



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล โทร.๒๘๐๔

ที่ สปค. ๑๕๒๐ / ๒๕๕๘ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธช. ผ่าน รธร.

ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ นั้น

คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งรับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๑๙๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ และพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ๒ ประเด็น คือ

๑.๑ ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมชลประทาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้บรรลุภารกิจ/เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรม และยังให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างภายในตามกฎหมายกระทรวงใหม่ การวิเคราะห์อัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตลอดจนของการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบให้เพิ่มเติมประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลจากเดิมที่กำหนดไว้ ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็น ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเพิ่มประเด็นยุทธศาสตร์ “การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร” เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ดังนี้

๑. การพัฒนาแนวทางการแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ

๔. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๕. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๗. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๘. การพัฒนา ...

๘. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

๙. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

๑๐. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร

๑.๒ ทบทวนการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาทบทวนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วมีมติเพิ่มเติม เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ “บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร” เพื่อให้ สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์ที่เพิ่มขึ้น รวมเป็น ๑๓ เป้าประสงค์

๒. การพิจารณาวางแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในการจัดทำวางแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้คำนึงถึงประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผลการสำรวจจาก สำนักงาน ก.พ.) โดยแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัด ตลอดจนมีแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ๑๘ แผนงาน/โครงการ (ดังรายละเอียดที่แนบ) รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นชอบในร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. ผลการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙

๒. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการเผยแพร่และแจ้งเวียนให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการต่อไป



(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

ผ่าน

ก.ค. (ก.พ.)
(นายณรงค์ ลีนานนท์)
รธธ.

- เห็นชอบตามข้อเสนอ
- อัญญาพร ๒๖๖๖๖๖๖๖ ๐๐๕.
ศิริชัย มห...

๒๖๖๖๖๖๖๖
๑ ก.ย. ๒๕๕๘
(นายสุเทพ น้อยไพโรจน์)
รธบ. รักษาการแทน อธช.



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

กรมชลประทานได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบ และสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบกับเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๑๙๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘) ได้ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนด แผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว

กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน	
- วิสัยทัศน์	๑
- พันธกิจ	๑
- ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
- เป้าประสงค์	๑
- แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน	๒
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙	๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๖
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๗
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template)	๙
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๑๙๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘	
- แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ จำแนกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรองรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	

บทที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน

วิสัยทัศน์

กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
ให้มีพื้นที่ชลประทาน อยู่ในลำดับ ๑ ใน ๑๐ ของโลก

พันธกิจ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรม
๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทาน
๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
๓. การป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจ

เป้าประสงค์

- ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
 ๑. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น
 ๒. ทุกภาคส่วนได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
 ๓. ความสูญเสียที่ลดลงอันเนื่องมาจากภัยอันเกิดจากน้ำ
- ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ
 ๔. อาคารชลประทานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
 ๕. ผู้ใช้น้ำได้รับความพึงพอใจจากการบริหารน้ำ
 ๖. คุณภาพน้ำได้เกณฑ์มาตรฐาน
 ๗. ระบบพยากรณ์เพื่อเตือนภัยอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
- ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 ๘. การก่อสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนงาน
 ๙. การเตรียมความพร้อมก่อนการก่อสร้างเป็นไปตามแผนงาน
 ๑๐. ประชาชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
 ๑๑. มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
 ๑๒. มีการวางแผน และการดำเนินการบริหารจัดการน้ำที่ดี
 ๑๓. มีผลการศึกษา วิจัยและพัฒนาสนับสนุนการดำเนินงาน

