

**โครงการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖**

**ความเป็นมา**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ ภาครัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ นี้ ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน จึงได้จัดทำโครงการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น เพื่อเป็นการยกระดับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจนเป็นแบบอย่างที่ดีสมกับบทบาทการเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**แนวทางการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น**

**การเสนอชื่อบุคคลและผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น**

๑. สำนัก กอง พิจารณาเสนอชื่อบุคคลระดับหัวหน้างานขึ้นไปในสังกัดตามโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ซึ่งมีผลงานด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดีเด่น อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยผลงานที่นำเสนอต้องมีระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป นับจากวันที่ประกาศเกณฑ์การคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถแสดงผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. สำนัก กอง สามารถเสนอชื่อบุคคล ซึ่งมีผลงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นได้ไม่จำกัดจำนวน โดยจำแนกกลุ่มผู้ได้รับการเสนอชื่อและผลงาน ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ

กลุ่มที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าสำนัก กอง ๒ ระดับ

กลุ่มที่ ๓ ผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าสำนัก กอง ๓ ระดับ

๓. การเสนอชื่อบุคคลและผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นให้จัดทำเป็นเอกสารเรื่องเล่าผลงานความสำเร็จด้านการพัฒนาบุคลากร ( HRD Success Story) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือกผลงานที่กรมแต่งตั้งพิจารณา โดย

๓.๑ ให้เจ้าของผลงานเขียนเอง หรือ

๓.๒ ให้ผู้อื่นเขียนให้ (อาจตั้งทีมงานเพื่อจัดเก็บความรู้จากผู้มีผลงาน)

๓.๓ เอกสารสำหรับใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนการปฏิบัติงานจริง ตามรูปแบบที่กำหนดประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคคลที่สร้างผลงาน และเบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

ตอนที่ ๒ รายละเอียดผลงานความสำเร็จด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ประกอบด้วย

๑. ชื่อผลงาน
๒. วัตถุประสงค์
๓. หลักการและเหตุผล แนวคิด หรือ ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาบุคลากร
๕. วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร
๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
๗. ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร/ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่สามารถวัดผลสำเร็จได้ชัดเจน
๘. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร
๙. ประเด็นการเรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากรเพื่อขยายผลหรือต่อยอดการพัฒนา
๑๐. หลักฐานประกอบ เช่น เอกสาร ภาพถ่าย ซีดี วีดีโอ ฯลฯ

ตอนที่ ๓ ผู้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นประกอบผลงาน

เกณฑ์การคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น

เกณฑ์ ๑ การวางแผนการพัฒนา ๓๐ คะแนน : ความสัมพันธ์กับกลยุทธ์องค์กร/สนับสนุนกลยุทธ์องค์กร การใช้หลักคิด แนวคิดและข้อมูลที่น่าเชื่อถือประกอบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
คำอธิบาย : พิจารณาถึง การวางแผนหรือการกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร และมีหลักคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการวางแผนหรือกำหนดแนวทางพัฒนา รวมทั้งใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมาประกอบการพิจารณา	
รายละเอียด	ระดับคุณภาพ
ความสัมพันธ์กับงาน	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๓ คะแนน) สัมพันธ์กับงานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๔ คะแนน) สัมพันธ์กับภารกิจของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๕ คะแนน) สัมพันธ์เชื่อมโยงกับคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง
การใช้หลักคิดและข้อมูล	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๓ คะแนน) ใช้ประสบการณ์เป็นหลัก
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๗ คะแนน) มีหลักคิด และมีข้อมูลสนับสนุน
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๑๐ คะแนน) มีหลักคิดและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สนับสนุนจากหลายแหล่ง
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๓ คะแนน) มีการใช้ความคิดเพื่อปรับเปลี่ยนงานประจำเล็กน้อย
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๗ คะแนน) มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับประยุกต์ทฤษฎีใหม่ๆ กับการทำงานประจำให้ดีขึ้น
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๑๑ คะแนน) มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แบบต่อยอด พัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ให้แตกต่างไปจากแนวทางเดิม
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๔ (๑๕ คะแนน) คิดนอกกรอบ ริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่เคยมีมาก่อน มีความซับซ้อน ในกระบวนการคิด โดยสิ่งนั้นส่งผลดีต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน แตกต่างไปจากแนวทางเดิม

