กรมทรัพยากรน้ำ
รับที่ 12656
วันที่ - ๗ ธ.ค. ๒๕๖๓
เวลา 10.31 น.

สำนักงานอธิบดี
เลขที่รับ ๙๙๐๐
วันที่ ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๑๗

สำนักงานรองอธิบดี ๑
เลขที่รับ ๓๖๔๖
วันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๓.๐๓ น.

บันทึกข้อความ

ด่วนที่สุด

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำ โทร ๐ ๒๒๗๑ ๖๑๙๗ โทรสาร ๐ ๒๒๙๘ ๖๖๒๓

ที่ ทส ๐๖๒๒.๑/ ๖๐๐ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

ด้วยคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเห็นชอบในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในฐานะเลขานุการอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ และเพื่อให้แผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สอดรับกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของกรมทรัพยากรน้ำบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ๒๐ ปี กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานพร้อมเจ้าหน้าที่ในสังกัดนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเห็นชอบปรับปรุงแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามที่เสนอมาพร้อมนี้

จรินทร์ พ่วงสวัสดิ์
เพื่อโปรดทราบ
และพิจารณาเห็นชอบ
ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ
๓ พ.ย. ๒๕๖๓
(นายอธิวัฒน์ สุคนธประดิษฐ)
รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

(นางสาวชมพูนุช ดลสุขเลิศ)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔ ธ.ค. ๒๕๖๓

๓ พ.ย. ๒๕๖๓ (นายภาดล ถาวรกฤชรัตน์)
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

เรื่องกลับ กลุ่ม
วันที่ 7 ธค 63
เวลา 9.40

รายงานผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมทรัพยากรน้ำ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (รอบ 12 เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1. หน่วยงานในสังกัดมีการวางแผนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	1. ร้อยละของหน่วยงานมีแผนอัตรากำลัง และความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	1. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน	-	-	-	100 (จัดทำแผน)	100 (ติดตามผล)	100 (ติดตามผล)	สลก. กพร.	**ผลการดำเนินงาน** วิเคราะห์จัดเกลี่ยอัตรากำลังตามข้อเสนอโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำที่เสนอขอปรับปรุง พร้อมแผนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ร่างกรอบอัตรากำลังของกรมตามข้อเสนอโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำและแผนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง (ส่วนหนึ่งของแผนอัตรากำลัง)	
		2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหารจัดการภายใต้กรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	50	80	สลก.	- (กำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
		3. ร้อยละของตำแหน่งที่มีการสลับหมุนเวียนงาน และการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะสูง	3. แผนงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน		-	-	10	20	30	สลก./ทุกหน่วยงาน	- (กำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)	
	2. พัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4. ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	4. พัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ	ร้อยละ 100	100	100	100	100	100	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** แผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กำหนดจัดอบรม 7 หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย 310 ราย โดยมีการจัดอบรม จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรการป้องกันอัคคีภัยและภัยต่างๆ ในอาคารกรมทรัพยากรน้ำ ทั้งนี้ กรมทรัพยากรน้ำได้ปรับแผนและแจ้งช่องทางการเข้าถึงหลักสูตรอบรมแบบออนไลน์ (e-learning) โดยแจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมด้วยวิธีการอบรมออนไลน์ในหลักสูตรต่างๆ ที่ต้องการได้ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ปรับลดงบประมาณตามพระราชบัญญัติโอนรายจ่ายงบประมาณฯ เพื่อแก้ไขปัญหาอันเนื่องจากสถานการณ์โควิด -19

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
		5. รายงานผลการทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	5. ทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	-	-	-	1	-	1	สลก. ศสท. กพร.	**ผลการดำเนินงาน** ได้ทบทวนจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) ผู้นำด้านดิจิทัลองค์การภาครัฐ 2) ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร 3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ 4) ผู้ทำงานด้านบริการ 5) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 6) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ผลการทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น 6 กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
		6. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	6. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	100	100	100	100	100	สลก. ศสท.	**ผลการดำเนินงาน** ได้สำรวจความต้องการทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ผ่านแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำแล้ว **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำแล้วเสร็จ	กำหนดจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
		7. จำนวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	7. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	-	-	-	1	1	1	ศสท. สลก. กพร.	**ผลการดำเนินงาน** กรมฯ ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ 1) รูปแบบ Training /Online training โดยบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของสถาบันภาครัฐที่เปิดให้บริการและให้ประกาศนียบัตรภายหลังจบหลักสูตร จำนวน 108 หลักสูตร รวมจำนวน 334 ราย 2) รูปแบบ Offline training ในรูปแบบคู่มือและเอกสารเผยแพร่ (เผยแพร่ในเว็บไซต์กลุ่มพัฒนา	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
											ระบบบริหาร หัวข้อ KM) จำนวน 38 หัวข้อ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 38 เรื่อง	
		8. จำนวนผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ	8. ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ				1	1	1	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** ได้ส่งผู้บริหารเข้ารับการอบรม จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้ 1. นักบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระดับสูง (นบทส.) รุ่นที่ 2 จำนวน 7 ท่าน 2. นักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.) จำนวน 2 ท่าน 3. นักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 12 จำนวน 1 ท่าน 4. ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง จำนวน 3 ท่าน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
											5. ผู้บริหารดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 2 ท่าน **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** - จำนวน 15 ท่าน	
		9. รายงานผลการประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	9. ประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	-	-	-	1	1	1	ศสท.. สลก.	- (กำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)	จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย	10. ร้อยละของหน่วยงานในกรมทรัพยากรน้ำที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10. พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ	-	60	70	90	90	100	สลก. ศสท.	**ผลการดำเนินงาน** ได้ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ปรับปรุง และนำเข้าข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ (DPIS) ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง 2) นำเข้าและบันทึกรายการความเคลื่อนไหวของบุคลากรเกี่ยวกับการบรรจุ การรับโอน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การพ้นจากส่วนราชการ ฯลฯ ให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์-ในการบริหารทรัพยากรบุคคล **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ร้อยละ 100 ของหน่วยงานในกรมทรัพยากรน้ำที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
	4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	11. จำนวนกระบวนงานการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการทบทวน พัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับในความโปร่งใสและเป็นธรรม	11. พัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	สลก./กพร.	**ผลการดำเนินงาน** - กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามระเบียบกำหนด มีการยอมรับ โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงไม่พบประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข - มีการทบทวนกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อเชื่อมโยงกับการประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือนบุคลากร **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** กระบวนงานการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อเชื่อมโยงกับการประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือน ได้รับการทบทวนพัฒนา จำนวน 1 เรื่อง	การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดยังไม่ครอบคลุม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
		12. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	12. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ (เรื่อง)	-	1	1	1	1	1	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** 1) การดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น เพื่อมาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งใดๆ ของกรมฯ เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004 /ว18 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 2) มีคู่มือในการดำเนินการการดำเนินการสรรหาพนักงานราชการกรมทรัพยากรน้ำ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** คู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 เรื่อง	
	5. มีนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	13. จำนวนนวัตกรรมที่มีการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	13. พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	1	1	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** ปี 2563 ได้พัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานกรมทรัพยากรน้ำโดยวิธีสมัครทางอินเตอร์เน็ต หรือการสมัครผ่านทาง e- mail **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** นวัตกรรมที่มีการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 เรื่อง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	6. การบริหารจัดการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ	14. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	14. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำและการประเมินผลตามแผน	-	50 (จัดทำ)	75 (จัดทำ)	100 (จัดทำ)	90 (ประเมินผล)	100 (ประเมินผล)	สลก. กพร.	**ผลการดำเนินงาน** 1. คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2562 เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุมสายงานวิชาการทั้งสิ้น 18 สายงาน และสายงานทั่วไป 11 สายงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง 2) การวิเคราะห์งาน 3) การจัดกลุ่มงาน 4) การจัดทำ Career Model 2. ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินการ เมื่อการปรับปรุงโครงสร้างใหม่กรมฯแล้วเสร็จ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คิดเป็นร้อยละ 60	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