๑๔. มีระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย

๑๕. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ง. ด้านการพัฒนาองค์กร

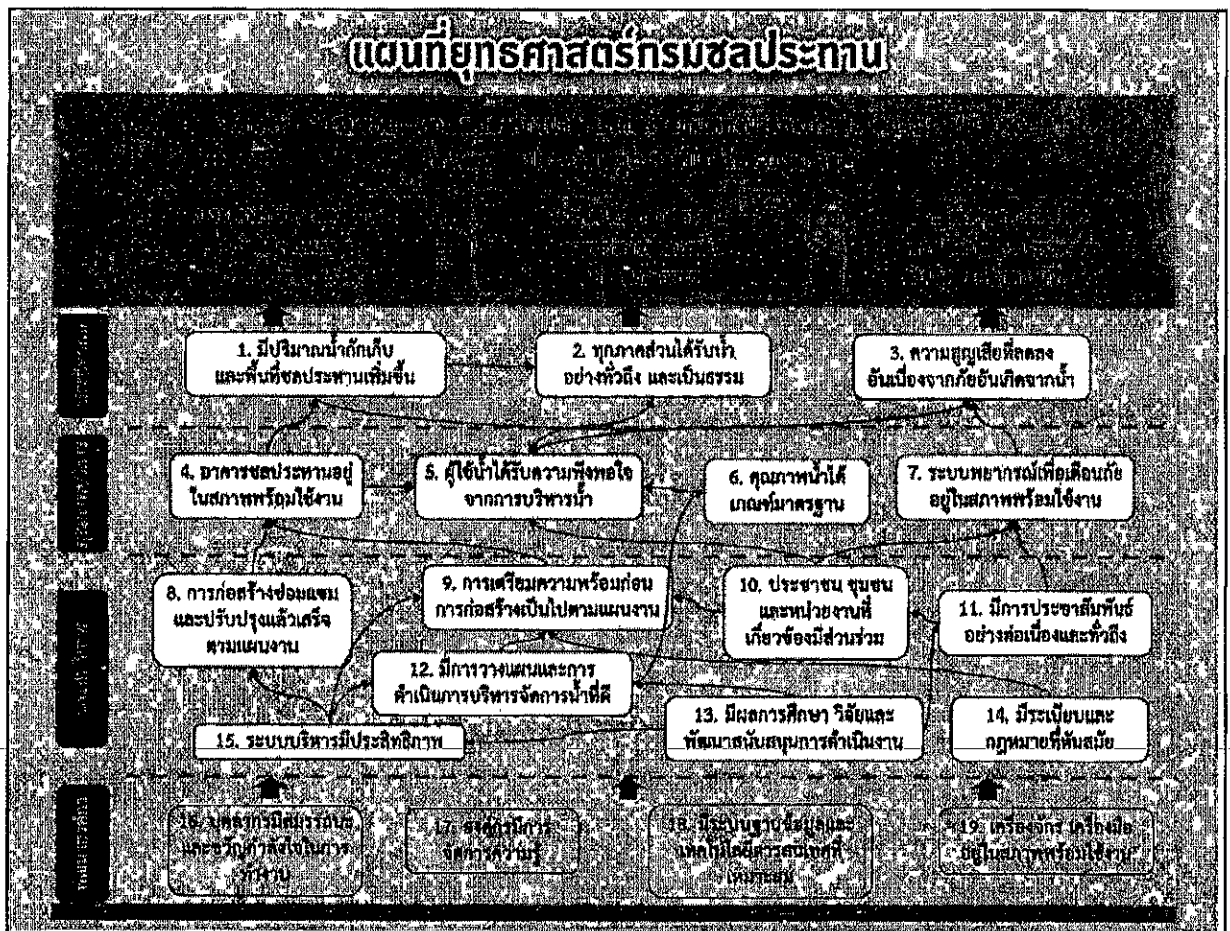
๑๖. บุคลากรมีสมรรถนะ และขวัญกำลังใจในการทำงาน

