



กรมทรัพยากรน้ำ
รับที่ 06152
วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๐๙.๕๓ น.

สำนักงานอธิบดี
เลขที่รับ 5017
วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๓
14.13 น.

สำนักงานรองอธิบดี ๑
เลขที่รับ ๑๕๒๘
วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๕๐ น.

บันทึกข้อความ

ด่วนที่สุด

ส่วนราชการ...กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำ โทร. ๐-๒๒๗๑-๖๑๙๗ โทรสาร. ๐-๒๒๙๘-๖๖๒๓
ที่ ทส.๐๖๒๒.๑/ ๓๕๖ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง...รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

ด้วยคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเห็นชอบในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในฐานะเลขานุการอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ และเพื่อให้แผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สอดรับกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของกรมทรัพยากรน้ำบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ๒๐ ปี กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานพร้อมเจ้าหน้าที่ในสังกัดนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามที่เสนอมา

พร้อมนี้
เรียน ท่านอธิบดี
เพื่อโปรดทราบ
นันทิธร ๙

(นางสาวชมพูนุช ดลสุเลิศ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๓

(นายภาดล ดาวฤกษ์รัตน์)
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

ห้องลับ กรม
วันที่ 25 มิ.ย. 63
เวลา ๑.30

(นายอริวัฒน์ สุนทรประดิษฐ์)
รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2563

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 และความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	1. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน	-	-	-	100 (จัดทำแผน)	100 (ติดตามผล)	100 (ติดตามผล)	สลก. กพร.	
		2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหารจัดการภายใต้กรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	50	80	สลก.	
		3. ร้อยละของตำแหน่งที่มีการสับเปลี่ยนเวียนงาน และการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะสูง	3. แผนงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	-	-	10	20	30	สลก/ ทุกหน่วยงาน		
	2. พัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	4. พัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ	ร้อยละ 100	100	100	100	100	100	สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
		5. รายงานผลการทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	5. ทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	-	-	-	1	-	1	สลก. ศสท. กพร.	
		6. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	6. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	100	100	100	100	100	สลก. ศสท.	
		7. จำนวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	7. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	-	-	-	1	1	1	ศสท. สลก. กพร.	
		8. จำนวนผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ	8. ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ				1	1	1	สลก.	
		9. รายงานผลการประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อจัดทำ	9. ประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน และแผนพัฒนา	-	-	-	1	1	1	ศสท.. สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
		แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของหน่วยงาน และ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	รายบุคคล (Individual Development Plan)								
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	3. ระบบฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพทันสมัย	10. ร้อยละของหน่วยงานใน กรมทรัพยากรน้ำที่มีการ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูล ที่ครบถ้วน ถูกต้อง ปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	10. พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคน กรมทรัพยากรน้ำ	-	60	70	90	90	100	สลก. ศสท.	
	4. กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรม ทรัพยากรน้ำ	11. จำนวนกระบวนการ การสรรหา คัดเลือก และ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร การ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ ได้รับการทบทวน พัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับใน ความโปร่งใสและเป็นธรรม	11. พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	สลก.	
		12. จำนวนคู่มือการ ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	12. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมทรัพยากรน้ำ (เรื่อง)	-	1	1	1	1	1	สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
	5. มีนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	13. จำนวนนวัตกรรมที่มีการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	13. พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	1	1	สกก.	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	6. การบริหารจัดการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ	14. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	14. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ และการประเมินผลตามแผน	-	50 (จัดทำ)	75 (จัดทำ)	100 (จัดทำ)	90 (ประเมินผล)	100 (ประเมินผล)	สกก. กพร.	
		15. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) ที่ได้รับการบริหารจัดการ	15. บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan)	-	-	-	-	50	100	สกก.	
	7. บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา รวมทั้งถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคล และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ระหว่างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	16. จำนวนเครือข่ายการพัฒนาความร่วมมือสหวิชาการ	16. สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	-	1	1	1	1	1	สกก. สพท./ ทุกหน่วยงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					2562	2563	2564	2565	2566		
	8. ผู้ให้บริการ บุคลากรและ เครือข่ายด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความพึง พอใจต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	17. ร้อยละของความ พึงพอใจของผู้ให้บริการ บุคลากร เครือข่ายต้องงาน บริหารทรัพยากรบุคคล	17. สำนักรวจความพึงพอใจของ ผู้ให้บริการ บุคลากร เครือข่ายที่มี ต้องงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมทรัพยากรน้ำ	-	65	65	70	75	80	กพร.	
	9. ระบบบริหารผลการ ปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ	18. รายงานการวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเพื่อการ พัฒนาระบบบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของ กรมทรัพยากรน้ำ	18. พัฒนาระบบบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	-	1	1	1	1	1	กพร.	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	10. กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความ โปร่งใสเป็นธรรม	19. ร้อยละของข้าราชการ ที่ได้รับการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงและมีการสั่งการ	19. จัดการข้าราชการหรือร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ	100	100	100	100	100	100	สลก.	
		20. รายงานผลการ วิเคราะห์ข้าราชการ พร้อมข้อเสนอแนะทางการ ป้องกัน	20. การวิเคราะห์ข้าราชการ เสนอแนะทางการป้องกัน	-	-	1	1	1	1	สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				2561	2562	2563	2564	2565	2566		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร	21. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร	21. พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์กร	-	65	65	70	75	80	กพร.	
			22. จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรม ทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	-	-	สสท.	