



เลขที่เอกสารในระบบ E. สพก.1593/๒๕๕๘

## บันทึกข้อความ

สำเนาครั้งที่	๔๐๗/๙	สำเนาที่ออกโดย	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
วันที่	- ๗ เม.ย. ๖๘	หน่วยงาน	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้รับ	นายชัยวุฒิ วงศ์สุวรรณ	วันที่	๗ เม.ย.๕๘
เวลา	๑๔.๔๘ น.		

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล โทร.๒๖๐๒ ๘๘๘/๙๘๘/๙๘ ๐๔๕๐๖  
ที่ สบค. ๑๙๙๗/๒๕๕๘ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง สนก. พอ.กพช. และ พอ.กคน.

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลขอส่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ตาม  
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกรมฯ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว  
ดังบันทึกที่แนบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วไป ทั้งนี้ สามารถ  
Download แผนดังกล่าว ได้ที่ Website สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อหนังสือเวียน สนก.

*นายนิศา*

(นายนิศา กำเนิดมณี)

ผส.บค.

ผู้ลงนาม ผส.บค. ๑-๑๖ พอ.กพ. พอ.กคน.  
และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้ง<sup>ที่ปรึกษา</sup>  
เพื่อไม่เดินทาง เดินทางไปราชการ  
ให้สังกัดทราบทั่วไป

*นายนิศา กำเนิดมณี*  
(นายนิศา กำเนิดมณี)  
ผส.บค.

ผู้ลงนาม

ผู้อำนวยการ

*นายอัมพร ศรีสมานุวัตร*  
(นายอัมพร ศรีสมานุวัตร)  
ผบพ.บค.

ผู้รับ

เพื่อโปรดทราบ

- ดร.สุรัตน์ ไกรทอง ปลัดสำนักงาน

*สุรัตน์*

(นางสกุลรัตน์ หาญทวีชัย)  
ผบ. กพ. กพ.

*นายสกุลรัตน์ หาญทวีชัย*

(นายลักษณ์ สุริวรรษณ์)

กสธ. กพ.

จุดตรวจดูแลคน พสก. ๑

*นายลักษณ์ สุริวรรษณ์*



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล โทร.๒๕๐๔

ที่ สบค. ๑๙๙๐ / ๖๔๘๙ วันที่ ๓๙ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธช. ฝ่าย รธร.

ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ นั้น

คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ๑๑๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ และพิจารณาวางแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ ๒ ประเด็น คือ

๑.๑ ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมชลประทาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้บรรลุภารกิจ/เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรม และยังให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของกรม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างภายในตามกฎกระทรวงใหม่ การวิเคราะห์อัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการงานการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำสื่อทางความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน การพัฒนาช้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตลอดจนของการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบให้เพิ่มเติมประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลจากเดิมที่กำหนดไว้ ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็น ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเพิ่มประเด็นยุทธศาสตร์ “การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร” เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ดังนี้

๑. การพัฒนาแนวทางการแต่งตั้งที่ป้องไว้และเป็นธรรม
๒. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
๔. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
๕. การวางแผนการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๗. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๘. การพัฒนา ...

๔. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

๕. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

๖. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร

๑.๒ ทบทวนการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาทบทวนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วมีมติเพิ่มเติม เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ “บุคลากรมีพัฒนารมณ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร” เพื่อให้ สอดคล้องปัจจุบันยุทธศาสตร์ที่เพิ่มขึ้น รวมเป็น ๓ เป้าประสงค์

๒. การพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้คำนึงถึงปัจจุบันด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึง พ่อใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผลการสำรวจจาก สำนักงาน ก.พ.) โดยแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ เป้าประสงค์ ดัวซึ่งผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัด ตลอดจนมีแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งสิ้น ๑๙ แผนงาน/โครงการ (ดังรายละเอียดที่แนบ) รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นชอบในร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. ผลการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรวมชลประทาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘

๒. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการเผยแพร่และแจ้งเวียนให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการต่อไป

*นายมนัส กำเนิดมณี*

(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผศ.บค.

ผาน

๑๒๐๐๐๐๐๐๐๐  
 (นายณรงค์ สินานนท)  
 รธร.

- เน้นตรวจสอบความเสี่ยง  
 - ตั้งเป้าหมายปีงบประมาณ ๐๐๓.  
อนุมัติ

*วันที่*

๑๗๐๗, ๒๕๕๘

(นายสุเทพ น้อยไฟโรงน้ำ)

รอง. รักษาธิการแทน อธช.



**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘**  
**ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

## คำนำ

กรมชลประทานได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบกับเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนราชการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ดังนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ๔ ๑๙๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘) ได้ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้สอดรับกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว

กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล  
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล  
มีนาคม ๒๕๕๘

## สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน	๑
- วิสัยทัศน์	๑
- พันธกิจ	๑
- ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
- เป้าประสงค์	๑
- แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน	๒
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘	๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template)	๕

## ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ๑ ๑๙๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๘
- แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำแนกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรองรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## บทที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน

### วิสัยทัศน์

กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ให้มีพื้นที่ชลประทาน อยู่ในลำดับ ๑ ใน ๑๐ ของโลก

### พันธกิจ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม
๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทาน
๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
๓. การป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจ

### เป้าประสงค์

- ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
๑. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น
  ๒. ทุกภาคส่วนได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
  ๓. ความสูญเสียที่ลดลงอันเนื่องมาจากการภัยอันเกิดจากน้ำ

ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ

๔. อาคารชลประทานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๕. ผู้ใช้น้ำได้รับความพึงพอใจจากการบริหารน้ำ
๖. คุณภาพน้ำได้เกณฑ์มาตรฐาน
๗. ระบบพยากรณ์เพื่อต่อ önภัยอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

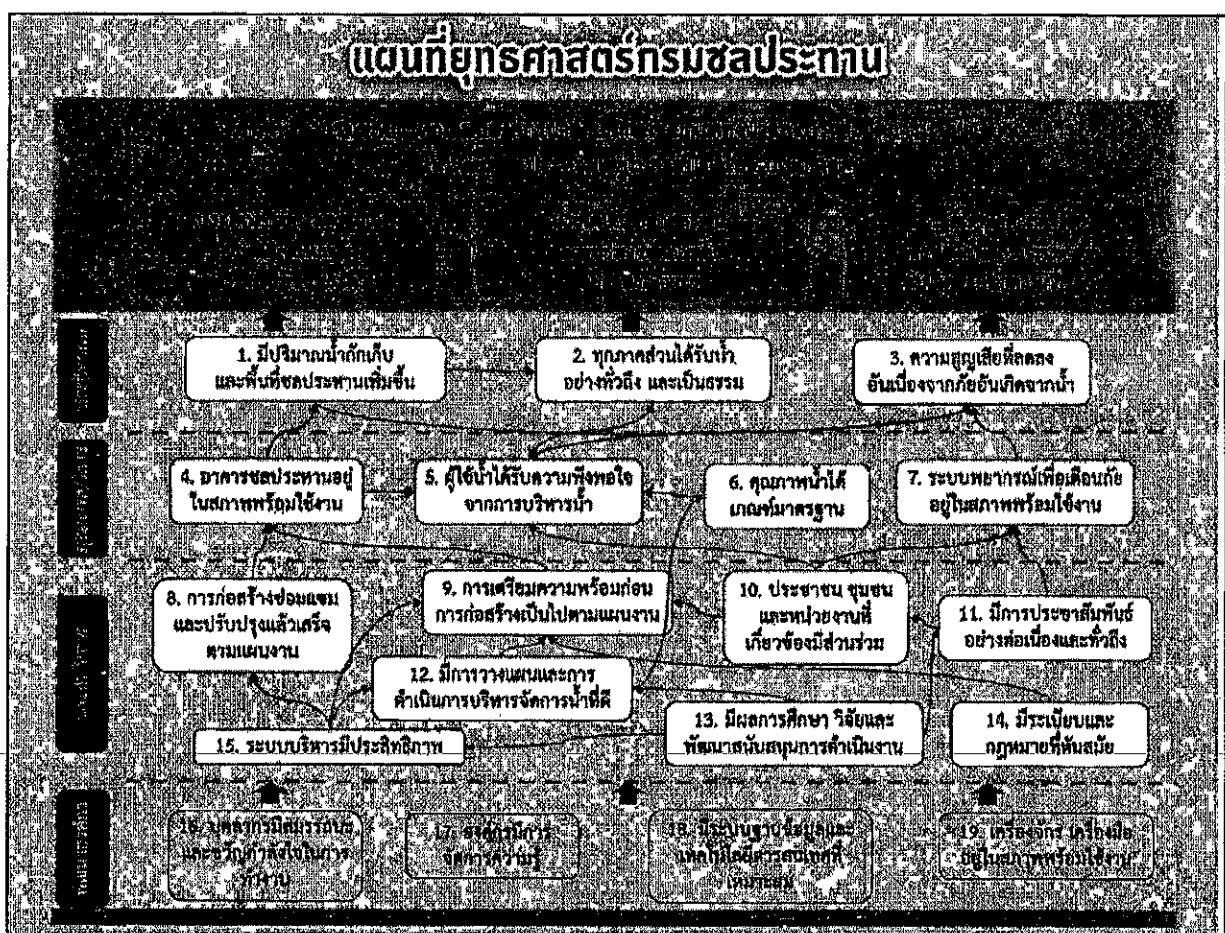
๘. การก่อสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนงาน
๙. การเตรียมความพร้อมก่อนการก่อสร้างเป็นไปตามแผนงาน
๑๐. ประชาชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
๑๑. มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
๑๒. มีการวางแผน และการดำเนินการบริหารจัดการน้ำที่ดี
๑๓. มีผลการศึกษา วิจัยและพัฒนาสนับสนุนการดำเนินงาน