๑๗. องค์กรมีการจัดการความรู้

๑๘. มีระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

๑๙. เครื่องจักร เครื่องมืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน



บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

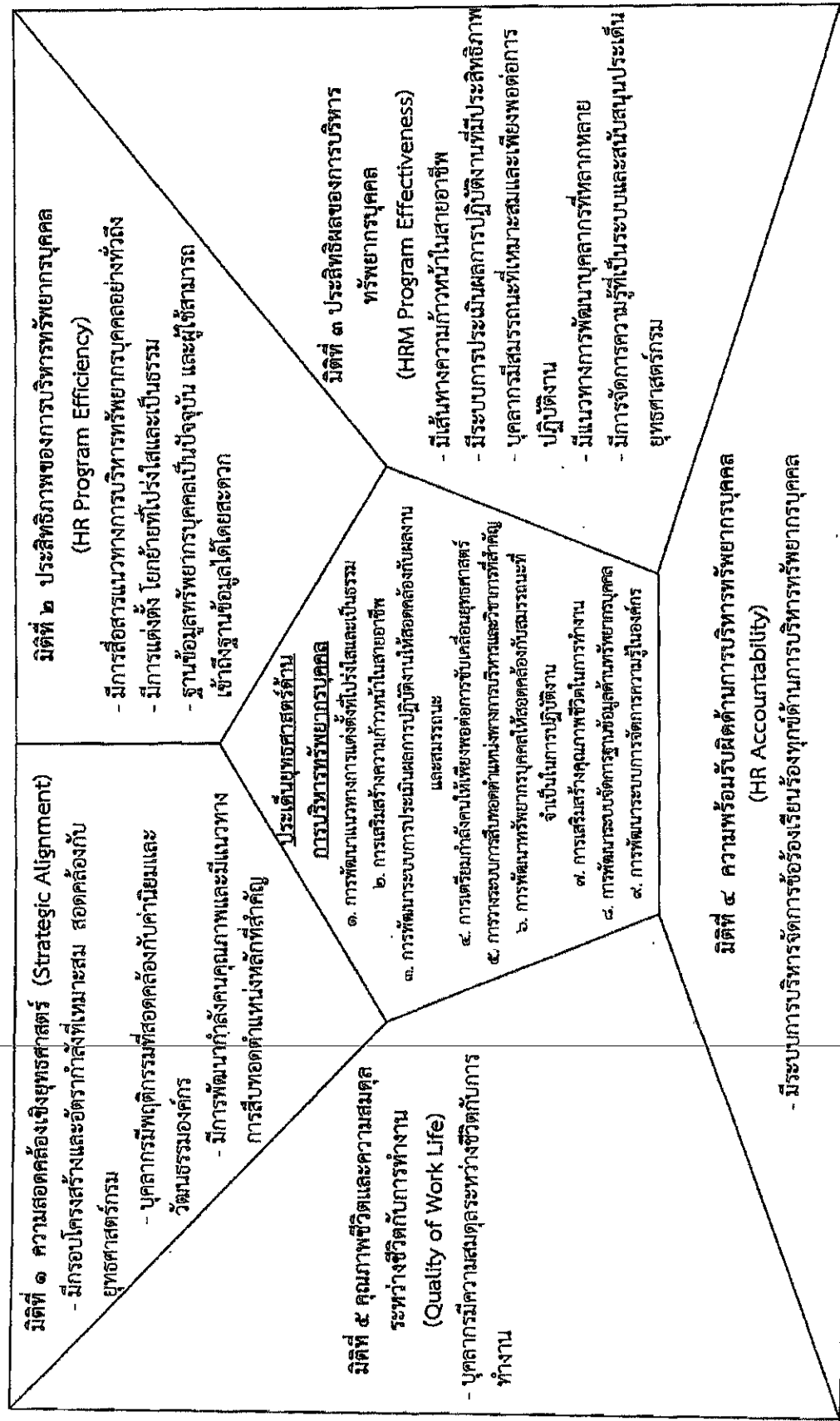
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ได้ทั้งสิ้น ๑๓ เป้าประสงค์ดังนี้

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

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

กรมชลประทานได้กำหนดเป้าประสงค์ซึ่งกลายเหตุด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องดำเนินการ ทั้งสั้น ^{นี้} ๑๓ เป้าประสงค์ ดังนี้



ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

กรมชลประทานได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งสิ้น ๑๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทานและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนัก/กอง
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสำหรับกรมชลประทาน
	๑.๒ บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร
	๑.๓ มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด
		๑.๓.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมถ่ายทอดสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ มีการแต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานลูกจ้างประจำกรมชลประทาน
		๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย
	๒.๓ ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก	๒.๓.๑ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ (GEIS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		๒.๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	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 ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจรอง)
	๓.๔ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๓.๔.๑ ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ในคลังสื่อการเรียนรู้ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่อการนำเสนอและวีดิทัศน์
	๓.๕ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	๓.๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน
		๓.๕.๒ ค่าคะแนนเฉลี่ยการตรวจประเมินการจัดการความรู้ของกรม (KMA)
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ มีระบบการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผล ภายใน ๓๐ วัน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template)

กรมชลประทานมีแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
วิสัยทัศน์ กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีพื้นที่ชลประทานอยู่ในลำดับ ๑ ใน ๑๐ ของโลก	พันธกิจ ๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานศักยภาพของลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล ๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ท่วถึง และเป็นธรรม ๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม ๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ	คำ เป้าหมาย	Base Line	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
				๑	๒	๓	๔	๕					
				๑	๒	๓	๔	๕					

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนัก ร้อยละ ๓๔)	๑.๑ มีกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๒)	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทานและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนัก/กองกิจกรรม	๓	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๑. โครงสร้างปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทาน	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	เม.ย.๕๘ - ก.ย.๕๘	-
					๑	๒	๓	๔	๕					

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		๑.๑.๒ ระดับความใส่ใจในการวิเคราะห์และบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการและพนักงานราชการที่เหมาะสมกับกรมชลประทาน กิจกรรม ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานหลักและคณะทำงานย่อย ระดับ ๒ : ประชุมคณะทำงานหลัก (Kick-off meeting) เพื่อสร้างความเข้าใจโครงการฯ และกำหนดวิธีทำงานร่วมกัน ระดับ ๓ : ทบทวนรายละเอียดเวลามาตรฐานการทำงาน โดยต่อยอดจากข้อมูลที่ได้จากโครงการวิเคราะห์และบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการและพนักงานราชการที่เหมาะสมกับกรมชลประทาน เมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๕ โดยใช้หลักการวิเคราะห์กิจกรรมร่วมกับ Rainbow Strategy และข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ (Community Impact) ระดับ ๔ : รวบรวมข้อมูลปริมาณงานในปี พ.ศ.๒๕๕๗ สำหรับกิจกรรมที่ควรใช้ข้าราชการและพนักงาน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๒. โครงการวิเคราะห์และบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการและพนักงานราชการที่เหมาะสมกับกรมชลประทาน	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตราค่าจ้าง	เม.ย.๕๔ - ก.ย.๕๔	ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ แล้ว จำนวน ๔,๙๙๖,๐๐๕ บาท

