



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบุคคล โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๖๐๐๐ ต่อ ๖๔๐๔
ที่ ทส ๐๖๐๑.๒/ ๖ ๗๖๔ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

เรียน รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก
ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑ - ๑๑
ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักบริหารกลาง

สำนักบริหารกลางขอส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ตามโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ โดยท่านสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดข้อมูลได้ที่ www.dwr.go.th หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดของท่านทราบ

(นางสุนทร มิ่งประยูร)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



กรมทรัพยากรน้ำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพยากรน้ำ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

ตามโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
สรุปผลการดำเนินการของที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ.	๑
๑.๑ กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ	๑
๑.๒ รายชื่อทีมที่ปรึกษาของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในส่วนของกรมทรัพยากรน้ำ และบทบาทในการปฏิบัติงาน	๒
๑.๓ รายชื่อคณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคน ในส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำ	๒
ส่วนที่ ๒	
สรุปผลการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๒.๑ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกรมทรัพยากรน้ำ	๓
๒.๑.๑ ข้อมูลเชิงนโยบายของกรมทรัพยากรน้ำ	๓
๒.๑.๒ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๔
(๑) ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ	๔
(๒) ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ	๔
(๓) ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ	๕
๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง (จากแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมทรัพยากรน้ำ)	๕
๒.๒.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ (ระดับ ๒)	๕
๒.๒.๒ การจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (ระดับ ๓)	๕
๒.๒.๓ การจัดทำแผนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ระดับ ๓)	๕
๒.๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ (ระดับ ๓)	๖
๒.๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (ระดับ ๓)	๖
๒.๒.๖ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (ระดับ ๓)	๖
๒.๒.๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ระดับ ๒)	๖

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการดำเนินการของทีปรีกษาสำนักงาน ก.พ.

๑.๑ กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ^๑

กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนเจ้าหน้าที่ ของส่วนราชการ ที่เข้าร่วม
๑. ทีมที่ปรีกษาสำนักงาน ก.พ. เข้าพบ/หารือกับผู้บริหาร เลขาธิการกรมและฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมทรัพยากรน้ำ เพื่อชี้แจง โครงการส่งเสริมการวางแผนและ บริหารกำลังคนในส่วนราชการ	๙ ธันวาคม ๒๕๕๘	๑. ผู้บริหาร (รองอธิบดี) เลขาธิการกรม และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมทรัพยากรน้ำ ๒. ทีมที่ปรีกษาสำนักงาน ก.พ.	๑๐ คน
๒. ประชุม/ชี้แจง คณะทำงาน โครงการส่งเสริมการวางแผนและ บริหารกำลังคนในส่วนราชการ ของกรมทรัพยากรน้ำ	๑๘ มกราคม ๒๕๕๙	๑. ผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ และ คณะทำงาน ฯ ของกรมทรัพยากรน้ำ ๒. ทีมที่ปรีกษาสำนักงาน ก.พ.	๓๐ คน
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการส่งเสริมการวางแผนและ บริหารกำลังคนในส่วนราชการ เรื่อง “การกำหนดยุทธศาสตร์และ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ”	๔-๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙	๑. ผู้บริหาร ผู้อำนวยการและ ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ๒. ทีมที่ปรีกษาสำนักงาน ก.พ.	๗๒ คน
๔. ประชุม/ ให้คำปรึกษาแนะนำ คณะทำงานโครงการส่งเสริมการ วางแผนและบริหารกำลังคนใน ส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำ ในการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙	๑. ผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ และ คณะทำงานฯ ของกรมทรัพยากรน้ำ ๒. ทีมที่ปรีกษาสำนักงาน ก.พ.	๒๙ คน

๑. ให้ระบุกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ (เช่น การจัดประชุมชี้แจง การบรรยายให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดเก็บและ การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำร่างแผน เป็นต้น) โดยระบุวันที่จัด เป้าหมายหรือผลผลิตของการจัดแต่ละครั้ง รวมทั้งจำนวน ผู้เข้าร่วม โดยอาจแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ รายชื่อทีมที่ปรึกษาของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในส่วนของ
กรมทรัพยากรน้ำ และบทบาทในการปฏิบัติงาน