๑๔. มีระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย
๑๕. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ

#### ๔. ด้านการพัฒนาองค์กร

๑๖. บุคลากรมีสมรรถนะ และขวัญกำลังใจในการทำงาน
๑๗. องค์กรมีการจัดการความรู้
๑๘. มีระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
๑๙. เครื่องจักร เครื่องมืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

### แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน



## บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘

### ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาแนวทางการแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๒. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
๔. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
๕. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๗. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๘. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร
๑๐. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

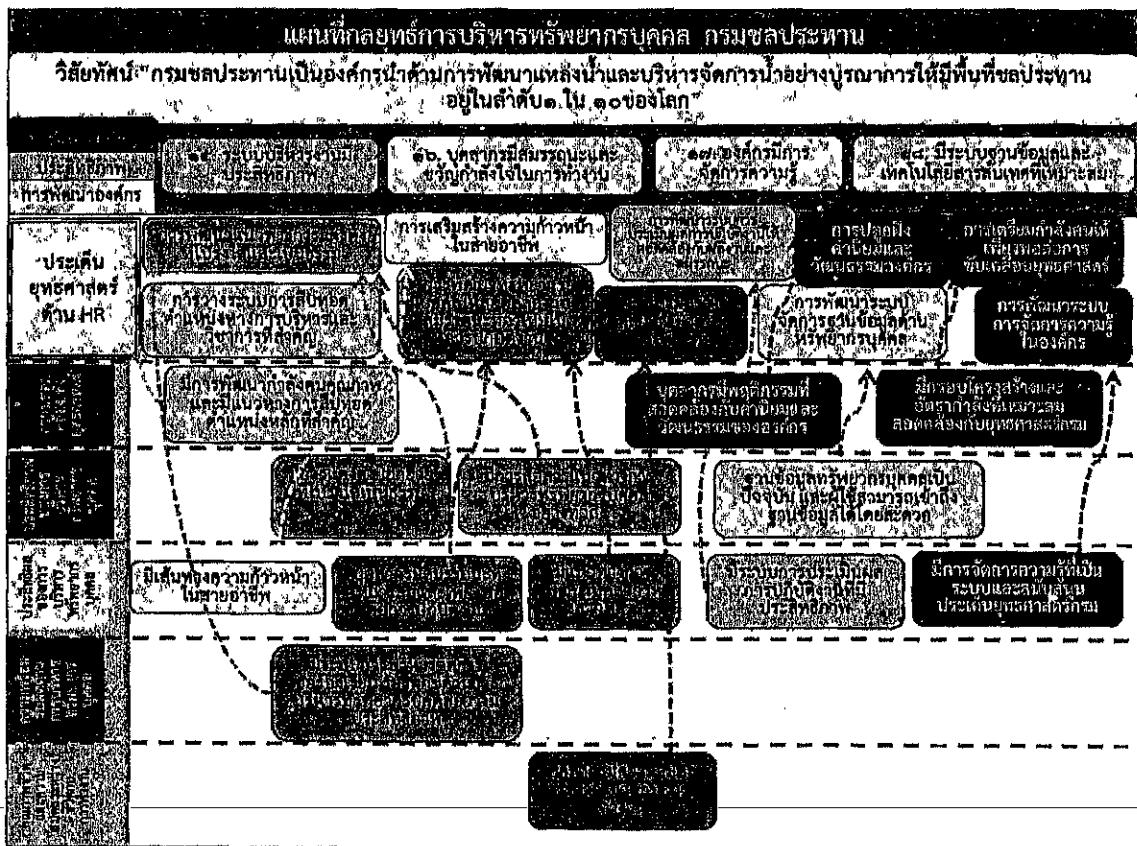
## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๙ ได้  
ทั้งสิ้น ๓๓ เป้าประสงค์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
การพัฒนาแนวทางการแต่งตั้งที่ปรับเปลี่ยนธรรม	๑. มีการแต่งตั้ง โยกย้ายที่ปรับเปลี่ยนธรรมและรวดเร็ว ๒. มีระบบการบริหารจัดการร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๕. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๖. มีกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม
การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๗. มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๘. บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๙. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๐. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๑๑. ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก
การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม
การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	๑๓. บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร

กรมชคประทานได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น ๑๓ เป้าประสงค์ไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่ประกอบด้วย

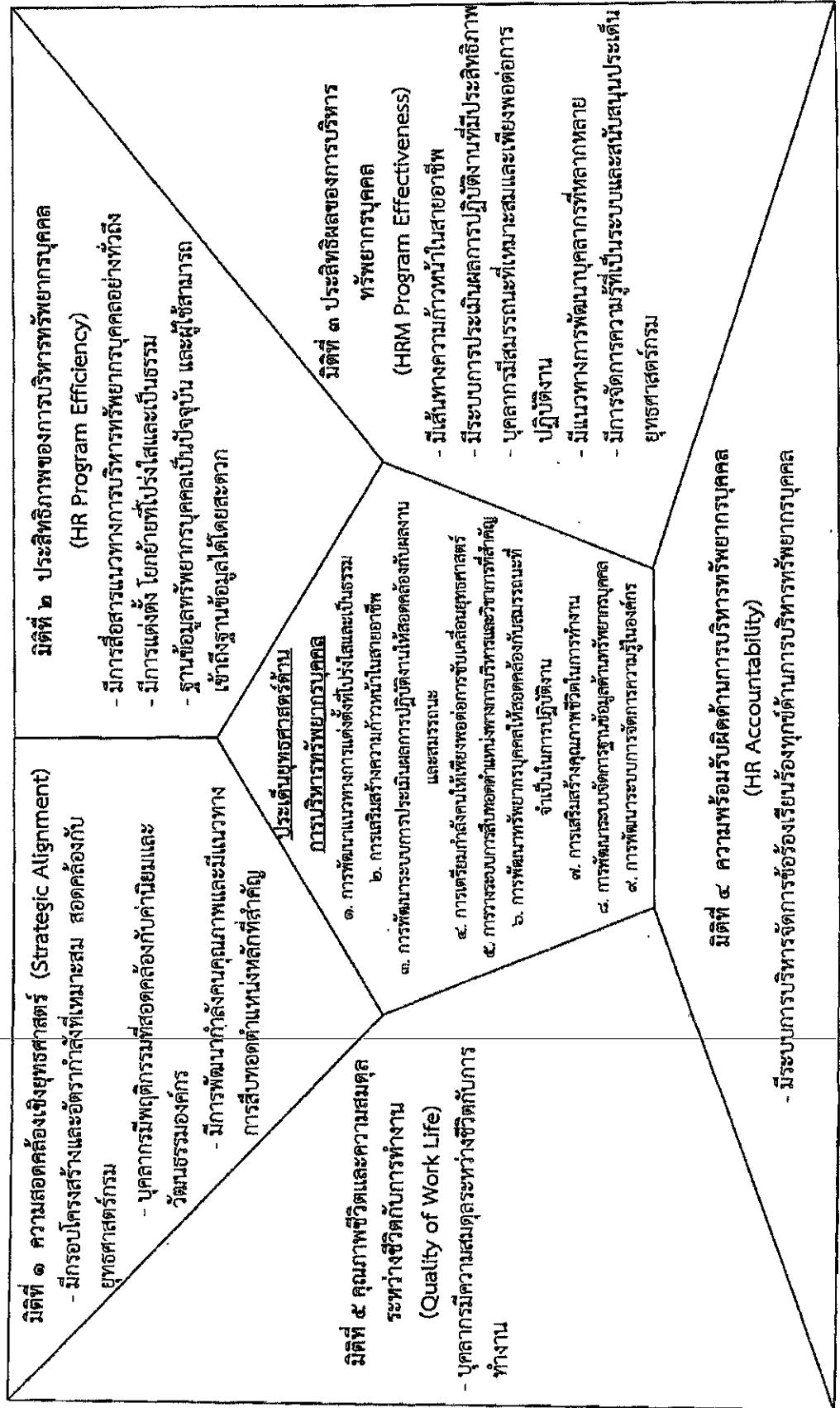
- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)



บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กรมศุลกากรดำเนินการตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้



## ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

กรมชลประทานได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ห้องสื้น ๑๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม ๑.๒ บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ๑.๓ มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตัวแห่งหลักที่สำคัญ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทานและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนัก/กอง ๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสำหรับกรมชลประทาน ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรษาและคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด ๑.๓.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๒.๒ มีการแต่งตั้ง โยกย้ายที่ไปร่วมโисและเป็นธรรม	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมถ่ายทอดสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการเปลี่ยนสายงาน (ซื้อตัวแห่ง) และกลุ่มงานลูกจ้างประจำชุดประชารัฐชุดประทาน ๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย
	๒.๓ ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก	๒.๓.๑ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ (GEIS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒.๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIIS)
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
	๓.๒ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เหมาะสม และเชื่อมโยงกับการให้ค่าตอบแทน
	๓.๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจรอง)
	๓.๔ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๓.๔.๑ ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ในคลังสื่อการเรียนรู้ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่อการนำเสนอและวิดีโอศิริ
	๓.๕ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	๓.๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๓.๕.๒ ค่าคงแนะนำเลี่ยงการตรวจประเมินการจัดการความรู้ของกรม (KMA)
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ มีระบบการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วัน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการปฏิบัติงาน

**แบบประเมินตัวการประชาร์ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template)**

กรมชลประทานมีผู้รายงาน/โครงการรองรับแบบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์		ประเมินตัวการประชาร์ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล									
กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืนสำหรับพื้นที่ชลประทานอยู่ในลำดับ ๑ ใน ๑๐ โลก		๑. ผู้คนและน้ำ แตะเทือนที่ชลประทานต้องสามารถศักยภาพของอุปกรณ์น้ำให้ก้าวตามสู่สุด ๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทั่วถึง และยั่งยืน ๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันตรายจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม ๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบูรณาการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ									
พัฒนา		๕. การพัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ ๖. การติดตามกำกับดูแลให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๗. การวางแผนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่สำคัญ ๘. การพัฒนาศักยภาพเชิงบุคคลให้ก้าวตามภารกิจ ๙. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร ๑๐. การป้องกันและจัดการภัยธรรมชาติในภูมิภาค									
วิสัยทัศน์		๑.๑.๑ ฝึกอบรมศักยภาพของ บุคลากรสำเร็จการ และงานภายในของกรม ชลประทานและทำ หมายเหตุ ต้องการต้องปรับ ถูกต้อง (น้ำหนักภารกิจ และค่าใช้จ่าย)									

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	เป้าหมาย	บทบาทการให้คะแนน					น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ภารม สหกิจสัมพันธ์ มนต์เสน่ห์ น้ำดี	๑.๑ ฝึกอบรม บุคลากรสำเร็จ และงานภายในของ ชลประทานและทำ หมายเหตุ ต้องการต้องปรับ ถูกต้อง (น้ำหนักภารกิจ และค่าใช้จ่าย)	๑.๑.๑ ฝึกอบรมศักยภาพของ บุคลากรสำเร็จการ และงานภายในของกรม ชลประทานและทำ หมายเหตุ ต้องการต้องปรับ ถูกต้อง (น้ำหนักภารกิจ และค่าใช้จ่าย)	๓	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๖	๑.๑.๑ ฝึกอบรม บุคลากร และการบันทึก ภัยธรรมชาติ	๑.๑.๑ ฝึกอบรม บุคลากร และการบันทึก ภัยธรรมชาติ	-

ภารกิจ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
ภารกิจ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	Base Line	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	๕
	ดำเนินการให้สอดคล้องกับ ภารกิจ อำนวยหน้าที่ดูแล กฎหมายและส่งเสริมวิชาการ กรมชลประทานในมี แสง เพิ่มเติมทักษะเชิงวิชาชีพ สำนัก/กองกลาง ที่ ประเมินแปลงไป การจัดรอบ อัตรากำลังเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ กำหนดตำแหน่ง ตามที่นัดเรื่อง สำนักงาน ก.ท.น ๑๐๐/๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ให้สำนัก/กอง หกหวาน ตรวจ สอบและแจ้งยืนยัน เส้นที่ สำนักบริหารวิสาหกิจศึกษา ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ระดับ ๒ : ดำเนินการในระดับ ที่ ๑ และสรุปโดยรวมสรุปผล แบบรายงานยุทธศาสตร์สำนัก/กอง ต่างๆ ในการชลประทาน แหล่ง จัดการประชุม เพื่อสนับสนุน ผู้บริหารพัฒนาให้ความ เห็นชอบโครงสร้างการเปลี่ ยนแปลงหน้าที่ความ รับผิดชอบของสำนัก/กอง ต่างๆ ระดับ ๓ : ดำเนินการในระดับ ที่ ๑๐๑ แหล่งจัดการ พิจารณาขออนุมัติการให้ สำนัก/กอง นัดตรวจสอบ								

มติ	เป้าประสงค์	หัวข้อ	Base Line	ตำแหน่ง	เบอร์ต่อไปน้ำหนัก	น้ำหนัก	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายวัน	รายสัปดาห์	งบประมาณ
		ช้อมูลการเมืองโดยประจักษ์ การรับปัจจุบันโครงการ ผู้นำภายใน ให้ได้ โครงการภาระแบ่งงานภายนอก กรรมการประจำงาน ที่เข้าร่วม รับผิดชอบ 逇จะปฏิริหารสำเร็จ และภาระจัดทำผลลัพธ์ดัง ที่ประเมินได้จริงๆ สำนักงาน ก.พ. ประชุม เพื่อ พิจารณาความถูกต้อง ก่อน นำเสนอคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ			๙ ๘ ๗ ๖ ๕ ๔ ๓	๙ ๘ ๗ ๖ ๕ ๔ ๓					

บันทึก	ผู้ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	บทบาทการให้คะแนน						ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					Base Line	ค่าเป้าหมาย	๔	๓	๒	๑					
		๑.๑.๒ ทดสอบความสำเร็จใน การวิเคราะห์และบริหาร อัชความสามารถซึ่งสามารถลด พนักงานรำคาญที่เหมือนกัน กับความต้องการของพนักงาน รีบก่อน	๑.๑.๒ ทดสอบความสำเร็จใน การวิเคราะห์และบริหาร อัชความสามารถซึ่งสามารถลด พนักงานรำคาญที่เหมือนกัน กับความต้องการของพนักงาน รีบก่อน	๑.๑.๒ ทดสอบความสำเร็จใน การวิเคราะห์และบริหาร อัชความสามารถซึ่งสามารถลด พนักงานรำคาญที่เหมือนกัน กับความต้องการของพนักงาน รีบก่อน	n/a	๕	๓	๒	๑	๔	๖	๖	๖	๖	๖



