักงานชลประทานที่ ๖	๘๒.๘๐
๒๘	สำนักงานชลประทานที่ ๗	๖๗.๒๐
๒๙	สำนักงานชลประทานที่ ๘	๙๔.๐๐
๓๐	สำนักงานชลประทานที่ ๙	๙๒.๐๐
๓๑	สำนักงานชลประทานที่ ๑๐	๖๙.๖๐
๓๒	สำนักงานชลประทานที่ ๑๑	๖๑.๘๐
๓๓	สำนักงานชลประทานที่ ๑๒	๑๐๐.๐๐
๓๔	สำนักงานชลประทานที่ ๑๓	๘๒.๐๐
๓๕	สำนักงานชลประทานที่ ๑๔	๕๘.๘๐
๓๖	สำนักงานชลประทานที่ ๑๕	๕๔.๐๐
๓๗	สำนักงานชลประทานที่ ๑๖	๘๘.๐๐
๓๘	สำนักงานชลประทานที่ ๑๗	๗๓.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕/๐๖/ ๒๕๖๗



บันทึกข้อความ

รท. 1295/ ลก. 5145/67
 5 มี.ค. 67 55067
 11.5.67

ลธร. 1573/67
 6 มี.ค. 67
 7.44 น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล โทร. ๒๕๐๒, ๒๕๐๔
 ที่ สบค ๓๔๗๗ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อธช. ผ่าน รธร.

ตามที่กรมได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้คำนึงถึงประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรมในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization) ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ความคาดหวังของผู้บริหาร แนวทาง RID Team Plus และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ๑๗ โครงการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะได้ดำเนินการเผยแพร่และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการต่อไป

- ผ่าน

(นายเดช เส็กวิชัย)

รองฯ รักษาการแทน รธร

- ๕ มี.ค. ๒๕๖๗

(นายณัฐพล วุฒิจันทร์)

ผส.บค.

เห็นชอบ

(นายชูชาติ รักจิตร)

ลธช.

- ๖ มี.ค. ๒๕๖๗

๑๕๖๐ -

4

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรมชลประทานได้กำหนดแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในมิติต่างๆ จำนวน ๑๗ โครงการ ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อคงไว้ซึ่งขีดความสามารถองค์กร	๑. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกผู้มีความศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีความศักยภาพ (Talent Inventory)	๑. โครงการคัดเลือกผู้มีความศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีความศักยภาพ (Talent Inventory)
		๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้มีความศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	๒. โครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคนที่เพียงพอสอดคล้องกับภารกิจเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษากำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการชลประทาน (จังหวัด) และโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา (ชื่อโครงการ)	๓. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการชลประทาน (จังหวัด) และโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา (ชื่อโครงการ)
		๔. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพตามแผนพัฒนาที่กำหนด	๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการเพื่อส่งเสริมให้เป็นข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร	๕. ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร
๔. พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมจากรุ่นสู่รุ่นเกี่ยวกับความมั่นคงด้านน้ำและการจัดการน้ำ ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๖. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปี	๖. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้กรมชลประทาน	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน โครงการ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและตอบสนองต่อทุกกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. โครงการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital Literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วทั้งองค์กร เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน	๘. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	๘. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. ส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นตัว	๙. ระดับความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๘. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับต่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Road Map (๑๙ สายงาน)	๑๐. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map : TRM)
		๑๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑๑. โครงการจัดทำแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล	๑๒. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ	๑๒. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรและมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมคุณชนลประทานประจำปี	๑๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกรมชลประทาน
		๑๔. ร้อยละของบุคลากรกรมชลประทานที่มีการรับรู้และเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด	๑๔. โครงการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมชลประทาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
		๑๕. ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมกรมชลประทาน	๑๕. โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมกรมชลประทาน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<p>๑๑. พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต</p> <p>๑๒. เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร</p> <p>๑๓. กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน</p>	๑๖. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	๑๖. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
	๑๓. กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน	๑๗. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน	๑๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน