



บันทึกข้อความ

๒๒๕๔

ผ.บ. ๒๒๖

ส่วนราชการ ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๘๐๒, ๒๘๐๔

ที่ สบค ๐๒ / ๒๙๐ / ๒๕๖๗

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลขอส่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งกรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ ดังกล่าวแล้ว ตามหนังสือ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สบค. ๓๔๓๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถ
ดาวน์โหลดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ที่เว็บไซต์
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ “ยุทธศาสตร์/คำรับรอง” เลือก “แผนปฏิบัติการประจำปี” หรือ
สแกน QR Code ด้านล่างนี้

(นายจันทน์ เมตตาจิตร์)

ผวป.บค.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล



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

เพื่อโปรดทราบ และประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธนศร์ สมบูรณ์)

ผส.บอ.

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗

(นางยานี กลิ่นเจริญ)
บส.บอ.



บันทึกข้อความ

ทศ. 2285/ 5 มี.ค. 67
จก. 3195/ 67
5 มี.ค. 67
11.34 น.

สธธ. 1573/ 67

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล โทร. ๒๕๐๒ , ๒๕๐๔

ที่ สบค ๓๔๓๓ 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 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้คำนึงถึงประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรมในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 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 เล็กวิชัย)

รธบ. รักษาการแทน รธร.

- ๕ มี.ค. ๒๕๖๗

(นายณัฐพล วุฒิจันทร์)

ผส.บค.

เห็นชอบ

(นายชูชาติ รักจิตร)

อธช.

- ๖ มี.ค. ๒๕๖๗

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. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีศักยภาพ (Talent Inventory)	๑. โครงการคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีศักยภาพ (Talent Inventory)
		๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	๒. โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคนที่เพียงพอสอดคล้องกับภารกิจเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษากำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการชลประทาน (จังหวัด) และโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา (ชื่อโครงการ)	๓. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการชลประทาน (จังหวัด) และโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา (ชื่อโครงการ)
		๔. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพตามแผนพัฒนาที่กำหนด	๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการเพื่อส่งเสริมให้เป็นข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร	๕. ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร
		๖. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปี	๖. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้กรมชลประทาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและตอบสนองต่อทุกกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	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. โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map : TRM)
		๑๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑๑. โครงการจัดทำแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล	๑๒. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ	๑๒. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรและมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมกรมชลประทานประจำปี	๑๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกรมชลประทาน
		๑๔. ร้อยละของบุคลากรกรมชลประทานที่มีการรับรู้และเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด	๑๔. โครงการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมชลประทาน

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

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน

ที่ ข ๒๐๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลชุดใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑) รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒) - ๑๘) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑ - ๑๗	กรรมการ
๑๙) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๐) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	กรรมการ
๒๑) ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	กรรมการ
๒๒) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	กรรมการ
๒๓) ผู้อำนวยการสำนักเครื่องจักรกล	กรรมการ
๒๔) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๒๕) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและที่ดิน	กรรมการ
๒๖) ผู้อำนวยการสำนักบริหารโครงการ	กรรมการ
๒๗) ผู้อำนวยการสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	กรรมการ
๒๘) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	กรรมการ
๒๙) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๓๐) ผู้อำนวยการกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	กรรมการ
๓๑) ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	กรรมการ
๓๒) ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี	กรรมการ
๓๓) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๓๔) ผู้อำนวยการกองพัสดุ	กรรมการ
๓๕) เลขาธิการกรม	กรรมการ

๓๖) ผู้อำนวยการ...

๓๖) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๓๗) ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๓๘) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	กรรมการ
๓๙) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการชลประทาน	กรรมการ
๔๐) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๑) ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๒) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๓) ผู้อำนวยการส่วนวินัยและระบบคุณธรรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๔) ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๕) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๖) ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๗) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๘) ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ เลขานุการ
๔๙) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. ทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง เหมาะสม
ตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีให้กับบุคลากรกรมชลประทาน

๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้อธิบดีกรมชลประทานรับทราบ

๔. แต่งตั้ง...

๔. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตาม
ความเหมาะสม

๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

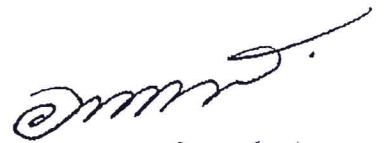
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓



(นายทองเปลว กองจันทร์)

อธิบดีกรมชลประทาน



จิราภรณ์ / ร่าง

จิราภรณ์ / พิมพ์

Wm ๒๔ ตรวจ