บัญชี	ผู้ประสาร	ผู้รับสัมภาระ	แผนที่กราฟได้รับแบบ										ผู้รับผิดชอบ	เวลา	ระยะเวลา
			Base Line	เป้าหมาย	ค่า	เป้าหมาย	๕	๔	๓	๒	๑	แผนงาน/โครงการ			
๓.๒ บุคลากรนี้ พัฒนาระบบที่ ต้องการต้องกับ ค่าเบี่ยงเบน วัฒนธรรมของ องค์กร (น้ำหนัก ๗๐% ลด ๓)	๓.๒.๑ ระบุหัวข้อมาเรียบร้อย <sup>*</sup> การกำหนดค่าเบี่ยงเบน วัฒนธรรมขององค์กร กิจกรรม	๗/๙	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓.๑.๑ โครงการ ปฏิรูปองค์กรใหม่และ ร่วมมือร่วมแรง อย่างไร	๑.๓.๑	๑.๓.๑	๑.๓.๑
	๓.๒.๒ ระบุหัวข้อมาเรียบร้อย <sup>*</sup> การกำหนดค่าเบี่ยงเบน วัฒนธรรมขององค์กร สำหรับ องค์กร (น้ำหนัก ๒๐% ลด ๘)	๗/๙	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓.๑.๒ โครงการ ปฏิรูปองค์กรใหม่และ ร่วมมือร่วมแรง อย่างไร	๑.๓.๒	๑.๓.๒	๑.๓.๒

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ดำเนินมา	ประเมินการให้คะแนน	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	จดหมาย	ประมวลผล
๑.๓ ฝ่ายที่ดูแลน้ำ กำกับดูแลอย่างถูกต้อง แม้ซึ่งมีแนวโน้มการสูบหูดูดซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ (PPP) รับที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด กิจกรรม	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตรวจสอบและตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ (PPP) รับที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ ก.พ.	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕. โครงการ ศูนย์กลางการซื้อขายสินค้าและบริการ (PPP)

ระบบที่ ๑ : เมื่อชั้ง

คณะกรรมการตรวจสอบและตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ ๒๕๖๗ ๘ : สำนักงานคณะกรรมการฯ คณะกรรมการต้องตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ เพื่อยืดชั่วระยะเวลาในการซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ

ระบบที่ ๒ : สำนักงานคณะกรรมการฯ ต้องตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ เพื่อยืดชั่วระยะเวลาในการซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ

ระบบที่ ๓ : สำนักงานคณะกรรมการฯ ต้องตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ

ระบบที่ ๔ : รายงานผลและประเมินค่า ประเมินค่าและตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ

ระบบที่ ๕ : รายงานผลและประเมินค่า ประเมินค่าและตัดสินใจซื้อขายสินค้าและสิ่งของที่ไม่ถูกต้อง หลักทรัพย์สุทธิ





มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่าเป้าหมาย	ภารกิจการเพื่อส่วนบุคคล			น้ำหนักตัวบุคคล	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รับผิดชอบ	งบประมาณ	
					๑	๒	๓						
มติที่ ๒ : ประดิษฐิภาพ ของภารกิจฯ ที่รองรับการ พัฒนาชุมชน (น้ำหนัก ร้อยละ ๗๙)	๒๖.๑ ฝ่ายสังคมฯ ดำเนินการให้ความสำคัญใน การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับชุมชน	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับชุมชน	n/a	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙	๕. โครงการ ถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้ บริหารทรัพยากร บุคคล	ผู้อำนวยการ ที่ปรึกษาผู้ดูแล ทุกส่วนผู้ดูแล ใน สปค.	๔๔.๔๕%

มติ	ผู้ประชุมลงนาม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	รายวัน	รายสัปดาห์	รายเดือน	รายปี			
				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	รายวัน	รายสัปดาห์			
๒.๒ ฝ่ายการเมือง โดยค่าหัวที่บ่นใจเสีย แล้วเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๒๙๒.๒ ระบบที่บ้านสำเร็จของ การจัดทำหลักกฎหมายและ แนวทางปฏิบัติการบันลือบน สถานที่ (เชื่อตัวแม่หนึ่ง) เดินทางสู่งานศุภจักรประชุมฯ กรรมสูตรประชุม	n/a	๕	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓
	๒๙๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ เบรี่ยงเพื่อบรังสีและ แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบ และยืนยันรายงาน (เชื่อตัวหนึ่ง) กิจกรรม ๒๙๒.๔ : ศึกษาวิเคราะห์ เบรี่ยงเพื่อบรังสีและ แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบ และยืนยันรายงาน (เชื่อตัวหนึ่ง) กิจกรรม ๒๙๒.๕ หนังสือขอรับทราบผล และตัวบุคคลที่ร่วมกิจกรรม ๒๙๒.๖ : รายงานตัวตรวจสอบ หลักทรัพย์และแนวทาง ปฏิบัติการเบียนรายการ (เชื่อตัวหนึ่ง) กิจกรรม ๒๙๒.๗ : นำเสนอ คณะกรรมการบริหารถูกจ้าง กรรมสูตรประชุม เหตุผลตามมา หลักทรัพย์และแนวทาง ปฏิบัติการเบียนรายการ (เชื่อตัวหนึ่ง) กิจกรรม	๕	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
	๒.๓ ให้ตรวจสอบ หลักทรัพย์และ แนวทางปฏิบัติการเบียน รายการ (เชื่อตัวหนึ่ง) และ กิจกรรมประชุม	๕	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
	๒.๔ ให้ตรวจสอบ หลักทรัพย์และ แนวทางปฏิบัติการเบียน รายการ (เชื่อตัวหนึ่ง) และ กิจกรรมประชุม	๕	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓



มติ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	แผนพัฒนาฯ		แผนพัฒนาฯให้คะแนน				น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/ โครงการ	น้ำหนัก ตัวชี้วัด	ประเมินผล				
			เป้าหมาย	Base Line	ค่า	เป้าหมาย	๔	๓		๔		๓	๒	๑				
		๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาและจัดทำ หลักเกณฑ์/แนวทางการ แต่งตั้งนายก็วย ภิญกรรม	n/a	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๓. โครงการจัดทำ หลักเกณฑ์/ แนวทางการพัฒนา ศูนย์ราชการพลเรือน สามัญ ผู้ใต้รัฐ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น (ตามที่นัดรือ สัมภาษณ์ ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว สาม ลงวันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๘)	๓. โครงการจัดทำ หลักเกณฑ์/ แนวทางการรับ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น (ตามที่นัดรือ สัมภาษณ์ ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว สาม ลงวันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๘)	๕	๕	๕	๕	๕	๕



มติ	ผู้ประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบ	มาตรฐานการให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	มาตรฐาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	มาตรฐาน/ โครงการ	มาตรฐาน/ โครงการ
				ค่า	เป้าหมาย	ก.	ส.	ด.					
๒.๓.๑ ฐานข้อมูล ทรัพยากรบคุณเด่น ปัจจุบัน และศูนย์ สนับสนุนเชิงข้อมูล ให้เชิงคุณภาพ (น้ำหนักอยู่ระดับ ๒)	๒.๓.๑ วิจัยและพัฒนา พัฒนาการวิเคราะห์เชิงคุณ คุณที่ปรับปรุงในระบบ สารสนเทศ (GES) มีความถูก ต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการยืนยัน	n/a	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๔. โครงการ ปรับปรุงข้อมูล พัฒนาธุรกิจ ในระบบ สารสนเทศ (GES)	ก.คุณภาพ ปรับปรุงข้อมูล พัฒนาธุรกิจ ในระบบ สารสนเทศ (GES)	เมษายน	-
	๓. วางแผนการปรับปรุง ซ่อมแซมงานราชการใน ระบบสารสนเทศ (GES) ๔. ดำเนินการติดต่อ รายละเอียดข้อมูลท่านลงาน ราชการที่ได้มีการบันทึกใน ระบบสารสนเทศ (GES) เป็นไฟล์ Excel และเป็นราย สำนัก/กอง ๕. ดำเนินการติดต่อ พัฒนาการวิเคราะห์เชิงคุณ คุณที่ปรับปรุงที่มีการ บันทึกในระบบสารสนเทศ (GES) ให้สำนัก/กอง ตรวจสอบข้อมูล ๖. ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ที่ปรับปรุงสำนัก/กองและ บันทึกปรับปรุงที่มีอยู่ในระบบ ให้ถูกต้อง ๗. ปั้นทีมและจัดทำแผนพัฒนา ราชการสนับสนุนการณ์เชิง ตารางสอนเชื่อมต่อและ										ก.๔.๕๖	-	