รายชื่อเจ้าหน้าที่ในทีม ที่ปรึกษาของสำนักงาน ก.พ.	บทบาทในการปฏิบัติงาน			
	หัวหน้าทีม	ผู้บรรยาย หลัก	วิทยากรประจำ กลุ่มย่อย	ผู้ประสานงาน/ จัดเตรียมข้อมูล
๑. นายบัญชา อาภาศิลป์	✓		✓	
๒. นางปจิตา ดิศกุล ณ อยุธยา		✓		
๓. นางสาวมณี เพชฌิมหาโยธิน			✓	✓
๔. นางสาวแก้วตา ศรีสังข์			✓	✓
๕. นางสาวสาวิตรี ศรีนันทสิทธิ์			✓	✓
๖. นายพิชาวุธ เพ็งทอง			✓	✓
๗. นางสาวรัชฎาวรรณจันทร์ซี่			✓	✓
๘. นายสุรเดช สรรเสริญ			✓	✓

๑.๓ รายชื่อคณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของ
กรมทรัพยากรน้ำประกอบด้วย

๑) รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ (ที่ดูแลสำนักงานเลขานุการกรม)	ประธานคณะทำงาน
๒) ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๓) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการจัดการน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๔) ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๕) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๖) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย พัฒนาและอุทกวิทยา หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๗) ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและประสานมวลชน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๘) ผู้อำนวยการสำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๙) ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันวิกฤติน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๐) ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศทรัพยากรน้ำ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการกลุ่มน้ำโขง หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๒) ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๒ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๗ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิติการ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๖) ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๗) เลขานุการกรม	คณะทำงาน
๑๘) ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกรมทรัพยากรน้ำ

๒.๑.๑ ข้อมูลเชิงนโยบายของกรมทรัพยากรน้ำ

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการเป็นระบบลุ่มน้ำ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

ภารกิจหลัก

๑. จัดทำนโยบาย และแผน ส่งเสริมความร่วมมือ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบ ระดับประเทศและระหว่างประเทศ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มศักยภาพกระบวนการขับเคลื่อนองค์กร และเครือข่ายลุ่มน้ำ
๓. อนุรักษ์ ปันฟู พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ และรักษาสมดุลระบบนิเวศของแหล่งน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ
๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบข้อมูล กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและระบบเตือนภัยแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ของทุกภาคส่วน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาระบบน้ำอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนากลไกและเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๒. อนุรักษ์ ปันฟู พัฒนาแหล่งน้ำ และพื้นที่ชุ่มน้ำ เพื่อจัดหาน้ำต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บและการระบายน้ำรวมถึงรักษาสมดุลของระบบนิเวศ
๓. พัฒนา ติดตั้ง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบเฝ้าระวังเตือนภัยจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะภูมิอากาศ

๒.๑.๒ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

(๑) ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ

ตำแหน่ง ประเภท	ปี ๒๕๕๘			ปี ๒๕๕๗			ปี ๒๕๕๖		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๒๒	๑๓	๕๐.๙๑	๒๒	๒๑	๔.๕๕	๒๒	๒๐	๙.๐๙
๓. วิชาการ	๘๐๔	๗๑๒	๑๑.๔๔	๗๙๒	๗๓๘	๖.๘๒	๗๙๙	๗๔๐	๗.๓๘
๔. ทวีไป	๕๓๙	๔๘๒	๑๐.๕๘	๕๖๒	๔๙๘	๑๑.๓๙	๕๕๘	๕๐๗	๙.๑๔
รวม	๑,๓๖๙	๑,๒๑๑	๑๑.๕๔	๑,๓๘๐	๑,๒๖๑	๘.๖๒	๑,๓๘๓	๑,๒๗๑	๘.๑๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

(๒) ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ

รายการ	ปี ๒๕๕๘		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๖	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๑. อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑,๒๑๑	๕๕.๐๗	๑,๒๖๑	๕๔.๘๕	๑,๒๗๑	๕๓.๘๖
๒) ลูกจ้างประจำ	๕๘๖	๒๖.๖๕	๖๕๖	๒๘.๕๓	๖๙๗	๒๙.๕๓
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๔๐๒	๑๘.๒๘	๓๘๒	๑๖.๖๒	๓๙๒	๑๖.๖๑
ผลรวมกำลังคน	๒,๑๙๙	๑๐๐.๐๐	๒,๒๙๙	๑๐๐.๐๐	๒,๓๖๐	๑๐๐.๐๐
๒. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๓๐	๑๐๐.๐๐	๒๕	๑๐๐.๐๐	๖๖	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๒๓	๗๖.๖๗	๑๙	๗๖.๐๐	๔๑	๖๒.๑๒
- รับโอน	๗	๒๓.๓๓	๖	๒๔.๐๐	๒๕	๓๗.๘๘
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๕๓	๑๐๐.๐๐	๔๔	๑๐๐.๐๐	๒๗	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๗	๑๓.๒๑	๙	๒๐.๔๕	๐	๐.๐๐
- ให้โอน	๑๔	๒๖.๔๒	๑๒	๒๗.๒๗	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๓๒	๖๐.๓๘	๒๓	๕๒.๒๗	๒๗	๑๐๐.๐๐
- อื่น ๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

(ก) ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๕๘		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๖	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๓	๑	๐	๐	๐
๒๕ - ๒๙	๑๓	๑๒	๒๑	๑๒	๒๔	๑๕
๓๐ - ๓๔	๗๑	๖๕	๗๖	๘๔	๘๕	๘๕
๓๕ - ๓๙	๘๙	๘๒	๙๕	๗๕	๘๔	๗๙
๔๐ - ๔๔	๕๓	๑๒๐	๕๑	๑๓๔	๕๖	๑๔๒
๔๕ - ๔๙	๘๐	๑๗๙	๗๙	๑๙๘	๗๘	๒๑๐
๕๐ - ๕๔	๖๖	๑๙๒	๖๓	๑๗๒	๖๑	๑๕๓
>= ๕๕	๕๒	๑๓๔	๕๓	๑๔๗	๕๖	๑๔๓
รวม	๔๒๔	๗๘๗	๔๓๙	๘๒๒	๔๔๔	๘๒๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง (จากแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมทรัพยากรน้ำ

๒.๒.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ (ระดับ ๒)

(๑) ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (ระดับ ๑)

(๒) มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปี ที่ส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (ระดับ ๒)

(๓) มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (ระดับ ๓)

๒.๒.๒ การจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (ระดับ ๓)

(๑) มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (ระดับ ๑)

(๒) มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (ระดับ ๒)

(๓) มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (ระดับ ๓)

๒.๒.๓ การจัดทำแผนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ระดับ ๓)

(๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (ระดับ ๑)

(๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (ระดับ ๒)

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ระดับ ๓)

๒.๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ(ระดับ๓)

(๑) กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการพร้อมเกณฑ์ คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (ระดับ ๑)

(๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคนเพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (ระดับ ๒)

(๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ระดับ ๓)

๒.๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (Productivity) (ระดับ ๓)

(๑) มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (ระดับ ๑)

(๒) เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ระดับ ๒)

(๓) จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (ระดับ ๓)

๒.๒.๖ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (ระดับ ๓)

(๑) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (ระดับ ๑)

(๒) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (ระดับ ๒)

(๓) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (ระดับ ๓)

๒.๒.๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น(ระดับ ๒)

(๑) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๑)

(๒) มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (ระดับ ๒)

๑) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

๒) Web Site กลุ่มงานบุคคล

๓) ระบบสารสนเทศข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสูง (ISCS)

(๓) มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ระดับ ๓)

๒.๒.๘ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ ๓)

(๑) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามว๒๐/๒๕๕๒ (ระดับ ๑)

(๒) KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (ระดับ ๒)

(๓) ผลการประเมินที่ได้จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้ (ระดับ ๓)

๑) เพื่อการเลื่อนเงินเดือน

๒) เพื่อการพัฒนาบุคลากร

๓) เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก/กอง/องค์กร

๒.๒.๙ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (ระดับ ๓)

(๑) มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (ระดับ ๑)

(๒) มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (ระดับ ๒)

(๓) มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ระดับ ๓)

๒.๓ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการ การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

๒.๓.๑ การวิเคราะห์ HR SWOT

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๑. บุคลากรมีอายุเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง	๑. มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติตามภารกิจ	๒. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย
๓. สถานที่ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมใกล้ส่วนราชการหลายแห่ง	๓. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สนับสนุนการทำงาน	๔. บุคลากรมีการโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นบ่อยครั้ง
๕. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานชัดเจน	๕. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ชัดเจน
๖. บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถในการประสานงาน เพื่อบูรณาการการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	๖. ขาดแผนการสืบทอดตำแหน่ง
๗. บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน	๗. การจัดสรรจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจ
๘. บุคลากรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม	๘. ขาดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ที่ชัดเจน
๙. บุคลากรมีความตั้งใจ ทুমเทในการทำงาน	๙. ขาด HR ที่เชี่ยวชาญ
๑๐. บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด	๑๐. ขาดความเชี่ยวชาญในด้านภาษา ซึ่งจำเป็นในการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนพัฒนา
๑๑. บุคลากรพร้อมรับข้อสั่งการทุกสถานการณ์	๑๑. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๑๒. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	
๑๓. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	
๑๔. มีแผนพัฒนาตามสายงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	
๑๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	
๑๖. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน	
๑๗. มีเครือข่ายคณะกรรมการลุ่มน้ำหลักและสาขา	

โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Treat)
๑. มีนโยบายรัฐบาลสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรน้ำ	๑. ขาดกฎหมายที่จะรองรับการปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรน้ำ
๒. ข้าราชการรุ่นใหม่มีทัศนคติที่ดีในการเข้ารับราชการ	๒. ภาคประชาชนไม่รู้จักรกรมทรัพยากรน้ำ
๓. ภารกิจด้านทรัพยากรน้ำเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน	๓. ขาดงบประมาณที่จะตอบสนองประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๔. มีเวทีประชุมความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔. สภาพภูมิอากาศมีการเปลี่ยนแปลง
๕. มีการบูรณาการการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างประเทศ	๕. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล
๖. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องการมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนในการบริหารจัดการน้ำ	๖. นโยบายโครงสร้างระบบราชการและนโยบายโครงสร้างการปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐ
๗. เป็นฝ่ายเลขานุการของ กนช. ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำของประเทศ	๗. นโยบายการปฏิรูประบบราชการ
๘. นโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๘. ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำมีหลายหน่วยงานเกิดการทับซ้อนกัน
๙. เครือข่ายภาคประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการน้ำ	
๑๐. มีการติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชน	
๑๑. มีช่องทางหลากหลายในการรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่	

๒.๓.๒ แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์จาก HR SWOT

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

Expectations :

๑. บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เครือข่ายและองค์กรกลุ่มน้ำ
๒. บุคลากรมีความรู้ด้านสำรวจ ออกแบบ ควบคุมงาน GIS Autocadการบริหารจัดการน้ำ
๓. บุคลากรมีความรู้ในด้านการป้องกันบรรเทาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากน้ำ
๔. บุคลากรเป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและมีภาวะผู้นำ
๕. บุคลากรมีความสามารถในการรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
๖. บุคลากรมีความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศและส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน

HR Weakness :

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย
๓. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ขาดความเชี่ยวชาญในด้านภาษา ซึ่งจำเป็นในการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนพัฒนา
๕. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ชัดเจน
๖. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๗. ขาด HR ที่เชี่ยวชาญ

กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

๑. พัฒนาความรู้ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เครือข่ายและองค์กรกลุ่มน้ำ
๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทีมงานการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๔. พัฒนาให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

Expectations :

๑. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรกลุ่มน้ำ
๒. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม
๓. มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยให้ตระหนักเป็นหน้าที่ของทุกคน

HR Weakness :

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย
๓. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ขาดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ที่ชัดเจน
๕. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๖. การจัดสรรจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

