



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

กรมชลประทานได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า และความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ฝ่ายวิชาการ

ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

มกราคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลของกรมชลประทาน	๑
- วิสัยทัศน์	๑
- พันธกิจ	๑
- ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
- ค่านิยมองค์กร	๑
- เป้าประสงค์	๒
- แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
- แผนภาพกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๗
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	๘
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๘
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (HR Scorecard Template)	๑๐
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล คำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐	
- ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรองรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
- แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	

บทที่ ๑

ข้อมูลของกรมชลประทาน

วิสัยทัศน์

" เป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี ๒๕๗๙ "

พันธกิจ

- พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
- บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรม
- ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
- เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะลุ่มน้ำ (Basin-based Approach)
- การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ
- การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ
- การเสริมอำนาจประชาชนในระดับพื้นที่ (Empowering) การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานบริหารจัดการน้ำชลประทาน (Networking Collaboration Participation)
- การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)

ค่านิยมองค์กร

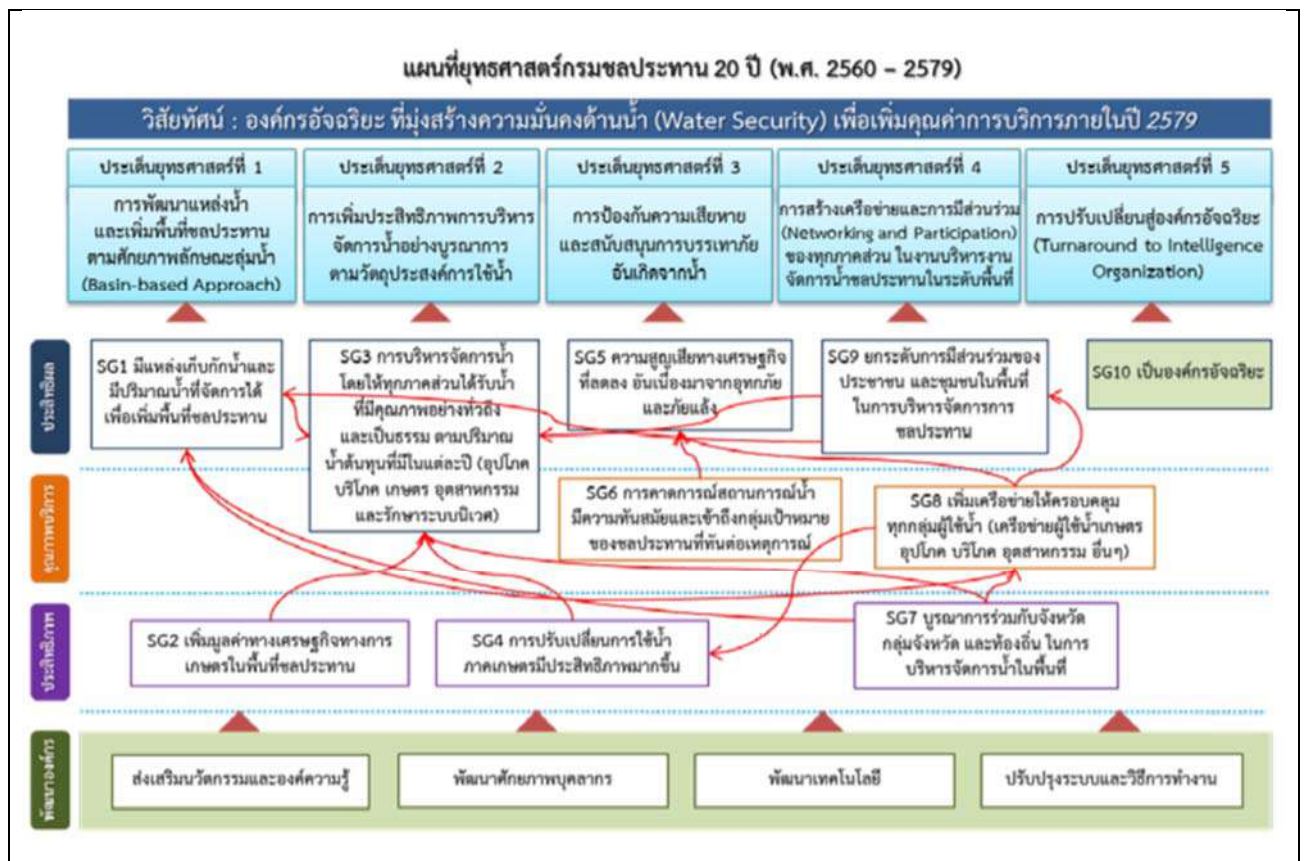
WATER for all

Work Smart	เก่งงาน เก่งคิด
Accountability	รับผิดชอบงาน
Teamwork & Networking	ร่วมมือ ร่วมประสาน
Expertise	เชี่ยวชาญงานที่ทำ
Responsiveness	นำประโยชน์สู่ประชาชน

เป้าประสงค์

๑. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น
๒. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการเกษตรในพื้นที่ชลประทาน
๓. การบริหารจัดการน้ำโดยให้ทุกภาคส่วนได้รับน้ำที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตามปริมาณน้ำต้นทุนที่มีในแต่ละปี (อุบิภาค บริโภค เกษตร อุตสาหกรรม และรักษาระบบนิเวศ)
๔. การปรับเปลี่ยนการใช้น้ำภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๕. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ลดลงอันเนื่องมาจากอุทกภัยและภัยแล้ง
๖. การคาดการณ์สถานการณ์น้ำมีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของกรมชลประทานที่ทันต่อเหตุการณ์
๗. การบูรณาการร่วมกับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และท้องถิ่น ในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่
๘. เพิ่มเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้น้ำ (เครือข่ายผู้ใช้น้ำเกษตร อุบิภาค-บริโภค อุตสาหกรรม อื่นๆ)
๙. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในพื้นที่ ในการบริหารจัดการการชลประทาน
๑๐. เป็นองค์กรอัจฉริยะ

แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน



บทที่ ๒

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจองค์กร
๔. การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน
๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

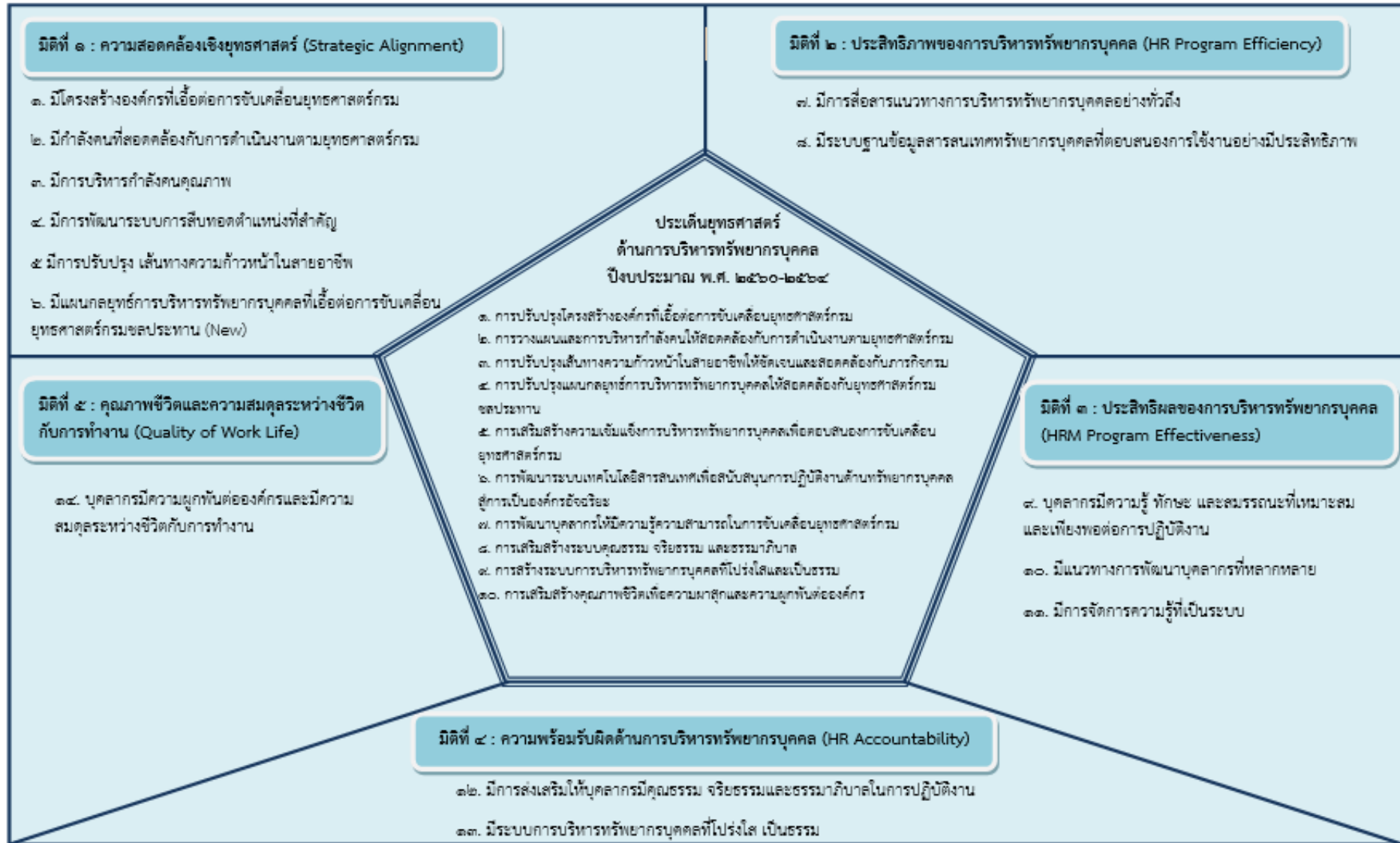
กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ทั้งสิ้น ๑๔ เป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม
	๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ
	๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดของตำแหน่งที่สำคัญ
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจกรม	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน	๖. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน
๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๗. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ	๘. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
	๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
	๑๐. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
	๑๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๘. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๑๓. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม
๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร	๑๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กรมชลประทานได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้ง ๑๔ เป้าประสงค์ มากำหนดในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่ประกอบด้วย

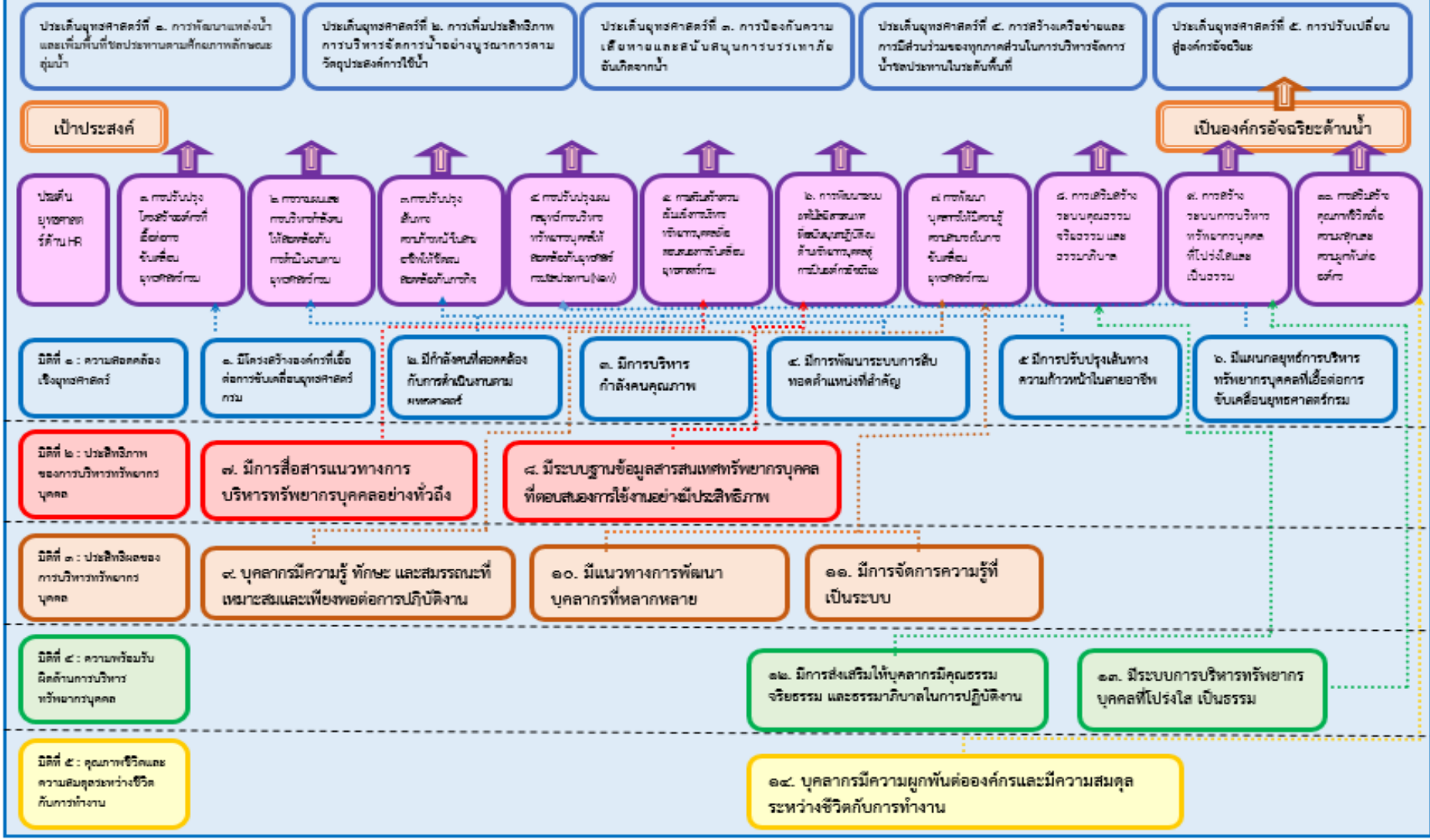
- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่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

แผนภาพกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ "องค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี ๒๕๗๙"



บทที่ ๓

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กรมชลประทานได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งสิ้น ๒๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมชลประทาน	
	๒. มีกำลังคนสอดคล้องกับงานดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการกำหนดตำแหน่ง (New)	
	๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๔. ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	๓. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ
			๕. ร้อยละของทุนการศึกษาฝึกอบรมที่สามารถสรรหาผู้รับทุนได้ครบถ้วนตามโควตาที่ได้รับการจัดสรร
	๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ	
	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ	
๖. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน	๘. ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน (New)		
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	๙. ค่าเฉลี่ยร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารถ่ายทอดงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน	
	๘. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบการลาออนไลน์ (E-leave)	
		๑๑. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของข้าราชการระดับ บริหารต้น บริหารสูง ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ และอำนวยการสูง ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตาม ก.พ.๗ (New)	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร	๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอ	๑๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
	ต่อการปฏิบัติงาน	๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปี (New)
		๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	๑๐. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบ e-Learning
	๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทานประจำปี
		๑๗. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับดี
		๑๙. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กรมชลประทาน
	๑๓. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม	๒๐. ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
		๒๒. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template)

กรมชลประทานมีแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ตัวชี้วัด ๒๒ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี ๒๕๗๙”	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม ๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม ๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจองค์กร ๔. การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม ๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม ๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม ๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร
พันธกิจ ๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล ๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ท่วถึง และเป็นธรรม ๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม ๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมชลประทาน กิจกรรม ระดับ ๑ รวบรวมและตรวจสอบรายละเอียดประกอบ การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายในของสถาบันพัฒนาการชลประทาน ได้แก่ โครงสร้างการแบ่งงานภายในหน้าที่ความรับผิดชอบ กรอบ	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๙	๑. โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมชลประทาน	ผร.อ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.พ. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>อัตรากำลัง</p> <p>ระดับ ๒ วิเคราะห์ และ ตรวจสอบ รายละเอียด ประกอบการปรับปรุงหน้าที่ ความรับผิดชอบและการแบ่ง งาน ภายใน ของสถาบัน พัฒนาการชลประทาน ได้แก่ โครงสร้างการแบ่งงานภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบ กรอบ อัตรากำลัง</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำวาระการ ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งงานภายในของ สถาบันพัฒนาการชลประทาน เสนอคณะทำงานกลั่นกรอง การกำหนดตำแหน่งและ โครงสร้างการแบ่งงาน ภายในส่วนราชการ ก่อนเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำคำสั่งกรม ชลประทาน ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ กรอบอัตรากำลัง การมอบหมายข้าราชการ การกำหนดอักษรย่อ</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำคำสั่งกรม ชลประทาน กำหนดให้สถาบัน พัฒนาการชลประทาน (เป็นการ</p>												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ภายใน) ขึ้นตรงต่ออธิบดี กรมชลประทาน ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ กรอบอัตรากำลัง การมอบหมายข้าราชการ การกำหนดอักษรย่อ และสรุปผลการดำเนินงาน												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๒. มีกำลังคนที่ สอดคล้องกับการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์กรม	๒. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง กิจกรรม ระดับ ๑ ตรวจสอบเอกสาร การประเมินค่างาน โดยการ เปรียบเทียบความสำคัญ ความยาก และคุณภาพของ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งนั้น ๆ ระดับ ๒ วิเคราะห์ประเมิน คุณภาพของตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด กรณี การกำหนด ตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ ส่วนราชการเพิ่มขึ้นให้ส่วน ราชการนำตำแหน่งว่างที่มี เงินมายุบเลิกโดยคำนวณจาก ค่าตอบแทนเฉลี่ยของ ตำแหน่งที่นำมายุบ จะต้อง ครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนด ตำแหน่งนั้น ๆ ระดับ ๓ จัดทำวาระการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เสนอคณะทำงานกลั่นกรอง การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้นในตำแหน่ง ประเภททั่วไปและประเภท วิชาการ (กรมชลประทาน)	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๒. โครงการวางแผนการ กำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับบริบทการ เปลี่ยนแปลง	ผร.อ.บ.ค.	ธ.ค. ๖๒ - มี.ย. ๖๓	-

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>และคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ (กรมชลประทาน)</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำวาระการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างภายในของส่วนราชการ คณะกรรมการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งระดับสูง (กระทรวง) และ อ.ก.พ.กระทรวง</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำคำสั่งการกำหนดตำแหน่ง และสรุปผลการดำเนินงานการกำหนดตำแหน่ง</p>												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๒. มีกำลังคนที่ สอดคล้องกับการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์กรม	๓. ระดับความสำเร็จของการ สรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อ รองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กร อัจฉริยะ กิจกรรม ระดับ ๑ ตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรมชลประทาน ระดับ ๒ ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรมชลประทานเพื่อ กำหนดความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อกำหนดหลักสูตร ความรู้เฉพาะตำแหน่งให้ เหมาะสม ระดับ ๓ ดำเนินการสอบ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ บุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อทำหน้าที่ ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน สู่องค์กรอัจฉริยะ ระดับ ๔ ประกาศขึ้นบัญชี ผู้สอบ แข่งขันได้ในการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการในกรมชลประทาน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๓. โครงการสรรหา บุคลากรรุ่นใหม่เพื่อ รองรับการขับเคลื่อนสู่ องค์กรอัจฉริยะ	ผส.บ.ค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๕ บรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เข้ารับราชการในกรมชลประทาน												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๓. มีการบริหาร กำลังคนคุณภาพ	๔. ร้อยละของข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการ ดำเนินงานตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ กำหนด กิจกรรม ๑. ติดตามผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงรอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงาน ๒. มอบหมายงานแก่ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. ประเมินผลการพัฒนาตาม กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ รายบุคคลและบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. สรุปผลการดำเนินงาน ตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในรอบ ๑ ปี (รอบที่ ๒/๒๕๖๒ และรอบที่ ๑/๒๕๖๓)	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๒	๙๕	๑๐๐	๓	๔. โครงการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง (HiPPS)	ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๕. ร้อยละของทุนการศึกษาฝึกอบรมที่สามารถสรรหาผู้รับทุนได้ครบถ้วนตามโควตาที่ได้รับการจัดสรร กิจกรรม ๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพื่อรับทุนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ๒. จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ๓. จัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ส่งผู้สมัครรับทุน ๔. ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับทุน ๕. ประกาศผลการคัดเลือกและส่งรายชื่อผู้สมัครขอรับทุนส่งให้สำนักงาน ก.พ.	๑๐๐	๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยการขอรับทุนในประเทศและต่างประเทศ	ผพบ.บค.	ธ.ค. ๖๒ - มิ.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ กิจกรรม ระดับ ๑ ติดตามผลการพิจารณาของกรมในการให้ความเห็นชอบแนวทางการคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพของกรมชลประทาน (Talent Inventory) ระดับ ๒ ดำเนินการ จัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory) นีร่อง ๑๕ ตำแหน่ง ระดับ ๓ ประมวลผลข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง และร่วมกันตรวจสอบข้อมูลกับส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งต่อไป ระดับ ๔ ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งของกรมชลประทานเพื่อใช้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๕ กรมชลประทานมีคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory) และส่งคลังข้อมูล	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๖. โครงการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory)	ผสب.บค. ร่วมกับ ผทบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ส.ค. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕.๑ เสนอผู้บริหารกรมไว้ใช้ ประกอบเพื่อพิจารณาคัดเลือก และ ประเมิน บุคคล เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p> <p>๕.๒ เสนอส่วนพัฒนาทรัพยากร บุคคล และผู้บริหารเพื่อใช้ ประกอบการคัดเลือกบุคคล เข้ารับการพัฒนาหลักสูตร สำคัญ</p>												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ กิจกรรม ระดับ ๑ รวบรวมความต้องการในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ในภาพรวม ระดับ ๒ ตั้งคณะทำงานปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ระดับ ๓ ประชุมคณะทำงานปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ระดับ ๔ ดำเนินการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ระดับ ๕ เสนอกรมให้ความเห็นชอบและประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ที่ปรับปรุงใหม่	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๗. โครงการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ	ผส.บ.ค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ค. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๖. มีแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคลที่เอื้อต่อการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน	๘. ระดับความสำเร็จของการ ทบทวนแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรม ชลประทาน กิจกรรม ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ระดับ ๒ จัดทำรายละเอียด โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรม ชลประทานและเสนอกรม อนุมัติ ระดับ ๓ ดำเนินการจัดโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติ การเพื่อ ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ระดับ ๔ สรุปผลการทบทวน แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากร บุคคล กรมชลประทาน ระดับ ๕ จัดทำ (ร่าง) แผนกล ยุทธ์การบริหาร ทรัพยากร บุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๙	๘. โครงการทบทวนแผน กลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรม ชลประทาน	ผวป.บค. - ก.ย. ๖๓	พ.ย. ๖๒ ก.ย. ๖๓	๓๘๐,๕๐๐