ລົດ	ເປົ້າປະສົງ	ຕັ້ງຫຼັກ	ຕັ້ງຫຼັກ	Base	ສ່າງ	ເປົ້າຫມາຍ	Line	ນາມສົກລວມໃຫ້ຄະແນນ	ນຳພັກ	ຕົວຈິງ	ຜິດອາກ	ແພບການ	ຜູ້ຮັບຜິດຂອບ	ຮະບອບ	ເວລາ	ປະມາດ	
		๒.๓.๒ ຂະດີຂອງຮະຫັກການ ພື້ນພາຍໃຈຂອງສູງເຕັມມູນຕົວ ຮະບຽນທີ່ມີຄຸນຕົ້ນການ ບໍລິຫານທີ່ມາກວຸດຄົດ (DPS) ມືອງຮຽນ	ຮະຫັກສົກລວມຮະຫັກການ ພື້ນພາຍໃຈທີ່ມີຄຸນຕົວ ຮະບຽນທີ່ມີຄຸນຕົ້ນການ ບໍລິຫານທີ່ມາກວຸດຄົດ (DPS )	n/a	๔๐	ນວດ	ນວດ	ໜ້າ	ໜ້າ	ໜ້າ	ໜ້າ	ດ. ໄກສອງກາສົກລວມ ຄວາມສິ່ງເອົາໃຈຂອງ ສູງຮຽນບັນ ສາຮ່ານທັກ ທີ່ມາກວຸດຄົດ ຮະດັບກັນ (DPS )	ກົດໝາຍເປົ້າຢັນ ປະວັດທະນາຄະດີ ບໍ່ເຫັນ ບໍ່ມາຍ	ມ.ຍ.ຕັດ	ກ.ຍ.ຕັດ	-	-

บิ๊ด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	เป้าหมาย	ผลการให้คะแนน				น้ำหนัก ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	จัน ประมวล		
					๑	๒	๓	๔						
บิ๊ดที่ ๓ : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก ๐.๘) ร้อยละ ๒๐)	๓.๑ มีสัมมาชน គุฒิภาวะนำไป สอยอาชีพ (น้ำหนัก ๐.๘ ออกตัว ๓)	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การปรับเปลี่ยน สัมมาชนความก้าวหน้าของ ตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๕ รายการ	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖/๗	๑๐. โครงการ ปรับเปลี่ยน สัมมาชน ก้าวหน้าของ ตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๕ รายการ	กลุ่มสรวง และบรรจุ แต่งตั้ง	มี.ศ. ๕๕ ส.ก. ๕๕	๕๐,๐๐๐ บาท (ยกเว้น จัดสรรง ประมวล เพิ่มเติม) **

วิธี	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	ผลการให้คะแนน	น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ข้อมูล เบื้องต้น	งบประมาณ
		ระดับ ๕ : เสนอ อภ. กม. และรายงานรับทราบ หลักเกณฑ์การซื้อสิ่งของ และเงินทາสกุลจราจรให้ทราบ อยู่ที่ เมืองตากฯ ๗ จังหวัด		๕	๕	๕				
		ระดับ ๔ : เสนอ อภ. กม. ความเข้าใจถูกต้อง หลักเกณฑ์การซื้อสิ่งของ และเงินทาสกุลจราจร อยู่ที่ เมืองตากฯ ๗ จังหวัด		๕	๕	๕				
		ระดับ ๓ : เสนอ อภ. กม. ความเข้าใจถูกต้อง หลักเกณฑ์การซื้อสิ่งของ และเงินทาสกุลจราจร อยู่ที่ เมืองตากฯ ๗ จังหวัด		๕	๕	๕				
		ระดับ ๒ : เสนอ อภ. กม. ความเข้าใจถูกต้อง หลักเกณฑ์การซื้อสิ่งของ และเงินทาสกุลจราจร อยู่ที่ เมืองตากฯ ๗ จังหวัด		๕	๕	๕				
		ระดับ ๑ : เสนอ อภ. กม. ความเข้าใจถูกต้อง หลักเกณฑ์การซื้อสิ่งของ และเงินทาสกุลจราจร อยู่ที่ เมืองตากฯ ๗ จังหวัด		๕	๕	๕				
		ระดับ ๐ : ไม่เสนอ ความเข้าใจถูกต้อง		๕	๕	๕				

มีดี	เป้าประสงค์	พัชร์ต	Base	ค่า	แผนที่การให้คะแนน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้บังคับบัญชา	ระดับ	ประเมิน
๓.๒ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (นักบุญกร้อยละ ๙)	๓.๒.๑ ระดับบากบั่นการประเมินผลการดำเนินการที่ดีที่สุดที่นี่ยังคงให้การให้คำอธิบายที่เหมาะสม กิจกรรม ระดับ : ๑ แสดงตัวตนและหัวใจ พยากรณ์การดำเนินด้วยวัด และดำเนินภาระของหัวรวม คลบประทาน และยอมทำงาน พยากรณ์การดำเนินด้วยวัด และดำเนินภาระของหัวใจ หลัก สายงานรอง สายงาน สนับสนุน ระดับ ๒ คือทำงานทบทวน การดำเนินด้วยวัดและหัว เป้าหมายของตนและปะทาน ระดับ ๓ จัดทำโครงการ ประชุมและให้การเพื่อ พยากรณ์การดำเนินด้วยวัด และคำอธิบายที่เหมาะสม และเข้มแข็งที่มากที่สุด คิดออกแบบของสถานที่ลึก สายงานรอง สายงาน สนับสนุน ระดับ ๔ รวมรวม วิเคราะห์ การพากบูรณ์การดำเนิน ตัวชี้วัดและคำอธิบายจาก คิดทำงานทบทวนที่ดีงาน หลัก สายงานรอง สายงาน สนับสนุน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	-



วิธี	เป้าประสงค์	พัฒนา	Base Line	ดำเนินการ	เบื้องต้นการให้คะแนน	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ	เวลา	ภาระ
๓.๓ บุคลากรมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิริหารณ์ บูรณาการ (มาใหม่ยังคง)	๓.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จใน การปรับปรุงความเข้ม ความสมดุลและทักษะที่จำเป็นในการปฏิริหารณ์ของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ภัยธรรม ๑ : ศึกษาข้อมูลความเข้ม ความสมดุลและทักษะของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๒ : จัดประชุมและทำงานเพื่อ พัฒนาข้อมูลความเข้ม ความสมดุลและทักษะของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๓ : อบรม วิเคราะห์ข้อมูล ความเข้ม ความสมดุลและ ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิริหารณ์ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๔ : จัดทำงานความเข้ม ความสมดุล และทักษะที่จำเป็นในการปฏิริหารณ์ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) เสนอกรมให้ ความเห็นชอบ	n/a	๕๐	๖๐ ๘๕ ๙๐ ๙๕ ๙๐ ๙๐ ๙๐ ๙๐ ๙๐	๕ ๕ ๕ ๕ ๕ ๕ ๕ ๕ ๕ ๕	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑๒. โครงการ ปรับปรุงความเข้ม ความสมดุลและ ทักษะที่จำเป็นใน การปฏิริหารณ์ ช่างรายการ กรรมชลประทาน (การก่อสร้าง)	บุคลากร แหล่งประเมิน	ภัยธรรม ๑ : ศึกษาข้อมูลความเข้ม ความสมดุลและทักษะของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๒ : จัดประชุมและทำงานเพื่อ พัฒนาข้อมูลความเข้ม ความสมดุลและทักษะของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๓ : อบรม วิเคราะห์ข้อมูล ความเข้ม ความสมดุล และทักษะที่จำเป็นในการปฏิริหารณ์ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๔ : จัดทำงานความเข้ม ความสมดุล และทักษะที่จำเป็นในการปฏิริหารณ์ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) เสนอกรมให้ ความเห็นชอบ	- ภัยธรรม ๑ : ศึกษาข้อมูลความเข้ม ความสมดุล และทักษะของ ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) ๒ : จัดประชุมและทำงานเพื่อ พัฒนาข้อมูลความเข้ม ความสมดุล และทักษะที่จำเป็นในการปฏิริหารณ์ช่างรายการกรรมชลประทาน (การก่อสร้าง) เสนอกรมให้ ความเห็นชอบ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	เป้าหมาย	ผลลัพธ์การให้คะแนน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระดับ เวลา	ประเด็น/ ประมวล
๓.๔ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลักหลาຍ (น้ำหนักร้อยละ ๓)	๓.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพร้อยร้อย ๓.๔.๒ จัดทำนักเรียนร่วมกับนักเรียนร่วม ๓.๔.๓ บุคลากรที่ได้รับการประเมินว่ามีความสามารถ ๓.๔.๔ น้ำหนักร้อยละห้าหมื่น ๓.๔.๕ ภาระสอน	n/a	๑๐๐	๙๐	๘๐	๘	๘	๘	๘๐๐	๙	๑๐. โครงการสร้าง ศักยภาพนักเรียนร่วม จากการฝึกอบรม บุคลากร ๑๑. โครงการสร้าง ศักยภาพนักเรียนร่วม จากการฝึกอบรม บุคลากร



มติ	นำเสนอ	ผู้ชี้แจง	หัวข้อ	Base	ค่า	ภาระ	หมายเหตุการให้คะแนน	น้ำหนัก	ผู้รับผลตอบ	หมายเหตุ	เจบ	ประชามติ
๗.๔.๑ มีการจัดการ ความรู้ที่เป็นระบบ และสนับสนุน ประจำที่มีศักยภาพสูง ตามที่ได้ระบุไว้ในรายงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๒)	๗.๔.๑ ร้อยละของความต้องการ การดำเนินการที่เหมาะสมมาก จัดการความรู้เพื่อสนับสนุน ประเมินทักษะศาสตร์ กระบวนการประทagnar กิจกรรม	๗/๘	๓๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	ใช้งาน ประเมิน แผนการ จัดการ ความรู้ที่มี ศักยภาพสูง

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	เป้าหมาย	แผนการให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	รวม	เป้าหมาย
					๑	๒	๓	๔	๕						
		๙.๔.๒ คำแนะนำและยกเว้นการดำเนินการ ตรวจสอบความเรียบร้อยของภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย (KMA) ภารกิจที่ไม่ได้รับมอบหมาย	n/a	๕	๑.๐๐	๗.๐๐	๗.๐๐	๗.๐๐	๗.๐๐	๓	๑๒๕	กลุ่มพัฒนาฯ ทรัพยากรบุคคล	๑๒๕	๑๒๕	ใช้งาน ประมวลผล ข้อมูล การจัดการ ค่าตอบแทน ของบุคคล
		๑. กำหนดหลักเกณฑ์การ ตรวจสอบความเรียบร้อยของภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย (KMA) รวมทั้งสำนัก/ หน่วย ๑๒๕๐๐๐ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่/ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หลักเกณฑ์การตรวจสอบประเมิน การดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย (KMA) รวมทั้งสำนัก/ ๒. สำนัก/ กอง ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและความรู้ (KMA) พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่/ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย			-	-	-	-	-	๓	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๕	ใช้งาน ประมวลผล ข้อมูล การจัดการ ค่าตอบแทน ของบุคคล

วิธี	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์การให้คะแนน				น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
					๑	๒	๓	๔						
วิธีที่ ๕ : ภาระ พัฒนาระบบด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก ร้อยละ ๘)	๕.๑ เมื่อระบบฯ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี ต้องมีการปรับปรุง ทุกๆ ๑๐ ปี	๕.๑.๑ ร้อยละของข้อต้องรับผิดชอบ เรียนรู้สู่มาตรฐานการบริหาร ที่มีมาตรฐานสากลที่ดีที่สุด ที่จารย์谷และนักเรียน ภาระการบริหาร ทุกๆ ๑๐ ปี	n/a	๑๐๐	๘๐	๗๕	๖๐	๕๕	๑๐๐	๘	๑๖. โครงการ จัดการห้องเรียน ร่องรอยพัฒนาการบริหาร ที่จารย์谷และนักเรียน เครือข่ายของ บุคลิก	กลุ่มตัวตั้งการ และคุณภาพ ชีวิต แหล่งเรียนรู้ทาง ศึกษา/ก่อ	ผศ.ดร.กานต์ ก.ร.๕๕	-

ภารกิจ	เป้าหมายสังเคราะห์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่าเป้าหมาย	แผนพักรักษาคน					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	เวลา	ประเด็น
					เดือน	๒	๓	๔	๕	๖			
ภารกิจที่ ๕ : ศูนย์ภาพชีวิต แหล่งความเรียนรู้ทางวิชาการ เชิงคุณธรรมสู่สุขภาพดี ระบบงานเชิงวิสาหกิจ การดำเนินงาน (น้ำหนัก)	๕.๑ บุคลากรรับ ความรับผิดชอบท่วง ชีวิตบ่มรงรักษาคน (น้ำหนักเรื่องระดับ ๑)  ๕.๒ บุคลากรรับ ความรับผิดชอบท่วง ชีวิตบ่มรงรักษาคน (น้ำหนักเรื่องระดับ ๒)	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติ การสำหรับนักงานด้านรักษาคนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลากรที่มีความต้องการพิเศษ และสามารถพัฒนาคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจของบุคคลากรที่มี ต้องการ	๘๐%	๙๐%	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	กลุ่มสหัสสิทธิ์ และศุภภาพ ชีวิต และ ให้ความช่วยเหลือ สำนัก/กอง	๗.๑.๑.๑	ก.ย.๕๕๒๔
		๕.๑.๒ เผยแพร่และขยายผล แผนพักรักษาคนที่มีความต้อง <sup>๑</sup> การรักษาคนที่มีความต้องการ พิเศษ ให้กับบุคลากรที่ มีความต้องการพิเศษ ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการ การรักษาคนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลากรที่มีความต้องการพิเศษ และสามารถพัฒนาคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจของบุคคลากรที่มี ต้องการ	๘๐%	๙๐%	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	กลุ่มสหัสสิทธิ์ และศุภภาพ ชีวิต และ ให้ความช่วยเหลือ สำนัก/กอง	๗.๑.๒.๑	ก.ย.๕๕๒๔

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ	ประเมิน
๑.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ทำการ ปฏิรักษา กิจกรรม	๗๘.๐๐	๘๕	๗๐	๙๒	๙๐	๓	๑๙. โครงการ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน เครือข่ายของ สำนักห้อง ร้านก่อจอด	ศศ. โครงการ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย เชิงบูรณาการ และการปฏิบัติงาน	ศศ. โครงการ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย เชิงบูรณาการ เชิงบูรณาการ	๑๗.๔๕	-

# ภาคผนวก

# สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน  
ที่ ๑๗๙๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ๔๓๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้ง  
คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ  
สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงได้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทานที่ ๔๓๓/๒๕๕๖ ลงวันที่  
๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยมี  
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

## องค์ประกอบ

๑) รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๘	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๙	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑๕	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๗) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	กรรมการ
๘) ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	กรรมการ
๙) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	กรรมการ
๑๐) ผู้อำนวยการสำนักเครื่องจักรกล	กรรมการ
๑๑) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๑๒) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	กรรมการ
๑๓) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๑๔) ผู้อำนวยการกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	กรรมการ
๑๕) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๑๖) ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี	กรรมการ
๑๗) ผู้อำนวยการกองพัสดุ	กรรมการ
๑๘) เลขานุการกรม	กรรมการ
๑๙) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ

(๒๐) นางศิวพร...

๒๐) นางศิวพร กมรประวัติ	กรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๑) หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายฯ	กรรมการ
กองแผนงาน	
๒๒) ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๓) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๔) ผู้อำนวยการกลุ่มนิยมและระบบคุณธรรม	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๕) ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จบานญช	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๖) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๗) ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	กรรมการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒๙) นายจำนวน ๔ เมตดาจิตร	กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓๐) นางสาวอรจิรา ปทุมานันท	กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓๑) ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓๒) นางสาวพรเพ็ญ ไชยสุภา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓๓) นางสาวพิมพ์ญาดา ขาวสะอาด	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	

### ย่อหน้าที่

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และแผนปฏิบัติการประจำปี
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการประจำปีให้กับบุคลากรกรมชลประทาน
๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามสมควร
๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

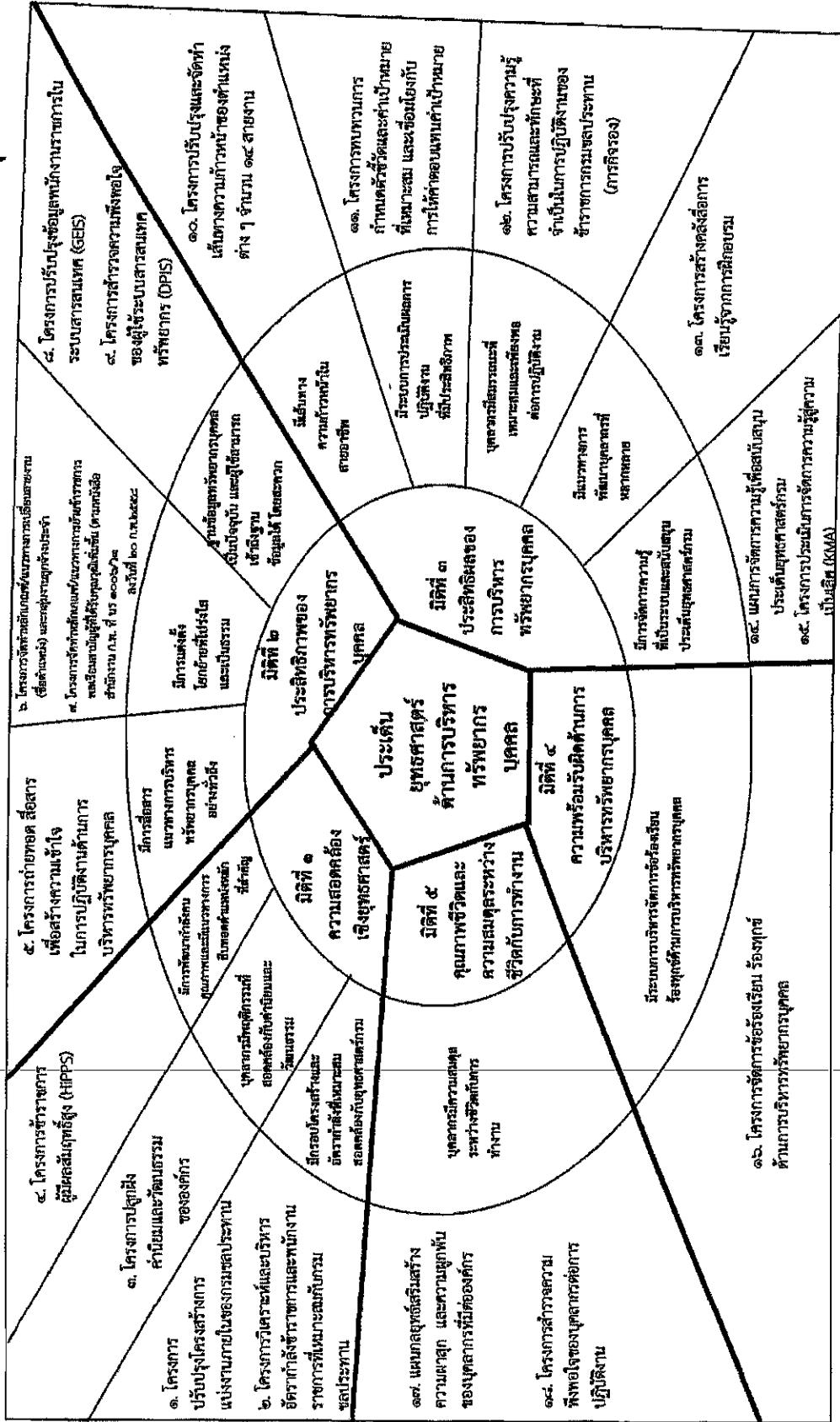
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(นายเดชวิโรจน์ โภวัฒน์)  
อธิบดีกรมชลประทาน

พระเพ็ญ ร่าง  
พระเพ็ญ พิมพ์  
อุปราช ตรา

**แผนภูมิทางการเมืองที่มีพื้นที่ประชุมทั่วประเทศ จัดโดยรัฐบาล สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดนัดรวมครอบครัวสามีภรรยาที่เข้ามาบริหารทรัพยากรบุคคล**



**ตารางแสดงความต้มตุ้นระหว่างวิสัยทัศน์ หัวนิยม ประชุมในส่วนบุคคล กับประชุมองค์กร เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรอบปี**

วิสัยทัศน์ หัวนิยม	ประดิษฐ์ส่วนบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรอบปี
วิสัยทัศน์ กรรมชุมประพานเป็นองค์กรนำร่อง การพัฒนาและน้ำดื่มบริหาร จัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีพื้นที่ ขยายตัวอย่างยั่งยืนต่อไป ใน ๑๐ <sup>ปี</sup> ของโลก หัวนิยม	๓. การพัฒนาแนวทางการเดินทาง ไปร่วมกับผู้สนับสนุนเป้าหมาย การพัฒนาและน้ำดื่มน้ำดื่มบริหาร จัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีพื้นที่ ขยายตัวอย่างยั่งยืนต่อไป ใน ๑๐ <sup>ปี</sup> ของโลก หัวนิยม	มีภาระเดิมที่สูงขึ้นของการเดินทาง กรรมชุมประพานตามตัวชี้วัดเพิ่มเติมที่ ให้ได้ความสนับสนุนเพิ่มเติมที่ด้าน <sup>น้ำดื่ม</sup> บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นมาตรฐาน ตามตัวชี้วัดที่ต้องการให้ดียิ่ง <sup>มาก</sup> เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการเดินทาง ที่ต้องการให้ดียิ่ง <sup>มาก</sup> /แผนงานการ แม่ดูแลน้ำดื่ม	โครงการจัดทำหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติการเปลี่ยนสถานะงาน (ต้องกำหนด) และก่อตั้ง ศูนย์กลางจัดการและประสานงาน
๑. เผด็จการแห่งน้ำและเพิ่มพูนที่ ชลประทานตามตัวชี้วัดเพิ่มเติมที่ ให้ได้ความสนับสนุนเพิ่มเติมที่ด้าน <sup>น้ำดื่ม</sup> บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นมาตรฐาน ตามตัวชี้วัดที่ต้องการให้ดียิ่ง <sup>มาก</sup> เหมาะสม	๔. กระบวนการบริหารจัดการ น้ำร้อนเรียนรู้ ร้อยละห้าด้านการ บริหารน้ำเพิ่มจากบุคคล	ร้อยละของน้ำร้อนเรียนรู้ของบุคคลที่ได้รับ <sup>การบริหารที่ดี</sup> การพัฒนาน้ำแมลงเพลี้ยใน <sup>๗๐ วัน</sup>	โครงการจัดทำข้อต่อรองเรียนรู้ของบุคคล ด้านการบริหารที่ดีและการบุคคล	โครงการจัดทำข้อต่อรองเรียนรู้ของบุคคล
๕. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมใน กระบวนการบริหารน้ำดื่มและการ บริหารจัดการน้ำ ประชุมทั่วบุคคล	๕. การสรุปผลการดำเนินงานที่ รายงานมา	มีผู้เข้าร่วมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเข้าร่วมสืบทอดงานก้าวหน้า จำนวน ๑๒ ชั่วโมง	ร้อยละความสำเร็จในการรับปรุง กิจกรรมต่อห้องสืบทอดรัชดาภิเษก ความเข้าใจในกระบวนการบุคคล การบริหารที่ดีและการบุคคล	โครงการจัดทำข้อต่อรองเรียนรู้ของบุคคล ด้านการบริหารที่ดีและการบุคคล
๖. การพัฒนาและน้ำดื่มเพิ่มพูนที่ ชลประทาน บริหารจัดการน้ำ ประชุมทั่วบุคคล	๖. การสรุปผลการดำเนินงานที่ รายงานมา	มีผู้เข้าร่วมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเข้าร่วมสืบทอดงานก้าวหน้า จำนวน ๑๒ ชั่วโมง	ร้อยละความสำเร็จในการรับปรุง กิจกรรมต่อห้องสืบทอดรัชดาภิเษก ความเข้าใจในกระบวนการบุคคล การบริหารที่ดีและการบุคคล	โครงการจัดทำข้อต่อรองเรียนรู้ของบุคคล ด้านการบริหารที่ดีและการบุคคล
๗. การพัฒนาและน้ำดื่มเพิ่มพูนที่ ชลประทาน ๘. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ บูรณาการ ๙. การรับรองน้ำดื่มและน้ำดื่มที่ มาจากน้ำดื่ม	๗. การพัฒนาและน้ำดื่มเพิ่มพูนที่ ชลประทาน ๘. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ บูรณาการ ๙. การรับรองน้ำดื่มและน้ำดื่มที่ มาจากน้ำดื่ม	มีรายงานการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลงานและผลกระทบ	ระดับความสำเร็จของการเดินทาง การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้ ดียิ่ง <sup>มาก</sup> ค่าตอบแทน	โครงการจัดทำข้อต่อรองเรียนรู้ของบุคคล ด้านการบริหารที่ดีและการบุคคล

วิสัยทัศน์ หัวเรื่อง	ประเด็นยุทธศาสตร์งาน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดและการปรับตัวตาม	แผนงาน/โครงการรองรับ
ผู้นำประเทศไทย หัวเรือที่ดี ก้าวไปในระดับโลก	๔. การศรัทธาในบุคลากรที่มีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	มีการอปฯ โครงสร้างและบูรณาการร่วมกันเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เน้นความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์และบริการ	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง โดยการประเมินความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง	โครงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบูรณาการ งานภายในขององค์กรและสถาบัน
๑. มีมนต์เสน่ห์ที่ดึงดูดผู้คนที่ดี ประสบความสำเร็จ	๒. ทุกภาคส่วนได้รับความพึงพอใจ และเป็นธรรม	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอัตรารักษาตัวของบุคลากร และพัฒนาความสามารถให้เหมาะสม	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอัตรารักษาตัวของบุคลากร และพัฒนาความสามารถให้เหมาะสม	โครงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบูรณาการ งานภายในของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
๓. ความสุขสุภาพสุ่มที่ดีตลอดชีวิตของบุคคลากร	๕. การวางแผนการรับมือ ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญ	มีการพัฒนา能力สังคมศุลกากรและมี แนวทางการศึกษาอย่างหลักที่สำคัญ	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอัตรารักษาตัวของบุคลากร HIPPS รุ่นที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ค่าฯ พ. กำหนด	โครงการเข้าร่วมของการดำเนินการ สร้างมาตรฐานศักยภาพเด็กไทย HIPPS
๔. ยกระดับประสิทธิภาพของบุคคลากร เพื่อไม่ใช้งาน	๖. ผู้เชี่ยวชาญพัฒนาฝีมือจาก การบริหารที่ดี	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ	โครงการเข้าร่วมของการพัฒนา บุคคลากรผ่านมาตรฐานศักยภาพเด็กไทย HIPPS
๕. ศูนย์กลางความคิดเห็นของบุคคลากร ในการพัฒนา	๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน สภาพต้องการที่เปลี่ยนแปลง การปรับตัว	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อ ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นใน จิตวิญญาณของบุคลากรที่มีความต้องการ การประเมิน (การวิจารณ์)	จะตับค่าวณสำหรับข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นใน จิตวิญญาณของบุคลากรที่มีความต้องการ การประเมิน (การวิจารณ์)	โครงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบูรณาการ ความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
๖. ศูนย์กลางความคิดเห็นของบุคคลากร ในการพัฒนา	๘. การก่อสร้างเครือข่ายและเครือข่าย แล้วเสริมความแข็งแกร่ง	มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ เฉพาะทางเพื่อตอบสนองความต้องการ การปรับตัว	จะยังคงมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ เฉพาะทางเพื่อการรับรู้ความต้องการ เรียนรู้ของบุคลากรที่ต้องการ บุคคล ใบฐานแบบสืบต่อการวน返สอง และวิศวกรรม	โครงการสร้างเครือข่ายสื่อสารการเรียนรู้จาก การฝึกอบรม
๗. ศูนย์กลางความคิดเห็นของบุคคลากร ในการพัฒนา	๙. การศรัทธาในความต้องการที่เปลี่ยนแปลง ก่อสร้างเป็นปัจจัยแผลง烺 ๑๐. ประสบความสำเร็จอย่าง ที่คาดไว้ซึ่งมีความร่วมมือ	มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ เฉพาะทางเพื่อตอบสนองความต้องการ การปรับตัว	๑๑. มีการประชุมพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	
๘. ศูนย์กลางความคิดเห็นของบุคคลากร ในการพัฒนา	๑๒. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ			

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประชารัฐศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่มีมิติ	แผนงาน/โครงการรองรับ
๑๙. มีผลการบริษัทฯ จัดและพัฒนา ศัพท์บัญญัติภาษาไทยเป็นภาษา แม่บ้านสู่ภาษาไทยที่มีความเข้มแข็ง ๗๕%  มีระเบียบและมาตรฐานอย่าง หนึ่ง	๗๙. การประเมินรับรองคุณภาพเชิงใน การท่องเที่ยว	บุคลากรมีความตื่นตัวและร่วมมือในการ ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จของผู้ต้องการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแนวทางที่ได้รับการรับรอง มาตรฐานของผู้ต้องการ	แผนกลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า อย่างต่อเนื่อง
๗๖. ระบบบริการตามมีประสิทธิภาพ ๔. ดำเนินการพัฒนาองค์กร ๑๖. บุคลากรมีความรับผิดชอบและช่วย กันส่งใจในการทำงาน	๗๖. การพัฒนาระบบจัดการ ฐานข้อมูลด้านบริษัทฯ บุคคล สารสนเทศที่เหมาะสม ๗๖. เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ พื้นฐาน	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถดำเนิน ปัจจุบัน และสู่ผู้ต้องการตามที่ต้อง <sup>การ</sup> ฐานข้อมูลต้องดูแลและดูแล	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถดำเนิน มีการปรับปรุงในระบบ สารสนเทศ (GES) มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	โครงการสร้างความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๗๗. องค์กรมีการจัดตั้งกรอบการรับ ๗๘. มีระบบฐานข้อมูลและระบบไปรษณีย์ สารสนเทศที่เหมาะสม ๗๘. เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ พื้นฐาน	๗๗. การพัฒนาระบบจัดการ ฐานข้อมูลด้านบริษัทฯ บุคคล สารสนเทศที่เหมาะสม ๗๘. เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ พื้นฐาน	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถดำเนิน ปัจจุบัน และสู่ผู้ต้องการตามที่ต้อง <sup>การ</sup> ฐานข้อมูลต้องดูแลและดูแล	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถดำเนิน มีการปรับปรุงในระบบ สารสนเทศ (GES) มีความถูกต้อง ครบถ้วนและดูแลและดูแล	โครงการรับรู้ความพึงพอใจของ บุคลากร
๗๙. การพัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ในองค์กร	๗๙. การจัดการความรู้ที่ไม่ระบุชื่อเจ้าของ สถาบันบุนนาคภายในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนิน การตามแผนการจัดการความรู้ที่ สถาบันบุนนาคได้กำหนดมาตั้งแต่ ก่อนหน้า	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนิน การตามแผนการจัดการความรู้ที่ สถาบันบุนนาคได้กำหนดมาตั้งแต่ ก่อนหน้า	โครงการประเมินการจัดการความรู้ สู่ความเป็นเลิศ (KMA)
๘๐. การประเมินและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร	๘๐. การประเมินและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรมีมนต์ธิคุณค่าสูง ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	ระดับความสำเร็จของภารกิจ ดำเนินอย่างต่อเนื่องขององค์กร	โครงการประเมินค่าความมั่นคง วัฒนธรรมขององค์กร