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๑.๒ บุคลากรมี พฤติกรรมที่ สอดคล้องกับ ค่านิยมและ วัฒนธรรมของ องค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๙)	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การกำหนดค่านิยมและ วัฒนธรรมขององค์กร กิจกรรม ระดับ ๑ : ขอบเขตดี ดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา โครงการปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมกรมชลประทาน ระดับ ๒ : แต่งตั้ง คณะกรรมการอำนวยการและ คณะทำงานโครงการปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรม กรมชลประทาน ระดับ ๓ : ดำเนินการจัดจ้าง ที่ปรึกษาเพื่อจัดทำโครงการ ปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรม กรมชลประทาน ระดับ ๔ : จัดทำรายละเอียด แผนงานโครงการปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรม กรมชลประทาน ระดับ ๕ : กำหนดค่านิยมและ วัฒนธรรมกรมชลประทาน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๙	๓. โครงการ ปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมของ องค์การ	กลุ่มพัฒนา ทวีพยากร บุคคณ	ด.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	ได้รับกร งบประมาณ แล้ จำนวน ๘,๕๐๘,๐๗๕ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การใช้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๑.๓ มีการพัฒนา กำลังคนคุณภาพ และมีแนวทาง การ สืบพหอดัดแปลง หลักที่สำคัญ (น้ำหนักร้อยละ ๑๘)	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด กิกอบรรณ ระดับ ๑ : แต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผล สัมฤทธิ์สูงของกรมชลประทาน ระดับ ๒ : กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๓ : ดำเนินการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกตามที่คณะกรรมการ กำหนด ระดับ ๔ : รายงานและ ประกาศผลการคัดเลือกเสนอ กรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : รายงานผลการ คัดเลือกของกรมฯ ให้ สำนักงาน ก.พ. เพื่อ ดำเนินการต่อไป	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๘	๔. โครงการ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ต.ค.๕๖ - ก.ย.๕๘	๓๗,๕๕๕ บาท (ใช้งบ ดำเนินงาน สำนัก บริหาร ทรัพยากร บุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		๑.๓.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กิจกรรม ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการส่งเสริมและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมชลประทาน ระดับ ๒ : จัดทำและทบทวนกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๓ : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้สอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลฯ ระดับ ๔ : ติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ณ บันทึกข้อตกลง	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS)	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ต.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก ร้อยละ ๒๔)	๒.๑ มีการสื่อสาร แนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึง (น้ำหนักร้อยละ ๙)	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินกิจกรรมถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. จัดทำแผนการถ่ายทอด สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดย การกำหนดหัวข้อ ผู้รับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมายและวิธีการใน การถ่ายทอด ๒. ดำเนินการถ่ายทอดสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแผนที่ กำหนด ๓. สรุปผลการดำเนินงานตาม ถ่ายทอดสื่อสาร	n/a	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙	๕. โครงการ ถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้างความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ฝ่ายบริหาร ทั่วไปร่วมกับ ทุกส่วน/ฝ่าย ใน สบค.	เม.ย.๕๕ - ก.ย.๕๕	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๒.๒ มีการแต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใส และเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๔)	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติการเปลี่ยน สายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานลูกจ้างประจำ กรมชลประทาน กิจกรรม ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติการขอ เปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) กลุ่มงานของลูกจ้างประจำ จากหนังสือเวียน สำนักงาน ก.พ. หนังสือกระทรวงการคลัง และส่วนราชการอื่น ๆ ระดับ ๒ : รวบรวม ตรวจสอบ หลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) กลุ่มงานของ ลูกจ้างประจำ ระดับ ๓ : นำเสนอ คณะกรรมการบริหารลูกจ้าง กรมชลประทาน เพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) กลุ่มงานของ ลูกจ้างประจำ	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๖. โครงการจัดทำ หลักเกณฑ์และ แนวทางการ เปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และ กลุ่มงาน ลูกจ้างประจำ กรมชลประทาน	กลุ่มพัฒนา ระบบ อัตรากำลัง	เม.ย.๕๘ - ก.ย.๕๘	-

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	จบ ประมาณ
		๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย กิจกรรม ระดับ ๑ : จัดทำแผนงานโครงการจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๒ ก.พ. ๒๕๕๘) รวมถึงระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ระดับ ๒ : ผู้รับผิดชอบการศึกษาหลักเกณฑ์/แนวทางการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๘) ประกอบกับ ทบทวนแนวทางคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเป็นผู้สอบแข่งขันได้เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามบันทึก สพป.๑๒๓๐/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๕๒ พร้อมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๗. โครงการจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๘)	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	เม.ย.๕๕ - ก.ย.๕๕	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	จบ ประเมิน
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๒.๓ ฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคลเป็น ปัจจุบัน และผู้ใช้ สามารถเข้าถึงข้อมูล ได้โดยสะดวก (น้ำหนักร้อยละ ๖)	๒.๓.๑ ร้อยละของข้อมูล พนักงานราชการที่มีการ บันทึกปรับปรุงในระบบ สารสนเทศ (GEIS) มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน กิจกรรม ๑. วางแผนโครงการปรับปรุง ข้อมูลพนักงานราชการในระบบสารสนเทศ (GEIS) ๒. ดำเนินการจัดทำ รายละเอียดข้อมูลพนักงานราชการที่ได้มีการบันทึกในระบบสารสนเทศ (GEIS) เป็นไฟล์ Excel แยกเป็นราย สำนัก/กอง ๓. ดำเนินการส่งข้อมูล พนักงานราชการที่ได้มีการ บันทึกในระบบสารสนเทศ (GEIS) ให้สำนัก/กอง ตรวจสอบข้อมูล ๔. ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ที่รับจากสำนัก/กองและ บันทึกปรับปรุงข้อมูลในระบบ ให้ถูกต้อง ๕. บันทึกแจ้งเวียนให้พนักงาน ราชการสามารถเข้าไป ตรวจสอบข้อมูลตนเอง	n/a	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๘. โครงการ ปรับปรุงข้อมูล พนักงานราชการ ในระบบ สารสนเทศ (GEIS)	กลุ่มทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จ บำนาญ	เม.ย.๕๘ - ก.ย.๕๘	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		๒.๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPPS) วัตถุประสงค์ ๑. วางแผนโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ทบทวนปรับปรุงแบบสอบถาม และเสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ ๓. สร้างแบบสอบถามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในระบบออนไลน์ และบันทึกแจ้งเวียนขอความร่วมมือหน่วยงานต่างๆ ในการตอบแบบสอบถาม ๔. ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์และวิเคราะห์ เสนอผู้บังคับบัญชา ๕. นำผลการวิเคราะห์มากำหนดแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป	n/a	๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกับ (DPPS)	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ	เม.ย.๕๕ - ก.ย.๕๕	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก ร้อยละ ๒๒)	๓.๑ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (น้ำหนักร้อยละ ๓)	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน กิจกรรม ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน ระดับ ๒ : ดำเนินการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานตามประกาศกรมชลประทาน ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๖ และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสายงานใหม่ ๒ สายงาน ระดับ ๓ : ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางส่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งภายในกรม ชลประทานเพื่อพิจารณากำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖/๓	๑๐. โครงการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	มี.ค. ๕๘ - ส.ค. ๕๘	๕๐,๐๐๐ บาท (ขอรับการ จัดสรร งบประมาณ เพิ่มเติม) **

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓.๒ มีระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓)		๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การทบทวนการกำหนด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ เชื่อมโยงกับการให้ คำตอบแทนที่เหมาะสม	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๑๑. โครงการ ทบทวนการ กำหนดค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่เชื่อมโยงกับการ ให้คำตอบแทนที่ เหมาะสม	กลุ่มวิชาการ และประเมิน บุคคล	เม.ย.๕๕ - ก.ย.๕๕	-
		๓.๒.๒ ระดับความสำเร็จของ การทบทวนการกำหนด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ เชื่อมโยงกับการให้ คำตอบแทนที่เหมาะสม			๑	๒	๓	๔	๕					
		๓.๒.๓ ระดับความสำเร็จของ การทบทวนการกำหนด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ เชื่อมโยงกับการให้ คำตอบแทนที่เหมาะสม	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๑๑. โครงการ ทบทวนการ กำหนดค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่เชื่อมโยงกับการ ให้คำตอบแทนที่ เหมาะสม	กลุ่มวิชาการ และประเมิน บุคคล	เม.ย.๕๕ - ก.ย.๕๕	-
		๓.๒.๔ ระดับความสำเร็จของ การทบทวนการกำหนด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ เชื่อมโยงกับการให้ คำตอบแทนที่เหมาะสม			๑	๒	๓	๔	๕					

