



สำนักงานอธิบดี

เลขที่รับ ๕๐๗๕

วันที่ ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๒

เวลา ๑๖.๕๗

สำนักงานรองอธิบดี ๒

เลขที่รับ ๑๓๖

วันที่ ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๒

เวลา ๑๕.๕๔

กรมทรัพยากรน้ำ

รับที่ ๐๕๓๕๕

วันที่ ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๒

เวลา ๑๖.๕๖

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำ โทร. ๐ ๒๒๗๑-๖๑๘๗ โทรสาร ๐ ๒๒๗๑-๖๖๒๓

ที่ ทส ๐๖๒๒.๑/ ๒๘๕ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)

สำนักงานรองอธิบดี ๑

เลขที่รับ ๖๗๗๗

วันที่ ๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

เวลา ๑๓.๓๖ น.

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ ผ่าน รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ (นายอริวัฒน์ สุนทรประดิษฐ์)

ด้วยคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ วาระที่ ๔.๑ พิจารณาร่างแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) มีมติเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) และมอบหมายฝ่ายเลขานุการปรับแก้ตามความเห็นคณะอนุกรรมการฯ และหากอนุกรรมการฯ ท่านใดเห็นว่าควรปรับแก้เพิ่มเติมในประเด็นใดให้ส่งให้ฝ่ายเลขานุการภายในวันศุกร์ที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการพิจารณาปรับแก้ไขและนำเสนอรองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ (นายอริวัฒน์ สุนทรประดิษฐ์) เพื่อนำเสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้กรมทรัพยากรน้ำมีแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ที่ใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ๒๐ ปี กรมทรัพยากรน้ำ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร่วมกับผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเสนอขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานพร้อมเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ตามที่เสนอมาพร้อมนี้

เรียน ทส.๐๖๒๒.๑/๒๘๕

- เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ

(นายอริวัฒน์ สุนทรประดิษฐ์)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

(นางสาวชมพูนุช ดลสุเลิศ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๒

(นางรุ่งอรุณ เวทวังสิการ)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลก.

เลขานุการร่วมคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายเอนก ชมพานิชย์)

รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

- ๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

เรื่องกลับ กตพ
วันที่ 18 มิ.ย. ๒๕๖๒
เวลา 11.40

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1. หน่วยงานในสังกัดมีการวางแผนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	1. ร้อยละของหน่วยงานมีแผนอัตรากำลัง	1. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี	-	100	100	100	100	100	สลก.กพร.	
		2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหารจัดการภายใต้กรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ	-	-	50	60	70	80	สลก.	
	2. พัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	3. พัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำ	ร้อยละ 100	100	100	100	100	100	สลก.	
		4. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	4. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	100	100	100	100	100	สลก.ศสท.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย	5. ร้อยละของหน่วยงานในทท. ที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ปัจจุบันสามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ	-	60	70	80	90	100	สลก.	
	4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	6. จำนวนสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการทบทวน พัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับในความโปร่งใสและเป็นธรรม	6. พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	สลก.	
		7. ร้อยละของหน่วยงานที่นำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้	7. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	1	1	1	1	1	สลก.	
	5. มีนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	8. จำนวนนวัตกรรมที่มีการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	8. พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	1	1	สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	6. การบริหารจัดการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ	9. ร้อยละของสายงานที่มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	9. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ	-	60	70	80	90	100	สลก. กพร.		
		10. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) ที่ได้รับการบริหารจัดการ	10. บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan)	-	80	85	90	95	100	สลก.		
	7. บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา รวมทั้งถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคล และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ระหว่างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	11. จำนวนเครือข่ายการพัฒนาความร่วมมือสหวิชาการ	11. สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	-	1	1	1	1	1	สลก. สปท.		
	8. ผู้รับบริการ บุคลากรและเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	12. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายต้องงานบริหารทรัพยากรบุคคล	12. พัฒนาระบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายที่มีต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	80	80	80	80	80	สลก.		
	9. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	13. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารผลการ	13. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	-	1	2	3	4	5	สลก. กพร.		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
		ปฏิบัติราชการของกรม ทรัพยากรน้ำ									
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	10. กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความ โปร่งใสเป็นธรรม	14. ร้อยละของข้อร้องเรียน ที่ได้รับการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงและมีการสั่งการ	14. จัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรม ทรัพยากรน้ำ	100	100	100	100	100	100	สลก. ศสท.	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร	15. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร	15. พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจ การพัฒนาศักยภาพความสุขของบุคลากร ในองค์กร	80	80	80	80	80	80	สลก. กพร.	
			16. จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรม ทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	-	-	สลก.	