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	๙. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารถ่ายทอดงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน กิจกรรม ๑. สำรวจความต้องการในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากทุกส่วน/ฝ่ายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดทำแผนการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่วน/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙	๙. โครงการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ฝบท.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบการลาออนไลน์ (E-Leave) กิจกรรม ๑. วางแผนโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ทบทวนปรับปรุงแบบสอบถามและเสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ ๓. สร้างแบบสอบถามในระบบออนไลน์และบันทึกแจ้งเวียนหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อตอบแบบสอบถาม ๔. ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์และวิเคราะห์ผลเสนอผู้บังคับบัญชา ๕. นำผลการวิเคราะห์มา กำหนดแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป	๗๓๓๗๑๐	๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓	๑๐. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ (E-leave) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผทบ.บค. - ก.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของข้าราชการระดับ บริหารต้น บริหารสูง ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ และ อำนวยการสูง ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตาม ก.พ.๗ กิจกรรม ๑. รวบรวมข้อมูลข้าราชการระดับ บริหารต้น บริหารสูง ทรงคุณวุฒิ อำนวยการสูง และเชี่ยวชาญ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๒. ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงข้อมูลประวัติ ข้าราชการระดับบริหารต้น บริหารสูง ทรงคุณวุฒิ อำนวยการสูง และเชี่ยวชาญ ในระบบ DPIS ให้ถูกต้องตาม ก.พ.๗	n/a	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๑๑. โครงการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ผทบ.บค.	พ.ย. ๖๒ - ก.ค. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน กิจกรรม ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสมรรถนะของบุคลากร กรมชลประทาน ระดับ ๒ ออกแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากรกรมชลประทาน ระดับ ๓ เก็บข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน ระดับ ๔ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน ระดับ ๕ รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๑๒. โครงการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน	ผวป.บค.	พ.ย. ๖๒ - ส.ค. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตาม แผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปี กิจกรรม ๑. จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการจัดโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. ประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรม	n/a	๙๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	๓	๑๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรกรมชลประทาน	ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม และ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การ พัฒนา ตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี กิจกรรม ๑. จัดทำและขออนุมัติ แผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการจัดโครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. ประเมินผลโครงการ ฝึกอบรมตามแผนพัฒนา บุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. รวบรวมผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๐๐	๙๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	๙	๑๔. โครงการพัฒนา ทักษะบุคลากรสู่การเป็น บุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker)	ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบ e-Learning กิจกรรม ระดับ ๑ คัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาเป็นหลักสูตร e-Learning ระดับ ๒ วางแผนปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตร e-Learning ระดับ ๓ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร e-Learning ระดับ ๔ ทดสอบ และปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรในระบบ e-Learning ระดับ ๕ ขออนุมัติกรมเห็นชอบให้ใช้หลักสูตรในระบบ e-Learning เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่หลักสูตรในระบบ e-Learning	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๑๕. โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบ e-Learning	ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทานประจำปี กิจกรรม ระดับ ๑ ทบทวนและสรุปผลการดำเนินการจัดการความรู้ กรมชลประทานในปีงบประมาณที่ผ่านมา และดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ กรมชลประทาน เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๒ รวบรวมผลการประชุมและจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอกรมขอนแก่น ระดับ ๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๔ ดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้	n/a	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๑๖. โครงการพัฒนาระบบและการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ทั้งองค์กร	ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	๔,๐๖๑,๕๑๐