		15. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) ที่ได้รับการบริหารจัดการ	15. บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan)	-	-	-	-	50	100	สลก.	- (กำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	
	7. บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา รวมทั้งถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคล และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ระหว่างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	16. จำนวนเครือข่ายการพัฒนาความร่วมมือสหวิชาการ	16. สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	-	1	1	1	1	1	สลก. สปท./ทุกหน่วยงาน	**ผลการดำเนินงาน** 1. มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน 1 เครือข่าย ภายใต้แผนการดำเนินงานความร่วมมือด้านทรัพยากรน้ำไทย และ สปป.ลาว โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำภายใต้บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่งราชอาณาจักรไทย และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่ง สปป. ลาว โดยในด้านบุคลากรมีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและอนุรักษ์เป็นระบบลุ่มน้ำ สมดุลน้ำ การจัดสรรน้ำ และการอนุญาตใช้น้ำให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องและให้มีการศึกษาดูงานโครงการพัฒนาพื้นที่ที่ประสบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
											ความสำเร็จในประเทศไทย และมีกิจกรรม การวิจัยและพัฒนาทรัพยากรน้ำเพื่อการพัฒนาเครื่องมือและกลไกสำหรับแบ่งปันข้อมูลและข่าวสาร 2. เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการประสานงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและอื่น ๆ จึงมีการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายโดยใช้แอพพลิเคชั่น LINE ในการสื่อสารข่าวสาร เช่น - กลุ่มเงินเดือน ทน. - กลุ่มเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทน. **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** จำนวนเครือข่ายการพัฒนาความร่วมมือสหวิชาการ จำนวน 2 เครือข่าย	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
	8. ผู้รับบริการบุคลากรและเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	17. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการบุคลากร เครือข่ายต่องานบริหารทรัพยากรบุคคล	17. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการบุคลากร เครือข่ายที่มีต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ	-	65	65	70	75	80	กพร.	**ผลการดำเนินงาน** กรมทรัพยากรน้ำได้สำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจต่อความผาสุกในองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผลการประเมินได้ค่าคะแนน 3.41 คิดเป็นร้อยละ 68.20 ระดับปานกลาง สำหรับผลการสำรวจฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการประเมินได้ค่าคะแนน 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.2 ระดับมาก **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายต่องานบริหารทรัพยากรบุคคล เท่ากับ 68.20 - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการประเมินได้ ค่าคะแนน 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.2 ระดับมาก	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
	9. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	18. รายงานการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	18. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	-	1	1	1	1	1	กพร.	**ผลการดำเนินงาน** มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมีความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม โดยผลการประเมินดังกล่าว ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของกรมทรัพยากรน้ำและคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมทรัพยากรน้ำ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** - รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	10. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม	19. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริงและมีการสั่งการ	19. จัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ	100	100	100	100	100	100	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จจำนวน 6 เรื่อง และอยู่ระหว่างตรวจสอบ จำนวน 1 เรื่อง **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** ร้อยละ 100 ของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริงและมีการสั่งการภายในเวลาที่กำหนด	
		20. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อร้องเรียนซ้ำพร้อมข้อเสนอแนวทางการป้องกัน	20. การวิเคราะห์ข้อร้องเรียนซ้ำและเสนอแนวทางการป้องกัน		-	1	1	1	1	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** กรมทรัพยากรน้ำ ได้ดำเนินการด้านข้อร้องเรียนตามกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนประชาชนของกรมทรัพยากรน้ำ โดยมี 6 ช่องทางรองรับ **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** -	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร	21. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	21. พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจ การพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรในองค์กร	-	65	65	70	75	80	กพร.	**ผลการดำเนินงาน** กรมทรัพยากรน้ำได้สำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจต่อความผาสุกในองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผลการประเมินได้ค่าคะแนน 3.41 คิดเป็นร้อยละ 68.20 ระดับปานกลาง สำหรับผลการสำรวจฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการประเมินได้ค่าคะแนน 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.2 ระดับมาก **ความสำเร็จตามตัวชี้วัด** - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ร้อยละของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร เท่ากับ 68.20 - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการประเมินได้ค่าคะแนน 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.2 ระดับมาก	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
			22. จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	-	-	สลก.	**ผลการดำเนินงาน** กรมทรัพยากรน้ำได้จัดสวัสดิการภายในกรมฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ ได้แก่ 1. การจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่สมาชิกสวัสดิการกรมทรัพยากรน้ำในกรณีต่าง ๆ ดังนี้ 1.1 กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม จำนวน 6,000 บาท 1.2 กรณีบิดา มารดา คู่สมรส บุตรของสมาชิกถึงแก่กรรม จำนวน 3,000 บาท 1.3 กรณีจัดพวงหรีดเคารพศพ ไม่เกิน 1,000 บาท 1.4 กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารักษาอยู่ในสถานพยาบาลเป็นคนไข้ในเกิน 7 วัน จำนวน 3,000 บาท 1.5 กรณีประสบอัคคีภัย วาตภัย หรือภัยพิบัติอื่นๆ จำนวน 5,000 บาท 2. การให้สมาชิกสวัสดิการยืมเงินสำรองจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 5,000 บาท เพื่อใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉินและมีเหตุจำเป็น	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)
					2562	2563	2564	2565	2566			
											3. การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการกรมทรัพยากรน้ำประจำปี 4. การตรวจสุขภาพประจำปี	