๑. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรกลุ่มน้ำ
๒. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม
๓. มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยให้ตระหนักเป็นหน้าที่ของทุกคน
๔. มีการพัฒนาให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. มีการพัฒนาแผนการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ
๖. มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

Expectations :

๑. สร้างระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม
๒. ส่งเสริมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร
๓. จัดทำหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่เป็นธรรม
๔. สร้างแผนงานสำหรับสืบทอดตำแหน่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๕. พัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีคุณภาพ
๖. ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องรองรับกับภารกิจและสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิเฉพาะทางด้านทรัพยากรน้ำ
๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปี และแผนความก้าวหน้าตามสายงาน
๘. สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกอย่างเป็นระบบ

HR Weakness :

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย
๓. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. บุคลากรมีการโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นบ่อยครั้ง
๕. การจัดสรรจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจ
๖. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

๑. พัฒนาการสร้างระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม
๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร
๓. จัดทำหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นธรรม
๔. สร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๕. พัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๖. ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องรองรับกับภารกิจและสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิเฉพาะทางด้านทรัพยากรน้ำ
๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปี และจัดทำแผนความก้าวหน้าตามสายงาน
๘. สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Expectations :

๑. พัฒนากิจกรรมและกลไกในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรระหว่างเครือข่ายทั้งระดับลุ่มน้ำและระดับประเทศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนากรมทรัพยากรน้ำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. สร้างระบบพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักนำตนเองและนำทีม
๔. สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (KM) และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้ง่ายและทั่วถึง
๕. จัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กร
๖. พัฒนางองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี งานวิจัย การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๗. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

HR Weakness :

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย
๓. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. บุคลากรมีการโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นบ่อยครั้ง
๕. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

๑. พัฒนากิจกรรมและกลไกในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรระหว่างเครือข่ายทั้งระดับลุ่มน้ำและประเทศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนากรมทรัพยากรน้ำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. สร้างระบบพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักนำตนเองและนำทีม
๔. สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (KM) และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายและทั่วถึง
๕. ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กร
๖. พัฒนางองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี งานวิจัย การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๗. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๒.๓.๓ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ส่วนราชการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
<p>๑. พัฒนากลไกและเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน</p>	<p>พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เครือข่ายและองค์กรผู้นำ</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p> <p>๓. พัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>๔. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ</p>	<p>- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p>	<p>๑. สร้างระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร</p> <p>๓. สร้างหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นธรรม</p> <p>๔. สร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ</p>	<p>๑. พัฒนากิจกรรมและกลไกในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรระหว่างเครือข่ายทั้งระดับผู้นำและระดับประเทศ</p> <p>๒. สร้างกลไกในการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักนำตนเองและนำทีม</p> <p>๔. สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้</p>

ยุทธศาสตร์ส่วนราชการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
<p>๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาแหล่งน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ เพื่อจัดหาน้ำต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บและการระบายน้ำ รวมถึงรักษาสมดุลของระบบนิเวศ</p>	<p>พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๑. พัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้ด้านสำรวจ ออกแบบ ควบคุมงาน GIS Autocad การบริหารจัดการน้ำ</p> <p>๒. ส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรการทำงาน ปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในกรมทรัพยากรน้ำ</p> <p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เป็นหน้าที่ของทุกคน</p>	<p>เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p>	<p>สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๑. สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (KM) ให้บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการจัดการจัดการความรู้ในองค์กร</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนา กรมทรัพยากรน้ำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ด้านการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ</p>
<p>๓. พัฒนา ติดตั้ง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบเฝ้าระวังเตือนภัยจากพบัติภัยทางธรรมชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อเฉพาะด้านกับสถาบันภายในประเทศ</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้ในด้านการป้องกันบรรเทาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากน้ำ</p>	<p>ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องรับกับภารกิจ</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปี</p> <p>๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>๔. สรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิเฉพาะทางด้านทรัพยากรน้ำเพิ่มเติมเพื่อตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเตือนภัยจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ</p> <p>๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเตือนภัยจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ</p> <p>๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงาน</p>