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>ของกรมและของสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>ระดับ ๕ สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๗. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน กิจกรรม ๑. จัดทำแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. ตรวจสอบกลั่นกรองคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานในคลังความรู้ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. สรุปผลการดำเนินงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๑๗. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผสค.บค. ร่วมกับทุกส่วน/ฝ่าย	พ.ย. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๔ : ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒. มีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยที่มีผล การประเมินผ่านเกณฑ์ใน ระดับดี กิจกรรม ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และ การรักษาวินัย ๒. เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัย ๓. ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัย ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย ๕. จัดทำรายงานการประเมินผล การดำเนินโครงการให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๑๘. โครงการให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย	ผวค.บค. ร่วมกับ ผพบ.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.พ. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๔ : ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒. มีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมมา- ภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๙. ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินงานตามแผนป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และ ประพฤตินิชอบ กิจกรรม ๑. ดำเนินการทบทวน และ วิเคราะห์ ผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ที่ผ่านม ๒. ดำเนินการจัดทำแผน ปฏิบัติการป้องกันและปราบปร มการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเสนอกรมฯ พิจารณาเห็นชอบ และเผยแพร่ ๓. ดำเนินการกิจกรรม/ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. ได้มีการตอบสนองต่อ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติ ๕. จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งข้อเสนอแนะ	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๑๙. โครงการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบ	ผวค.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		เพื่อการปรับปรุงสำหรับจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณถัดไป												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม	๒๐. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ กิจกรรม ๑. ดำเนินการตามแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ และส่งผลต่อเครือข่าย สำนัก/กอง ให้ดำเนินการโดยมีเงื่อนไขจะต้องพิจารณาและแจ้งผลกลับภายใน ๓๐ วัน ๒. ติดตามผลการดำเนินการของเครือข่าย ประมวลผลเพื่อจัดทำรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓	๒๐. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผสค.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน กิจกรรม ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ๓. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน	๙๑.๕๖/	๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๔	๒๑. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน	ผสค.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔</p> <p>๔. ประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔</p>												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๒. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน กิจกรรม ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๒. สำรวจความพึงพอใจวิเคราะห์และประมวลผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในภาพรวมของกรมชลประทาน	๓๓๐๕	๘๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๓	๒๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	ผสค.บค.	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	-

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน

ที่ช ๒๐๒๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๑๓๙๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสอดคล้องยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๑๓๙๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑) รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒) - ๑๘) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑-๑๗	กรรมการ
๑๙) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๐) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	กรรมการ
๒๑) ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	กรรมการ
๒๒) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	กรรมการ
๒๓) ผู้อำนวยการสำนักเครื่องจักรกล	กรรมการ
๒๔) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๒๕) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	กรรมการ
๒๖) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๒๗) ผู้อำนวยการกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	กรรมการ
๒๘) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๒๙) ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี	กรรมการ
๓๐) ผู้อำนวยการกองพัสดุ	กรรมการ
๓๑) เลขานุการกรม	กรรมการ
๓๒) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๓๓) นางศิวพร ภมรประวัติ	กรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	

๓๔) ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|----------------------------|
| ๓๔) ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๓๕) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๓๖) ผู้อำนวยการส่วนวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๓๗) ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๓๘) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๓๙) ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๔๐) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๔๑) ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔๒) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่


๑. ทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการประจำปีให้กับบุคลากรกรมชลประทาน
๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ
๔. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามความเหมาะสม
๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายทองเปลว กองจันทร์)
อธิบดีกรมชลประทาน


พรเพ็ญ ราง
พรเพ็ญ พิมพ์
๒๒๒
ตรวจ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และแผนงาน/โครงการรองรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ	
<p>วิสัยทัศน์ กรมชลประทานเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี ๒๕๗๙</p> <p>พันธกิจ ๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล ๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ท่วถึง และเป็นธรรม ๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม ๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะกลุ่มน้ำ (Basin-based Approach) ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ ๓. การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ</p>	๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมชลประทาน	๑. โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมชลประทาน	
	๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการกำหนดตำแหน่ง	๒. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ	๒. โครงการวางแผนการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ๓. โครงการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ
		๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๓. ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	๔. ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	๔. โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
	๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจกรม	๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดของตำแหน่งที่สำคัญ	๔. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ	๕. ร้อยละของทุนการศึกษาฝึกอบรมที่สามารถสรรหาผู้รับทุนได้ครบถ้วนตามโควตาที่ได้รับการจัดสรร	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยการขอรับทุนในประเทศและต่างประเทศ
		๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ	๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ	๖. โครงการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory)
	๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจกรม	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ	๗. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ	๗. โครงการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ
<p>๔. การเสริมอำนาจประชาชนในระดับพื้นที่ (Empowering) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานบริหารจัดการน้ำชลประทาน (Networking Collaboration Participation)</p> <p>๕. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>๑. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการเกษตรในพื้นที่ชลประทาน</p> <p>๓. การบริหารจัดการน้ำโดยให้ทุกภาคส่วนได้รับน้ำที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตามปริมาณน้ำต้นทุนที่มีในแต่ละปี (อุปโภค บริโภค เกษตร อุตสาหกรรม และรักษาระบบนิเวศ)</p> <p>๔. การปรับเปลี่ยนการใช้น้ำภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๕. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ลดลง อันเนื่องมาจากอุทกภัยและภัยแล้ง</p> <p>๖. การคาดการณ์สถานการณ์น้ำมีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของกรมชลประทานที่ทันต่อเหตุการณ์</p>	<p>๔. การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน</p>	<p>๖. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน</p>	<p>๘. ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน</p>	<p>๘. โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน</p>
	<p>๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>๗. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง</p>	<p>๙. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารถ่ายทอดงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน</p>	<p>๙. โครงการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
	<p>๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ</p>	<p>๘. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑๐. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบการลาออนไลน์ (E-Leave)</p>	<p>๑๐. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ (E-leave) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
	<p>๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๑. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของข้าราชการระดับ บริหารต้น บริหารสูง ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ และ อำนวยการสูง ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตาม ก.พ.๗</p>	<p>๑๑. โครงการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p>
	<p>๘. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>๑๐. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรกรมชลประทาน</p>	<p>๑๒. โครงการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน</p>
	<p>๙. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>๑๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปี</p>	<p>๑๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรกรมชลประทาน</p>
	<p>๑๐. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>๑๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>๑๔. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker)</p>

วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการรองรับ
๗. การบูรณาการร่วมกับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และท้องถิ่น ในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ ๘. เพิ่มเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้น้ำ (เครือข่ายผู้ใช้น้ำเกษตร อุตสาหกรรม อื่นๆ) ๙. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในพื้นที่ ในการบริหารจัดการการชลประทาน ๑๐. เป็นองค์กรอัจฉริยะ		๑๐. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบ e-Learning	๑๕. โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบ e-Learning
		๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการจัดการความรู้ กรมชลประทานประจำปี	๑๖. โครงการพัฒนาระบบและการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ทั้งองค์กร
			๑๗. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	๑๗. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
			๑๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับดี	๑๘. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล		๑๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๙. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๙. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		๑๓. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม	๒๐. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ	๒๐. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร		๑๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน	๒๑. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน
			๒๒. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๒๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒			๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ			
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.	
๕	จัดทำคำสั่งกรมชลประทาน กำหนดให้สถาบันพัฒนาการชลประทาน (เป็นการภายใน) ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมชลประทาน ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ กรอบอัตรากำลัง การมอบหมายข้าราชการ การกำหนดอัตราย่อย และสรุปผลการดำเนินงาน								ก.พ.-๖๓															

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ กรอบอัตรากำลัง การมอบหมายข้าราชการ การกำหนดอัตราย่อยสถาบันพัฒนาการชลประทาน และสรุปผลการดำเนินงาน ได้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒			๒๕๖๓					ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ					
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.			มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔	จัดทำวาระการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนด ตำแหน่งและโครงสร้างภายในของส่วน ราชการ คณะกรรมการพิจารณาการ กำหนดตำแหน่งระดับสูง (กระทรวง) และ อ.ก.พ.กระทรวง								พ.ค.-๖๓															
๕	จัดทำคำสั่งการกำหนดตำแหน่ง และ สรุปผลการดำเนินงานการกำหนดงาน								มิ.ย.-๖๓															

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถจัดทำคำสั่งการกำหนดตำแหน่ง และสรุปผลการดำเนินงานการกำหนดงานได้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามผลกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. โครงการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ

มิติที่ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กรม

ตัวชี้วัดที่ : ๓. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒			๒๕๖๓					ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ								
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.			มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑	ตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรมชลประทาน	ผส.บ.ค.	๔	๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. - ธ.ค. ๖๒																		
๒	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรมชลประทาน เพื่อกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อกำหนดหลักสูตร ความรู้เฉพาะตำแหน่งให้เหมาะสม								พ.ย. ๖๒ - ม.ค. ๖๓																		
๓	ดำเนินการสอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนสู่องค์กรอัจฉริยะ								ธ.ค. ๖๒ - ก.พ. ๖๓																		
๔	ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรมชลประทาน								ก.พ. - เม.ย. ๖๓																		
๕	บรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เข้ารับราชการในกรมชลประทาน								มี.ค. - ก.ย. ๖๓																		

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เข้ารับราชการในกรมชลประทานได้ครบถ้วนตามจำนวนและทันตามระยะเวลาที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ : ๔. ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ		
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.
๑	ติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ผพบ.บค.	๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ต.ค. - ธ.ค. ๖๒													
๒	มอบหมายงานแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								ต.ค. - พ.ย. ๖๒													
๓	ประเมินผลการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลและบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								เม.ย. - พ.ค. ๖๓													
๔	สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานในรอบ ๑ ปี (รอบที่ ๒/๒๕๖๒ และรอบที่ ๑/๒๕๖๓)								มิ.ย. - ส.ค. ๖๓													

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกคนมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. โครงการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory)

มิติที่ : ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

ตัวชี้วัดที่ : ๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพ

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ				
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	ติดตามผลการพิจารณาของกรมในการให้ความเห็นชอบแนวทางการคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพของกรมชลประทาน (Talent Inventory)	ผส.บ.ค. ร่วมกับ ผทบ.บ.ค.	๓	๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค.- ธ.ค. ๖๒															
๒	ดำเนินการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Inventory) นำร่อง ๑๕ ตำแหน่ง								ม.ค.- เม.ย. ๖๓															
๓	ประมวลผลข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง และร่วมกันตรวจสอบข้อมูลกับส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งต่อไป								พ.ค. - ส.ค. ๖๓															
๔	ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งของกรมชลประทานเพื่อใช้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง								ส.ค.-๖๓															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามผลกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. โครงการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ

มิติที่ : ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจกรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ : ๗. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Chart) ของตำแหน่งหลักที่มีความสำคัญ

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓										ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ				
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
๑	รวบรวมความต้องการในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ในภาพรวม	ผส.บ.บค.	๓	๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๒ - มี.ค. ๖๓																		
๒	ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)								ก.พ. - มี.ค. ๖๓																		
๓	ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)								มี.ค. ๖๓																		
๔	ดำเนินการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)								เม.ย.- มิ.ย. ๖๓																		
๕	เสนอกรมให้ความเห็นชอบและประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ที่ปรับปรุงใหม่								ก.ค. ๖๓																		

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง กรมให้ความเห็นชอบและประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ที่ปรับปรุงใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๙. โครงการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ : ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๗. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ : ๙. ค่าเฉลี่ยร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารถ่ายทอดงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ							
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑	สำรวจความต้องการในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากทุกส่วน/ฝ่ายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	ฝ.บ.ท.บค.	๙	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ต.ค.-๖๒																		
๒	จัดทำแผนการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								พ.ย.-๖๒																		
๓	ส่วน/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								พ.ย. ๖๒ - ก.ย. ๖๓																		
๔	ติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								พ.ย. ๖๒ - ก.ย. ๖๓																		
๕	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								ก.ย.-๖๓																		

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการสื่อสารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามแผนที่กำหนดการสื่อสารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามแผนที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๒. โครงการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน

มิติที่ : ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : ๑๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ			
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสมรรถนะหลักของบุคลากร กรมชลประทาน	ผว.ป.บค.	๔	๑	๒	๓	๔	๕	พ.ย. ๖๒ - ม.ค. ๖๓														
๒	ออกแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน								ก.พ. - มี.ค. ๖๓														
๓	เก็บข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน								เม.ย. - มิ.ย. ๖๓														
๔	วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน								ก.ค. ๖๓														
๕	สรุปรายงานการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักบุคลากร กรมชลประทาน								ส.ค. ๖๓														

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรได้ถูกต้องครบถ้วนและแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรกรมชลประทาน

มิติที่ : ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : ๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปี

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓								ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ		
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
๑	จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผพบ.บค.	๓	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	ต.ค.-๖๒														
๒	ดำเนินการจัดโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ส.ค. ๖๓														
๓	ประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ส.ค. ๖๓														
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ส.ค. ๖๓														
๕	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								ก.ย.-๖๓														

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน (ด้านดิจิทัล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๖

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๔. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker)

มิติที่ : ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๙. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : ๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓										ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ			
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑	จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผพบ.บค.	๙	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	ต.ค.-๖๒																	
๒	ดำเนินการจัดโครงการตามแผนพัฒนา บุคลากร กรมชลประทาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ส.ค. ๖๓																	
๓	ประเมินผลโครงการฝึกอบรมตาม แผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ก.ย. ๖๓																	
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากรกรมชลประทาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								พ.ย.๖๒-ก.ย. ๖๓																	
๕	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากรกรมชลประทาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								ก.ย.-๖๓																	

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๖

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๕. โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแบบ e-Learning

มิติที่ : ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๗. การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๑๐. มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ : ๑๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแบบ e-Learning

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓								ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ					
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.			
๑	คัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาเป็นหลักสูตร e-Learning	ผพบ.บค.	๔	๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค.-ธ.ค. ๖๒																	
๒	วางแผนปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตร e-Learning								ม.ค.-๖๓																	
๓	ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร e-Learning								ก.พ.-พ.ค. ๖๓																	
๔	ทดสอบและปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรในระบบ e-Learning								มิ.ย.-ก.ค. ๖๓																	
๕	ขออนุมัติกรมเห็นชอบให้ใช้หลักสูตรในระบบ e-Learning เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่หลักสูตรในระบบ e-Learning								ส.ค.-ก.ย. ๖๓																	

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง กรมให้ความเห็นชอบให้ใช้หลักสูตรในระบบ E-Learning เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและเผยแพร่หลักสูตรในระบบ E-Learning ได้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๗. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ : ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๑๑. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ : ๑๗. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ										
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
๑	จัดทำแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	ผสค.บค.	๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	พ.ย. - ธ.ค. ๖๒																					
๒	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								ม.ค. - พ.ค. ๖๓																					
๓	ตรวจสอบกลั่นกรองคู่มือการปฏิบัติงาน								เม.ย. - ก.ค. ๖๓																					
๔	เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานในคลังความรู้ ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล								ก.ค. - ก.ย. ๖๓																					
๕	สรุปผลการดำเนินงานจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล								ส.ค. - ก.ย. ๖๓																					

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จและครบถ้วนตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามผลกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๘. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๙ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๑๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : ๑๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับดี

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓							ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ										
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
๑	จัดทำรายละเอียด โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย	ผวค.บค. ร่วมกับ ผพบ.บค.	๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ต.ค.-พ.ย. ๖๒																					
๒	เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย								พ.ย.-๖๒																					
๓	ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย								ธ.ค. ๖๒-ม.ค. ๖๓																					
๔	สรุปผลการดำเนินโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย								ม.ค.-๖๓																					
๕	จัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย								ก.พ. ๖๓																					

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยทุกคนมีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมและผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๙. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ : ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๙. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ : ๑๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : ๑๙. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กรมชลประทาน

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	๒๕๖๒		๒๕๖๓										ความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ			
				๑	๒	๓	๔	๕		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑	ดำเนินการทบทวน และวิเคราะห์ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ที่ผ่านมา	ผวค.บค.	๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ต.ค. - ธ.ค. ๖๒																	
๒	ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเสนอกรมฯ พิจารณาเห็นชอบและเผยแพร่								ม.ค. - ก.พ. ๖๓																	
๓	ดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓								ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓																	
๔	ได้มีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ								ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓																	
๕	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณถัดไป								ก.ย.-๖๓																	

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายระดับ ๕ หมายถึง สามารถดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบได้แล้วเสร็จและครบถ้วนตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)