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๓.๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑)	๓.๓.๑ ร้อยละความเข้าใจในการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง) กิจกรรม ๑ : ศึกษาข้อมูลความรู้ความสามารถและทักษะของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง) ๒ : จัดประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนข้อมูลความรู้ความสามารถและทักษะของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง) ๓ : รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง) ๔ : จัดทำร่างความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง) เสนอกรมให้ ความเห็นชอบ	n/a	๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑	๑๒. โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (การกิจจริง)	กลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล	เม.ย.๕๘ - ก.ย.๕๘	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๓.๔ มีแนวทางการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (นำนักวิจัย ๓)	๓.๔.๑ ร้อยละของโครงการ ที่มีการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ในคลังสื่อการเรียนรู้ ของสำนักบริหารทรัพยากร บุคคลในรูปแบบสื่อการเรียนรู้ หรือวีดิทัศน์ กิจกรรม ๑. กำหนดแนวทางการจัดทำ สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบการ สื่อสารการนำเสนอหรือ วีดิทัศน์จากโครงการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีที่กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคลดำเนินการ (นับเฉพาะหลักสูตรที่ไม่สงวน ลิขสิทธิ์และมีหน่วยงาน ดำเนินการถ่ายทอดให้) ๒. ดำเนินการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบสื่อการเรียนรู้ หรือวีดิทัศน์จากโครงการ จัดฝึกอบรมของกลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (โดยนับ เฉพาะหลักสูตรที่ไม่สงวน ลิขสิทธิ์) ระดับ ๓. รวบรวมสื่อการเรียนรู้จากโครงการฝึกอบรม เผยแพร่ไว้ที่คลังสื่อการเรียนรู้ ในเว็บไซต์สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล	n/a	๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓	๑๓. โครงการสร้าง คลังสื่อการเรียนรู้ จากการศึกษาอบรม	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ต.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
	๓.๕ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๒)	๓.๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของกรมชลประทานและผลการสรุปเพื่อบริหารจัดการความรู้ กรมชลประทานเพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ๒. จัดทำร่างแผนการจัดการความรู้ เสนอขึ้นมงานจัดการความรู้กรมชลประทานเพื่อพิจารณาเสนอกรมในฐาน CKO ให้ความเห็นชอบ ๓. ทีมงานจัดการความรู้ กรมชลประทานพิจารณา เสนอกรมให้ความเห็นชอบ แผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน ๔. ดำเนินการกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ ๕. สรุปผลการดำเนินการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินการ ความก้าวหน้าเสนอกรมทราบ	n/a	๑๐๐	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	๙	๑๔. แผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ม.ค.๕๘ - ก.ย.๕๘	ใช้งบประมาณ แผนการจัดการ ความรู้กรมชลประทาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		๓.๕.๒ ค่าคะแนนเฉลี่ยการ ตรวจสอบประเมินการจัดการ ความรู้ของกรม (KMA) กิจกรรม ๑. กำหนดหลักเกณฑ์การ ตรวจสอบประเมินการจัดการ ความรู้ (KMA) ระดับสำนัก/ กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ พร้อมแจ้งเวียน หลักเกณฑ์การตรวจสอบประเมิน การจัดการความรู้ (KMA) ระดับสำนัก/กอง ๒. สำนัก/กอง ส่งผลการตรวจ ประเมินการจัดการความรู้ (KMA) พร้อมหลักฐาน ประกอบทางเว็บไซต์คลัง ความรู้	n/a	๕	๑.๐๐ - ๑.๕๐	๑.๕๑ - ๒.๐๐	๒.๐๑ - ๒.๕๐	๒.๕๑ - ๓.๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๓	๑๕. โครงการ ประเมินการ จัดการความรู้ ความเป็นเลิศ (KMA)	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ม.ค.๕๘ - ก.ย.๕๘	ใช้งบ ประมาณ ของแผน การจัดการ ความรู้ ขอทราบ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ : ความ พร้อมรับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก ร้อยละ ๙)	๔.๑ มีระบบการ บริหารจัดการข้อ ร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๙)	๔.๑.๑ ร้อยละของข้อร้อง เรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ พิจารณาและแจ้งผล ภายใน ๓๐ วัน กิจกรรม ๑. ดำเนินการตามแนวทาง การจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ และส่งต่อเครือข่ายสำนัก/กอง ให้ดำเนินการโดยมีเงื่อนไข จะต้องพิจารณาและแจ้งผล กลับภายใน ๓๐ วัน ๒. ติดตามผลการดำเนินการ ของเครือข่าย ประเมินผลเพื่อ จัดทำรายงานผลการจัดการ ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	n/a	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙	๑๖.โครงการ จัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	กลุ่มสวัสดิการ และคุณภาพ ชีวิต และ เครือข่ายของ สำนัก/กอง	ต.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๖)	๕.๑ บุคลากรมี ความสัมพันธ์ระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๖)	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การประจำปี ตามแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากรที่มี ต้องสัก กิจกรรม ๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความ ผูกพันและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต้องสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ และ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ ๒. ติดตามผลการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์การ เสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากรที่มี ต้องสัก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖- ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินการแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากรที่มี ต้องสัก	๘๖.๓๔	๘๕	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	๓	๑๗ แผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความ ผูกพันและความ ผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อ องค์กร	กลุ่มสวัสดิการ และคุณภาพ ชีวิต และ เครือข่ายของ สำนัก/กอง	ค.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	-