๒.๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	- เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	- สร้างกลไกในการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เครือข่ายและองค์กรลุ่มน้ำ	๑. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรลุ่มน้ำ	๑. สร้างระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม	๑. พัฒนากิจกรรมและกลไกในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรระหว่างเครือข่ายทั้งระดับลุ่มน้ำและประเทศ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสำรวจ ออกแบบ ควบคุมงาน GIS Autocadการบริหารจัดการน้ำ	๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม	๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร	๒. ส่งเสริมและพัฒนา อบรมทรัพยากรน้ำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการป้องกันบรรเทาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากน้ำ	๓. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยให้ตระหนักเป็นหน้าที่ของทุกคน	๓. จัดทำหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า(Career path) ในสายอาชีพที่เป็นธรรม	๓. สร้างระบบพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักนำตนเองและนำทีม
๔. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและมีภาวะผู้นำ		๔. สร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๔. สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (KM) และการเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง		๕. พัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	๕. จัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กร
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศและส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน		๖. ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องรองรับกับภารกิจและสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะทางด้านทรัพยากรน้ำ	๖. พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี งานวิจัย การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
		๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปี และจัดทำแผนความก้าวหน้าตามสายงาน	๗. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
		๘. สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกอย่างเป็นระบบ	

๒.๔ ปัญหาที่พบจากการดำเนินการ

๑. กรมทรัพยากรน้ำเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ ส่งผลให้การจัดประชุมระดมความคิดเห็นแต่ละครั้งจะเป็นความคิดเห็นจากตัวแทน ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
๒. กรมทรัพยากรน้ำมีสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางในการเข้ามาร่วมประชุมระดมความคิดเห็น
๓. กรมทรัพยากรน้ำเป็นหน่วยงานหลักในการแก้ปัญหาภัยแล้งซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติในปัจจุบันทำให้เจ้าหน้าที่หลายท่านมีภารกิจเร่งด่วนในการแก้ปัญหาภัยแล้งไม่สามารถเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นได้

๒.๕ ข้อเสนอที่ได้จากการดำเนินงาน

๑. ในการพัฒนาองค์กรจุดเริ่มต้นสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ทิศทางและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรต่อไป
๒. การบริหารจัดการองค์ความรู้ และพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในองค์กรและการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร บริหารจัดการพัฒนาองค์ความรู้ นั้นให้เป็นรูปธรรม เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้นั้นไปยังบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในบุคลากรที่เข้ามาใหม่ และพัฒนาต่อยอดความรู้ให้กับบุคลากรเดิมที่มีอยู่
๓. การจะนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสิ่งสำคัญคือการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยีและการเสริมสร้างการประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่าการพัฒนาตนเองนั้นเป็นหน้าที่ของทุกคน

ส่วนที่ ๓ การประเมินขีดความสามารถในการดำเนินงานของส่วนราชการ

- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้ และวิเคราะห์ข้อดีที่สอดคล้องกับภารกิจและความเปลี่ยนแปลง
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้และสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้ภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้เพียงบางส่วน
- ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาได้

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ
เพื่อโปรดพิจารณา



ลงชื่อ นายวิวัฒน์ โสเจยยะ
ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ
วันที่ ๑/๓ พ.ศ. ๒๕๕๓

บันทึกสั่งการ

- ทราบ
- สำนักบริหารกลางดำเนินการต่อไป
- อื่น ๆ



ลงชื่อ นายสุพจน์ โตวิจักษณ์ชัยกุล
ตำแหน่ง อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ
วันที่ ๒/๓ พ.ศ. ๒๕๕๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ

บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำมีธรรมาภิบาล ความเป็นมืออาชีพ ก้าวทันโลก พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาศูนย์การให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๔. สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์การ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และโครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	โครงการ Project	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators
๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาใหม่สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. การฝึกอบรมสำรวจภูมิประเทศโครงการด้านแหล่งน้ำ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสำรวจภูมิประเทศ
๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง	๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การประยุกต์ใช้ฐานข้อมูลและภูมิสารสนเทศในการบริหารจัดการน้ำ	๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภูมิประเทศไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงการด้านแหล่งน้ำ
	๓. การฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ฐานข้อมูลและภูมิสารสนเทศในการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	โครงการ Project	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators
๑. ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรภายในองค์กรมีการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การฝึกอบรมหลักสูตร หลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับกลาง ๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารระดับกลางมีความรู้ในเรื่องหลักธรรมาภิบาล ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารระดับกลางสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	โครงการ Project	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators
<p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๒. อัตราการโอดนัยของข้าราชการลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>	<p>๑. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำแผนสรุปการ ปฏิบัติงานรายปี สำหรับผู้บริหารระดับกลาง</p> <p>๓. การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการและพนักงานราชการ</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องต่อความต้องการและยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. โครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>๑. มีแผนการสรุปการปฏิบัติงานรายปีเพื่อรองรับการวางแผนการปฏิบัติงานในปีต่อไป</p> <p>๒. มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในช่วงรอยต่อของปีงบประมาณ และช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร</p> <p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีการพัฒนา กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	โครงการ Project	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators
๑. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างส่วนกลาง สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ และองค์กรผู้นำ	๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารผลงานและแนวทางปฏิบัติงานการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการบริหารจัดการน้ำ ๒. มีแผนการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกรมทรัพยากรน้ำกับหน่วยงานอื่นๆ	๒. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยของกรมทรัพยากรน้ำ	๑. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนกลาง สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ และองค์กรผู้นำ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้ในการปฏิบัติงาน
	๓. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำ	๑. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกรมทรัพยากรน้ำและหน่วยงานอื่นๆ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้ในการปฏิบัติงาน

๒. แผนการปฏิบัติงาน (Strategic Implement Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้แบบมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ	ผลผลิต / สิ่งบ่งชี้	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑. การฝึกอบรมสำรวจภูมิประเทศโครงการด้านแหล่งน้ำ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นายช่างโยธาในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ของส่วนกลางและสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ ได้เข้ารับการฝึกอบรมปีละ ๓๐ คนขึ้นไป	✓	✓			
๒. การฝึกอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ฐานข้อมูลและภูมิสารสนเทศในการบริหารจัดการน้ำ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นายช่างโยธาในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ของส่วนกลางและสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ ได้เข้ารับการฝึกอบรมปีละ ๓๐ คนขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรทรัพยากรน้ำ	บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำได้เข้ารับการพัฒนานปีละ ๓๐ คนขึ้นไป		✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

โครงการ	ผลผลิต / สิ่งบ่งชี้	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑. การฝึกอบรมหลักสูตรหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ารับการฝึกอบรมปีละ ๑๐ คนขึ้นไป		✓	✓	✓	✓
๒. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำได้เข้ารับการพัฒนานาปีละ ๓๐ คนขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: เสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ความเป็นเลิศ

โครงการ	ผลผลิต / สิ่งบ่งชี้	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุง โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำได้เข้าร่วม โครงการปีละ ๓๐ คนขึ้นไป	✓	✓			
๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การ จัดทำแผนสรุปการปฏิบัติงานราย ปี สำหรับผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ารับการ ฝึกอบรมปีละ ๑๐ คนขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนาข้าราชการระดับ ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติงานและ พนักงานราชการ	พัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการและพนักงานราชการได้ เข้ารับการพัฒนารายปีละ ๓๐ คน ขึ้นไป		✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ	ผลผลิต / สิ่งบ่งชี้	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนผลงานและ แนวทางปฏิบัติงานการบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำ	มีแผนการบริหารจัดการน้ำที่มี ประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	✓
๒. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผลงานทางวิชาการ/ ผลงานวิจัยของกรมทรัพยากรน้ำ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ระหว่างส่วนกลาง สำนักงาน ทรัพยากรน้ำภาค ๑-๑๐ และองค์กร คู่มน้ำ	✓	✓	✓	✓	✓
๓. โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผลงานทางวิชาการ/ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการน้ำ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ระหว่างกรมทรัพยากรน้ำและ หน่วยงานอื่นๆ	✓	✓	✓	✓	✓