เกณฑ์ ๒ การดำเนินการพัฒนา ๔๐ คะแนน : การใช้เครื่องมือในการพัฒนา วิธีการพัฒนา การมีส่วนร่วม การจูงใจ	
คำอธิบาย : พิจารณาถึงการเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่กำหนดไว้ ตลอดจนพิจารณาถึงวิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่มาของผลงาน การใช้ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นผลจากบทบาท การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจของผู้บังคับบัญชา	
รายละเอียด	ระดับคุณภาพ
วิธีการพัฒนา	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๒ คะแนน) ไม่มีความซับซ้อนในการดำเนินการพัฒนา
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๔ คะแนน) มีอุปสรรคเล็กน้อย และต้องใช้ความพยายามในการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๘ คะแนน) มีความซับซ้อนในการดำเนินการพัฒนา
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๔ (๑๐ คะแนน) มีความซับซ้อนในการดำเนินการพัฒนามาก ต้องมีการทบทวนปรับปรุงวิธีการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
การมีส่วนร่วมและการจูงใจ	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๓ คะแนน) สนับสนุนและสั่งการให้มีการพัฒนาตามนโยบายกรม
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๗ คะแนน) มีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๑๐ คะแนน) อุทิศ ทุ่มเท เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา
การนำมาปฏิบัติ	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๗ คะแนน) ลงมือปฏิบัติ แต่ยังไม่สม่ำเสมอ
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๑๐ คะแนน) ลงมือปฏิบัติอย่างครบถ้วน สม่ำเสมอ และ/หรือถูกนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง
การใช้เครื่องมือในการพัฒนา	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๓ คะแนน) มีการเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนา
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๗ คะแนน) มีการใช้เครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๑๐ คะแนน) มีการใช้เครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์ ๓ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๒๐ คะแนน	
<p>คำอธิบาย : แสดงถึงการมีวิธีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินการดำเนินการเหมาะสม มีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการพัฒนาในทุกขั้นตอนและเป็นระยะ ผลลัพธ์จากการประเมินมีความชัดเจนสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ แนวทางและวิธีการประเมินติดตามผลการพัฒนาที่ชัดเจน</li> <li>▪ มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>▪ ผลการประเมินสามารถให้ข้อมูลที่ดี เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงในการพัฒนาต่อไปได้</li> <li>▪ การดำเนินการภายหลังการประเมินผล</li> </ul>	
รายละเอียด	ระดับคุณภาพ
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๑๐ คะแนน) มีแนวทางหรือวิธีการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๑๕ คะแนน) มีการดำเนินการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และมีการแก้ปัญหาระหว่างทาง
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๒๐ คะแนน) มีการประเมินและสรุปผล รวมทั้งนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป
เกณฑ์ ๔ ผลลัพธ์การพัฒนาคำองค์กร ๑๐ คะแนน	
<p>คำอธิบาย : เป็นการพิจารณาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสามารถวัดผลสำเร็จได้ชัดเจน เช่น บรรยากาศการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย การปรับปรุงกระบวนการ เช่น การลดขั้นตอน การลดระยะเวลา ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน คุณภาพการให้บริการ เป็นต้น</p>	
รายละเอียด	ระดับคุณภาพ
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๑ (๒ คะแนน) เกิดผลประโยชน์ต่องานตนเอง
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๒ (๔ คะแนน) เกิดผลประโยชน์ต่องานตนเอง และในระดับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๓ (๘ คะแนน) เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของสำนัก กอง
	<input type="checkbox"/> ระดับ ๔ (๑๐ คะแนน) สร้างผลประโยชน์ต่อองค์กร

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็น ๑๐๐ %

A = ผลรวมคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

$$\text{ร้อยละของคะแนนที่ได้} = \frac{A \times 100}{100}$$

### กำหนดการ

- |                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| ๑. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์การคัดเลือก | ภายใน เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖   |
| ๒. รับสมัครผลงาน                 | พฤษภาคม - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ |
| ๓. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก     | ภายใน สิงหาคม ๒๕๕๖        |
| ๔. ประกาศผลการคัดเลือก           | ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖     |

### สถานที่รับสมัคร

ส่งเอกสารสมัครเสนอชื่อบุคคลและผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ได้ที่ส่วนฝึกอบรม  
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ปากเกร็ด ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม  
๒๕๕๖ ในเวลาราชการ

### วิธีดำเนินการคัดเลือก

คณะกรรมการการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นที่กรมแต่งตั้งตามคำสั่งที่ ข  
๑๑๘๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ จะพิจารณาคัดเลือกผลงานตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลงาน  
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นที่กำหนด โดยดำเนินการคัดเลือกเป็น ๒ ระยะ ได้แก่

ระยะที่ ๑ พิจารณาคัดเลือกเบื้องต้นจากเอกสารหลักฐานประกอบการส่งผลงานเข้าร่วมประกวด  
ตามเกณฑ์การคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ตามแบบนำเสนอผลงานที่ฝ่ายเลขานุการ  
จัดทำเสนอ

ระยะที่ ๒ พิจารณาคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์หรือการนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผลงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผลงานดีเด่น

- รางวัลสุดยอดนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผลงานที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการ  
กำหนดและมีคะแนนสูงสุดในแต่ละกลุ่ม ได้รับโล่และใบประกาศเกียรติคุณ รวมทั้งเสนอกรมพิจารณาความ  
ดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพิ่มอีก ๑%
- รางวัลนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น หมายถึง ผลงานที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการ  
กำหนดและมีคะแนนในระดับดีเด่นในแต่ละกลุ่ม ได้รับโล่และใบประกาศเกียรติคุณ
- รางวัลนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผลงานที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการ  
กำหนดและมีคะแนนในระดับพื้นฐานในแต่ละกลุ่ม ได้รับโล่รางวัลและประกาศเกียรติคุณ

### สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

หากมีข้อสงสัยประการใดติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่นางสาวพรเพ็ญ ไชยสุภา ส่วนฝึกอบรม  
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๒๕๘๓ ๔๑๙๓ หรือทาง email : p\_chaisupa@hotmail.com  
หรือดูรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ส่วนฝึกอบรม <http://www.rid.go.th/person/train>





**๒.๓ หลักการและเหตุผล แนวคิด หรือทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**๒.๔ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาบุคลากร**

.....

.....

.....

.....

**๒.๕ วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร (การใช้เครื่องมือในการพัฒนา วิธีการพัฒนา การมีส่วนร่วม การจูงใจให้เกิดการพัฒนา และการนำวิธีการสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**๒.๖ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



๒.๗ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร/ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่สามารถวัดผลสำเร็จได้ชัดเจน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๘ ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๙ ประเด็นการเรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากรเพื่อขยายผลหรือต่อยอดการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๑๐ หลักฐานประกอบ เช่น เอกสาร ภาพถ่าย ซีดี วิดีโอ ฯลฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ ๓ ผู้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นประกอบผลงาน**

**(๑) สำหรับผู้เสนอผลงานลงนาม**

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของข้าพเจ้าจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงวันที่...../...../.....

**(๒) สำหรับผู้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็นประกอบ (กรณีผู้นำเสนอผลงานเป็นผู้บังคับบัญชา  
ระดับต่ำกว่าสำนัก กอง ๒ และ ๓ ระดับ)**

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงวันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงวันที่...../...../.....

**(๓) สำหรับผู้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็นประกอบ**

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้บริหารระดับสำนัก/กอง

ลงวันที่...../...../.....

หมายเหตุ : กรณีผู้นำเสนอผลงานเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ ไม่ต้องกรอกข้อมูล  
ตอนที่ ๓ (๒)



# บันทึกข้อความ

รพ/น) ๒๙๐๓/๒๐๐๖  
๐. ๒๕๓/๕๖

ส่วนราชการ ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๒๕๕๓ ๔๑๔๓ โทรสาร ๐ ๒๕๕๔ ๕๔๓๗

ที่ สบค. ๒๓ ๕๕ /๒๕๕๖

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง โครงการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผอ.กพร. ผอ.กพศ. ผอ.กตน.

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐ รวมทั้งตามผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ระหว่างวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ - ๔ มกราคม ๒๕๕๖ ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD) พบว่า ผลการสำรวจมีช่องว่าง (Gap) ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรกับความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน อยู่ที่คะแนน ๐.๙ เพื่อลดช่องว่าง (Gap) ดังกล่าว กรมได้มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ โดยกำหนดให้มี กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ โดยให้สำนัก/กอง/กลุ่ม จัดให้มีกิจกรรมระบบที่เลี้ยง การสอนงาน การให้ คำปรึกษาตามโครงการ เสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมการพัฒนา บุคลากรในกรมชลประทาน ทั้งนี้ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ในการพัฒนา บุคลากร กรมได้อนุมัติเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ให้ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จัดโครงการ คัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งเป็นโครงการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างภาวะ ผู้นำและทักษะการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (แผนฝึกอบรม ๖) เพื่อเป็นการยกระดับ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจนเป็นแบบอย่างที่ดีสมกับบทบาทการเป็นผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง กรมได้เห็นชอบแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นตามที่คณะกรรมการฯ เสนอเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากร บุคคลดีเด่นที่ส่งเข้าร่วมโครงการไว้แล้ว

ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอส่งรายละเอียดโครงการคัดเลือกผลงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ พร้อมแบบนำเสนองานการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อเชิญชวนผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานทุกระดับของสำนัก/กอง/กลุ่มส่งผลงานการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ในสังกัดท่านส่งผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมโครงการคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่นตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ หากมีข้อสงสัยประการใดติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวพรเพ็ญ ไชยสุภา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โทรศัพท์ ๐ ๒๕๘๓ ๔๑๙๓ โทรสาร ๐ ๒๕๘๔ ๕๔๓๗ และที่ Website ของส่วนฝึกอบรม <http://kromchol.rid.go.th/person/trian>



(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

ประธานคณะกรรมการ

การคัดเลือกผลงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดีเด่น

เรียน ผอ.สศท. ผอ.โครงการ. ลป.๑๑ ๑๖๒๖ และ ฝ่ายบริหารทั่วไป .

เพื่อโปรดพิจารณาแล้วเสร็จหมดจากในสังกัดที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน หากมีสิ่งทรมาน:ส่งแจ้งใหม่โครงการดังกล่าว ให้ส่งผลงานไม่ส่งสิ่งผิดพลาดตามกำหนดเวลาที่แจ้ง



(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.๑๑