ชนิด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base Line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมต่อการ ปฏิบัติงาน กิจกรรม ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติงาน ๒. สำรวจความพึงพอใจ วิเคราะห์และประมวลผล ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการ สำรวจความพึงพอใจใน ภาพรวมของกรมชลประทาน	๗๔.๑๐	๘๕	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	๓	๑๘. โครงการ สำรวจความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติงาน	กลุ่มสวัสดิการ และคุณภาพ ชีวิต และ เครือข่ายของ สำนัก/กอง	ต.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	-

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน
ที่ ๑๑๙๒ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๓๙๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๓๙๓/๒๕๕๖ ลงวันที่
๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยมี
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

	ประธานกรรมการ
๑) รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการ
๒) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๘	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๙	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑๔	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 ภูมิประวีติ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๑) หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน	กรรมการ
๒๒) ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๓) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๔) ผู้อำนวยการกลุ่มวินัยและระบบคุณธรรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๕) ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๖) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๗) ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๙) นายจันทงค์ เมตตาจิตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๓๐) นางสาวอรจิรา ปทุมานนท์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๓๑) ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๓๒) นางสาวพรเพ็ญ ไชยสุภา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓) นางสาวพิมพ์ญาดา ขาวสอาด นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

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

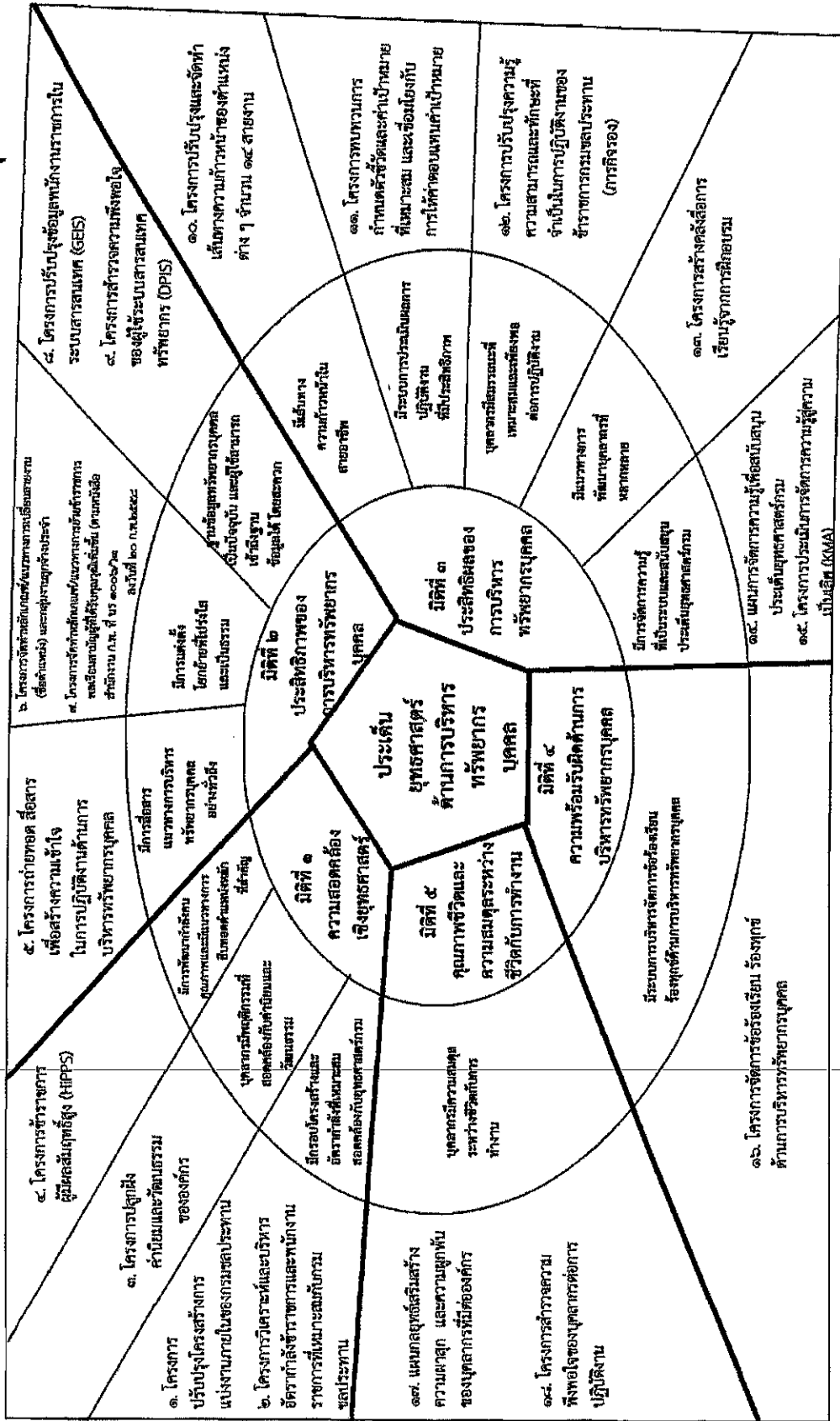
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(นายเลศวิโรจน์ โกวัฒนะ)
อธิบดีกรมชลประทาน

