



กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รับที่ ๒๕๓๖
๑๕ มี.ค. ๒๕๖๘
๑๑.๓๑

บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดี ผล.

รับที่ ๘๑๐

วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๘

เวลา ๑๖.๔๗

ห้องรองอธิบดี (ด้านบริหาร)

รับที่ ๔๐๓

วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๘

เวลา ๑๖.๐๑

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๒๑๐๙-๕๑๐๐ ต่อ ๗๙๑

ที่ กษ ๒๘๐๑/๑๕๑๔

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เลขที่รับ ๑๗๕๑

เรียน อธ.ผ่าน รธ.พร.

วันที่รับ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๘

เวลาที่รับ ๑๔.๔๗

ตามที่กรมแผนหลวงและการบินเกษตร ได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และขอให้หน่วยงานรับผิดชอบกิจกรรมตามแผนพัฒนาองค์การฯ ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมแผนหลวงและการบินเกษตร และแผนปฏิบัติการด้านการดัดแปรสภาพอากาศและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๘๐) และเป็นไปตามแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (HR Scorecard) จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสหชาติ รอดใส)
ผอ.กปส.
รักษาราชการแทน ลนค.

เห็นชอบ

๑๔ มี.ค. ๒๕๖๘

(นายราเชน ศิลปราชะ)

รธ.ปค. รักษาการแทน อธ.ผ.

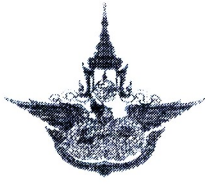
๑๓ มี.ค. ๒๕๖๘

(นายไพจิตร เค้ากล้า)
รธ.พร.

เสนอ กทบ

เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นางสาวสาวิตรี ภูทอง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
รักษาการในตำแหน่ง หน.ผบท.
๑๔ มี.ค. ๒๕๖๘



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานด้านการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการของประเทศ มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักในเรื่องของการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ เพื่อให้เกิดฝนในปริมาณและการกระจายที่เหมาะสม วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนเพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ ดัดแปรสภาพอากาศ เพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติอันเนื่องมาจากความผันแปรของภูมิอากาศและสภาวะโลกร้อน และการบริหารจัดการด้านการบินในการกิจการทำฝน การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และการกิจด้านการเกษตร

ดังนั้น กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จึงต้องมุ่งเน้นในการเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถสนับสนุนในการรองรับต่อการกิจ และสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในระดับโลกด้านการดัดแปรสภาพอากาศตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากร มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศและการบินเกษตรอย่างสมดุลและยั่งยืน
To be an intelligent organization on balance and sustainable management of atmospheric water and agricultural aviation

พันธกิจ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๑. บริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ โดยการดัดแปรสภาพอากาศ
๒. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการดัดแปรสภาพอากาศ
๓. บริหารจัดการด้านการบินในการกิจการดัดแปรสภาพอากาศ และการกิจด้านการเกษตร

แผนปฏิบัติราชการ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีทั้งหมด ๕ ด้านประกอบด้วย

๑. ด้านเพิ่มประสิทธิภาพการดัดแปรสภาพอากาศ
๒. ด้านเพิ่มขีดความสามารถการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการดัดแปรสภาพอากาศ
๓. ด้านเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการด้านการบิน
๔. ด้านเพิ่มประสิทธิภาพเทคโนโลยีดิจิทัล
๕. ด้านเพิ่มประสิทธิภาพระบบการทำงานภาครัฐ

อำนาจหน้าที่ : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ ประสานนโยบาย และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ
๒. ปฏิบัติการทำฝนเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำในพื้นที่เกษตร ป่าไม้ และเขื่อนกักเก็บน้ำ แก้ไขภาวะภัยแล้ง ให้แก่เกษตรกรและประชาชนผู้ใช้น้ำทั่วไป รวมทั้งพื้นที่ที่ต้องการฝนในการแก้ปัญหาภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง และการดัดแปรสภาพอากาศ
๔. ปฏิบัติการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฝนหลวง การวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีฝนหลวง และการปฏิบัติงานด้านการเกษตร
๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายหน้าที่

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการโดยให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรม ฝนหลวงและการบินเกษตร และแผนปฏิบัติการด้านการดัดแปรสภาพอากาศและการบินเกษตรระยะ ๒๐ ปี (ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๘๐) และเป็นไปตามแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.พ. ครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ (HR Scorecard) ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. การจัดทำแผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องและ การสนับสนุนด้านบุคลากร ให้กรมฝนหลวงและการบินเกษตร บรรลุผลตามพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้
๒. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ดำเนินการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. การจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ นำมาประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
๒. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

๓. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมแผนหลวงและการบินเกษตร

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. การสร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้

๒. การจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ

๓. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่ วิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การบริหารอัตรากำลังคน สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจในอนาคต	ร้อยละความสำเร็จในการ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. การวางแผนกำลังคนของกรมฝนหลวงและ การบินเกษตร	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
			๒. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๓. การปรับปรุงการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. ๖๘
		การจัดทำข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้ เป็นรูปแบบดิจิทัล	๔. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหารทรัพยากร บุคคล	การประเมินผลปฏิบัติราชการ ที่ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖. การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกรมฝนหลวงและ การบินเกษตร	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. ๖๘
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็นธรรม	คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๗. การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. ๖๘

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และผูกพันองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๘. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความสุขและผูกพันของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

๒. การพัฒนาทรัพยากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
			๒. โครงการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๕๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับศึกษาเพื่อเสริมความรู้ทักษะในสายงาน	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการศึกษา (ทุนการศึกษา)	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษา	ขึ้นอยู่กับที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