พรเพ็ญ ร้าง
พรเพ็ญ ทิมพ์
๑๖ ตรวจ

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับในปริมัยประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำแนกตามกรอบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรองรับ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ
วิสัยทัศน์ กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีพื้นที่ชลประทานอยู่ในลำดับ ๑ ใน ๑๐ ของโลก พันธกิจ ๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล ๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ท่วถึง และเป็นธรรม ๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม ๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทาน ๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ๓. การป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจ	๑. การพัฒนาแนวทางการแต่งตั้งไปรงใสและเป็นธรรม	มีการแต่งตั้งโยกย้ายที่โปร่งใสเป็นธรรมและรวดเร็ว มีระบบการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานลูกจ้างประจำกรมชลประทาน ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	โครงการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานลูกจ้างประจำกรมชลประทาน โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย
		มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานกิจกรรมถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. การพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน ระดับความสำเร็จของการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับการให้คำตอบแทน	โครงการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน ๑๔ สายงาน โครงการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับการให้คำตอบแทน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ
เป้าประสงค์ ก. ด้านประสิทธิภาพพัฒนาพื้นที่ ๑. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น ๒. ทุกภาคส่วนได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๓. ความสูญเสียที่ลดลงอันเนื่องมาจากภัยอันเกิดจากน้ำ ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ ๔. อาคารชลประทานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ๕. ผู้ใช้น้ำได้รับความพึงพอใจจากการบริหารน้ำ ๖. คุณภาพน้ำได้เกณฑ์มาตรฐาน ๗. ระบบพยากรณ์เพื่อเตือนภัยอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ๘. การก่อสร้างซ่อมแซมและปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนงาน ๙. การเตรียมความพร้อมก่อนการก่อสร้างเป็นไปตามแผนงาน ๑๐. ประชาชน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ๑๑. มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ๑๒. มีการวางแผนและการดำเนินการบริหารจัดการน้ำที่ดี	๔. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ ๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	มีกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนามาตรฐานบุคลากรหลาย	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างชลประทานและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนัก/กอง ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการที่เหมาะสมสำหรับกรมชลประทาน ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HPPS รุ่นที่ ๑๑ ตามแนวทางที่ก.พ. กำหนด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจรอง) ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ในคลังสื่อการเรียนรู้ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบสื่อการนำเสนอและวีดิทัศน์	โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทาน โครงการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการที่เหมาะสมสำหรับกรมชลประทาน โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจรอง) โครงการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้จากกรมชลประทาน

วิทยาลัยฯ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ
๑๓. มีผลการศึกษาวิจัยและพัฒนาสนับสนุนการดำเนินงาน ๑๔. มีระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย ๑๕. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๑๖. บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการทำงาน ๑๗. องค์การมีการจัดการความรู้ ๑๘. มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม ๑๙. เครื่องจักรเครื่องมืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๗. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	แผนกลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
	๘. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก	ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ (GEIS) มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน โครงการปรับปรุงข้อมูลพนักงานราชการในระบบสารสนเทศ (GEIS)
			ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS)
	๙. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน	แผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน
	๑๐. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	ค่าเฉลี่ยคะแนนการตรวจประเมินการจัดการความรู้ (KMA) ของกรมระดับความสำเร็จของการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	โครงการประเมินการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ (KMA) โครงการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร