

แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

หัวข้อที่ Gap สูง	ปัญหา	สาเหตุเกิดจาก	แนวทางแก้ไข	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
HRM					
๑. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ (๑.๒)	บุคลากรไม่ได้รับทราบนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การสื่อสารยังไม่เพียงพอและทั่วถึง	เพิ่มการสื่อสารให้เพียงพอและทั่วถึง	โครงการถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ให้บุคลากรรับทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน
๒. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (๑.๑)	บุคลากรไม่สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่	๑. มอบหมายงานไม่มีความชัดเจนไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ๒. การมอบหมายงานไม่เป็นธรรม ๓. การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (job description) แต่ละตำแหน่ง ให้เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับค่างานระดับตำแหน่ง	โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ
๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน (๑.๙)	บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรเข้าใจว่าการแต่งตั้งโยกย้ายไม่เป็นธรรม ๒. บุคลากรไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้าย	๑. ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำเอกสาร/แผ่นพับ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย ๓. สื่อสารข้อมูลผ่านหนังสือเวียน ประชุมสร้างความเข้าใจ และ website	โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

หัวข้อที่ Gap สูง	ปัญหา	สาเหตุเกิดจาก	แนวทางแก้ไข	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
<p>๔. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง (๑.๒)</p>	<p>บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งไม่ชัดเจน</p>	<p>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าให้ครบทุกสายงาน</p>	<p>โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ. (ในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ดำเนินการในสายงานหลัก จำนวน ๓ ตำแหน่ง)</p>	<p>เพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งครบทุกสายงาน</p>
<p>๕. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง (๑.๖)</p>	<p>- ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรลดลง -บุคลากรได้รับผลตอบแทนไม่ตรงกับผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กรมชลประทานเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงทำให้การจัดสวัสดิการไม่ครอบคลุมและทั่วถึง - ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดสวัสดิการครบทุกหน่วยงานและให้บุคลากรในสังกัดได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง ๒. มีแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

หัวข้อที่ Gap สูง	ปัญหา	สาเหตุเกิดจาก	แนวทางแก้ไข	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
HRD					
<p>๖. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น (๐.๙)</p>	<p>งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด และไม่มีคุณภาพ</p>	<p>๑. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน มีภาระงานประจำ มาก และงานพิเศษมากทำให้ไม่มีเวลาในการสอนงาน ๒. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานไม่มีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอที่จะสอนงาน</p>	<p>กำหนดให้ตัวชี้วัดร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวังเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้ความสนใจกับการสอนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น</p>	<p>กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP</p>	<p>เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
<p>๗. แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ (๑.๐)</p>	<p>การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีไม่สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</p>	<p>ไม่ได้สำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจากบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์กรม</p>	<p>สำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจากบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์กรมจากทุกสำนัก/กอง เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</p>	<p>โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</p>	<p>เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรกรมสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การ</p>

หัวข้อที่ Gap สูง	ปัญหา	สาเหตุเกิดจาก	แนวทางแก้ไข	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
<p>๘. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (๐.๘)</p>	<p>บุคลากรกรมไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตามความต้องการในการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการประเมินความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรและผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง (การให้คะแนนประเมินเน้นความสอดคล้องกับวงเงินที่ได้รับมากกว่าการประเมินตามสมรรถนะจริง) ทำให้ผลการประเมินไม่สื่อถึงความต้องการพัฒนาที่แท้จริง</p>	<p>๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากทุกสำนัก/กองเป็นประจำทุกปี ๒. ปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการประเมินตามผลงานและสมรรถนะจริง ไม่ผูกคะแนนผลการประเมินแบบตายตัวกับวงเงินที่ได้รับในการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>๑. โครงการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒. โครงการปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการประเมินตามผลงานและสมรรถนะจริง</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ</p>
<p>๙. การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (๐.๕)</p>	<p>การพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม ทั้งถึงบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ</p>	<p>๑. งบประมาณมีจำกัด ๒. สำนัก/กองไม่ได้รวบรวมความต้องการในการพัฒนาจากบุคลากรทุกประเภททุกระดับเพื่อแจ้งความต้องการในการพัฒนา ๓. ช่องทางการพัฒนายังไม่หลากหลาย เพียงพอที่จะให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. เพิ่มช่องทางการพัฒนาที่หลากหลาย ๒. สำนัก/กองให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจากบุคคลจาก การประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั่วถึง ๓. ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าการฝึกอบรมให้ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริง</p>	<p>โครงการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรม</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น</p>

หัวข้อที่ Gap สูง	ปัญหา	สาเหตุเกิดจาก	แนวทางแก้ไข	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
<p>๑๐. บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (๐.๙)</p>	<p>แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การไม่ชัดเจน</p>	<p>การกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ ยังไม่มีรายละเอียดความรู้ความสามารถและทักษะที่เฉพาะเจาะจงของงานตามภารกิจหลักขององค์การเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การ</p>	<p>กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักขององค์การเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การ</p>	<p>โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจหลัก)</p>	<p>เพื่อให้กรมมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การ</p>

หัวข้อที่	สภาพปัญหา
๑	บุคลากรไม่ได้รับทราบนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	บุคลากรไม่สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่
๓	บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔	บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๕	<ul style="list-style-type: none"> - ความพอใจและความผูกพันต่อองค์กรลดลง - บุคลากรได้รับผลตอบแทนไม่ตรงกับผลการปฏิบัติงาน
๖	งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด และไม่มีคุณภาพ
๗	การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีไม่สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
๘	บุคลากรกรมไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตามความต้องการในการพัฒนา ที่สอดคล้องกับผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๙	การพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม ทั้งถึงบุคลากร ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ
๑๐	แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่ชัดเจน

เกณฑ์การเลือกโครงการ/กิจกรรม

เพื่อดำเนินการในแผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

หัวข้อย่อที่	ข้อความคำถาม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การพิจารณา				
			Gap	ผลกระทบ (ระดับความสำคัญ)	สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี	โอกาสจะดำเนินการแล้วเสร็จในปี ๒๕๕๖	
						แล้วเสร็จ	ไม่แล้วเสร็จ
๑	ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	โครงการถ่ายทอด สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๒	๗.๙	ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	✓	
๒	การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม	๑.๑	๘.๑	เป็นโครงการกำหนดใหม่เพื่อลดช่องว่างความสำคัญและความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	
๓	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถ และผลงาน	โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	๑.๙	๘.๐	ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	✓	
๔	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.	๑.๒	๘.๑	ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	✓ (ตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน ๓ ตำแหน่ง)	
๕	ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	๑. โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.๖	๖.๔	- ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	✓	
๖	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP (กำหนดให้ตัวชี้วัดร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวังเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น)	๐.๙	๘.๐	สอดคล้องกับตัวชี้วัดมิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ขป.๒๖ ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙	✓	

หัวข้อย่อที่	ข้อความถาม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การพิจารณา				
			Gap	ผลกระทบ (ระดับความสำคัญ)	สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน งานประจำปี	โอกาสจะดำเนินการแล้ว เสร็จในปี ๒๕๕๖	
						แล้วเสร็จ	ไม่แล้วเสร็จ
๗	แผนพัฒนาบุคลากรของ ส่วนราชการมีความ สอดคล้องกับทิศทาง และ ยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการ	โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	๑.๐	๗.๘	การสำรวจความ ต้องการและความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากรเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์กรมเพื่อ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ๒๕๕๖	✓	
๘	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ตามความ เหมาะสม โดยพิจารณา จากความต้องการ และผล การประเมินการปฏิบัติ ราชการ	๑. โครงการสำรวจความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กองเพื่อ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒. โครงการปรับปรุงแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการ ประเมินตามผลงานและสมรรถนะจริง	๐.๘	๗.๘	- การสำรวจความ ต้องการและความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากรเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์กรมเพื่อ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ๒๕๕๖ - โครงการจ้างเหมา บริหารจัดการ บำรุงรักษาและพัฒนา ระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (EPP+) กรมชลประทาน	✓	
๙	การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี ขึ้น	โครงการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้จากกรม ฝึกอบรม	๐.๕	๘.๑	ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตาม แผนกลยุทธ์เสริมสร้าง ความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร	✓	
๑๐	บุคลากรในส่วนราชการ ของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสมเพียงพอที่จะ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุ ภารกิจขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะของข้าราชการกรม ชลประทาน (ภารกิจหลัก)	๐.๙	๘.๑	ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตาม แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	✓	



อักษรสีแดงหมายถึงโครงการที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน (Urgent solve) เนื่องจาก มี gap สูง และมีความสำคัญต่อบุคลากรสูง



อักษรสีน้ำเงินหมายถึงโครงการที่ต้องแก้ไข (solve) เนื่องจาก มี gap สูง

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร

ชื่อส่วนราชการ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM	๑. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	๑.๒	โครงการถ่ายทอด สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- Gap สูง และมี ความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	จำนวนครั้งในการถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑๐ ครั้ง	ฝ่ายบริหารทั่วไป สบค. ร่วมกับทุกส่วน/ฝ่ายใน สบค.
HRM	๒. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรใน ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๑.๑	โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม	- Gap สูง และมี ความสำคัญสูง - ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ	ระดับ ๕	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง ร่วมกับทุกสำนัก/กอง

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM	๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถ และผลงาน	๑.๙	โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	- Gap สูง และมี ความสำคัญสูง เป็น กิจกรรมที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน - ผลการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕	ระดับความสำเร็จของ การทบทวนและจัดทำ หลักเกณฑ์/แนวทางการ แต่งตั้งโยกย้าย	ระดับ ๕	ฝ่ายสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง
HRM	๔. ข้าพเจ้ามีความ พึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าในสายงาน ของตนเอง	๑.๒	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.	- Gap สูง และมี ความสำคัญสูง เป็น กิจกรรมที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน - ผลการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ - นโยบายของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.	ระดับ ๕	ฝ่ายสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM	๕. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง (๑.๖)	๑.๖	โครงการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	- Gap สูง และมี ความสำคัญน้อย เป็น กิจกรรมที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร - ผลสำรวจความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๕	ฝ่ายสวัสดิการ
			โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- Gap สูง และมี ความสำคัญน้อย เป็น กิจกรรมที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน - ผลสำรวจความพึงพอใจ เกี่ยวกับระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่มี ความรู้ความเข้าใจใน ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ฝ่ายสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRD	๖. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	๐.๙	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP (กำหนดให้ตัวชี้วัดร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวังเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้ความสนใจกับการสอนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น)	- Gap ไม่สูง แต่มีความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดมิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ขป.๒๖ ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙	ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	ร้อยละ ๘๐	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของทุกสำนัก/กอง (ส่วนฝึกอบรมเก็บข้อมูลจากระบบ EPP+)
HRD	๗. แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑.๐	โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	- Gap สูง และมีความสำคัญค่อนข้างสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ระดับ ๕	ส่วนฝึกอบรม
HRD	๘. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๐.๘	โครงการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- Gap ไม่สูง แต่มีความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ระดับความสำเร็จในการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	ส่วนฝึกอบรม

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			โครงการปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการประเมินตามผลงานและสมรรถนะจริง	- Gap ไม่สูง แต่มีความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับโครงการจ้างเหมาบริหารจัดการ บำรุงรักษา และพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (EPP+) กรมชลประทาน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการประเมินตามผลงานและสมรรถนะจริง	ระดับ ๕	ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และกองการเงินและบัญชี
HRD	๙. การพัฒนาความรู้ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๐.๕	โครงการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	- Gap ไม่สูง แต่มีความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	ร้อยละของสื่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในกรมที่มีการเผยแพร่ใน website	ร้อยละ ๑๐๐	ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และ สำนัก/กองที่มีการดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ในกรมชลประทาน สามเสน และปากเกร็ด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRD	๑๐. การพัฒนาความรู้ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๐.๙	โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจหลัก)	- Gap ไม่สูง แต่มีความสำคัญสูง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ภารกิจหลัก)	ระดับ ๕	ส่วนฝึกอบรมและส่วนบริหารงานบุคคล

หมายเหตุ * ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี Gap สูง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความท้าทายองค์การ ฯลฯ	ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร ลงนาม..... (ผู้บริหาร) () วันที่อนุมัติ.....
--	---

แผนการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. โครงการถ่ายทอด สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										บุคลากรของกรมชลประทาน มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายบริหารทั่วไป สบค. ร่วมกับทุก ส่วน/ฝ่ายใน สบค.	
๑. จัดทำแผนการถ่ายทอดสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดหัวข้อ ผู้รับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมายและวิธีการในการถ่ายทอด										แผนการถ่ายทอด สื่อสาร เพื่อสร้าง ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ฝ่ายบริหารทั่วไป สบค. ร่วมกับทุก ส่วน/ฝ่ายใน สบค.	
๒. ดำเนินการถ่ายทอดสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนที่กำหนด		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	- จำนวนผู้เข้าร่วมในแต่ละแผน - ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกส่วน/ฝ่ายใน สบค.	
๓. ประเมินผลหลังการถ่ายทอดสื่อสารในแต่ละครั้ง										ผลการประเมินการถ่ายทอดสื่อสารในแต่ละครั้ง	ฝ่ายบริหารทั่วไป สบค.	
๔. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนถ่ายทอดสื่อสาร										รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผน	ฝ่ายบริหารทั่วไป สบค.	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๒. โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม										คำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ร่วมกับทุกสำนัก/กอง	-
๑. ศึกษา ทบทวนการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กองที่ผ่านมา ร่วมกับทุกสำนัก/กอง										ผลการทบทวนการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	- กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง - งานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง	
๒. แจ้งเวียนสำนัก/กอง ให้ทบทวนคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องและถูกต้องตรงตามโครงสร้างและความรับผิดชอบของตำแหน่ง										บันทึกแจ้งเวียนสำนัก/กอง ทบทวนคำสั่ง	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	
๓. สำนัก/กอง ดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่ง ส่งกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง										คำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	งานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง	
๔. กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังตรวจสอบหน้าที่ของข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องตรงตามโครงสร้างและความรับผิดชอบของตำแหน่ง										คำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ถูกต้องตรงตามโครงสร้างและความรับผิดชอบของตำแหน่ง	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๕. สำนัก/กอง ดำเนินการเผยแพร่คำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ลงใน Website ของสำนัก/กอง และแจ้งเวียนให้บุคลากรรับทราบ										คำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่เผยแพร่ใน Website ของสำนัก/กอง	งานกรรเจ้าหน้าทีของสำนัก/กอง	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๓. โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย										หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-
๑. จัดทำแผนงานโครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อกำหนดหัวข้อ หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่จะดำเนินการ รวมถึงระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ										แผนงานการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๒. ผู้รับผิดชอบดำเนินการรวบรวมหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่มีการเผยแพร่ พร้อมทั้งทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายให้เป็นปัจจุบัน										ร่างหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่ได้ทบทวน	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๓. หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร/อ.ก.พ.กรม ให้ความเห็นชอบ										หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่ได้รับความเห็นชอบ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๔. จัดทำเอกสาร/แผ่นพับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย										เอกสาร/แผ่นพับหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๕. เผยแพร่หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้าย ผ่านหนังสือเวียน /ประชุมสร้างความเข้าใจ/website										หลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่เผยแพร่ในหนังสือเวียน/website	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๔. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.										เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๑. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.										คำสั่งคณะทำงานพิจารณากำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางส่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งภายในกรมชลประทาน										คำสั่งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางส่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งภายในกรมชลประทาน	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๓. จัดประชุมคณะทำงานพิจารณากำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผส.พญ. ผส.จก. และ ผส.บอ.										แนวทางการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางส่งสมประสบการณ์	คณะทำงานพิจารณากำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๔. ประชุมคณะทำงานฯ ของแต่ละตำแหน่งเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์										ร่างหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์	คณะทำงานฯ ของแต่ละตำแหน่ง	
๕. ประชุมคณะทำงานฯ ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดผลงานตามเส้นทางสั่งสมประสบการณ์										ร่างหลักเกณฑ์การกำหนดผลงานตามเส้นทางสั่งสมประสบการณ์	คณะทำงานฯ ของแต่ละตำแหน่ง	
๖. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง										สรุปผลการดำเนินงาน	คณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่งภายในกรมชลประทาน	
๗. เสนอผู้บริหารอนุมัติหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง										หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่งที่กรมอนุมัติ	คณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่งภายในกรมชลประทาน	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๘. เสนอ อ.ก.พ.กรมชลประทาน รับทราบหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง										อ.ก.พ.กรมชลประทาน รับทราบหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๙. จัดประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจในการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง พร้อมดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจ										รายงานสรุปผลการประชุมชี้แจง และแบบสำรวจความพึงพอใจ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๑๐. สรุปแบบประเมินผลความพึงพอใจ เสนอผู้บริหารพิจารณา และประกาศให้ทราบทั่วกัน										รายงานสรุปผลความพึงพอใจในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๑๑. จัดทำเอกสารและเผยแพร่หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่งให้ข้าราชการทราบ										เอกสารเผยแพร่หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละตำแหน่ง	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

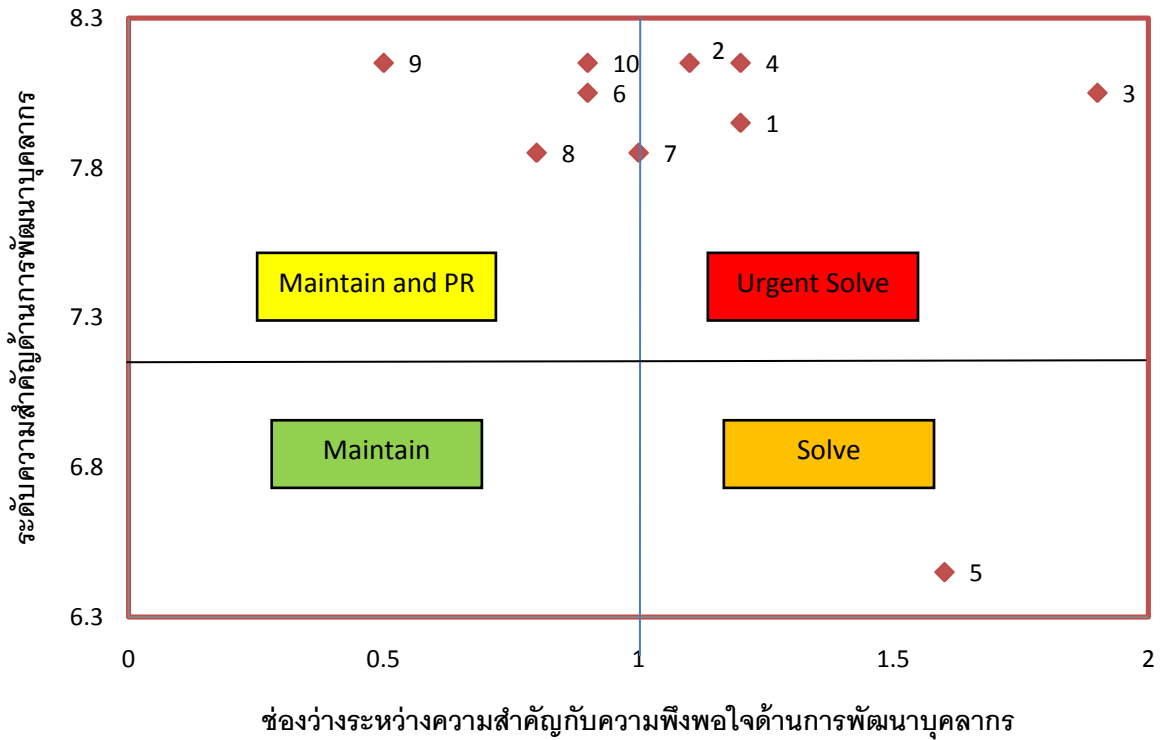
กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๕.๑ โครงการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร										บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร	ฝ่ายสวัสดิการ	-
๑. เผยแพร่แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖										บุคลากรได้รับทราบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	ฝ่ายสวัสดิการ	
๒. ทุกสำนัก/กอง ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร										กิจกรรม/โครงการตามแผน	ทุกสำนัก/กอง	
๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน										รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	ฝ่ายสวัสดิการ	
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินการแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ										รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสนอผู้บริหาร	ฝ่ายสวัสดิการ	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๕.๒ โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน										บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๑. จัดทำโครงการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เสนอกรมฯ อนุมัติ										กรมฯ อนุมัติการจัดโครงการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๒. จัดทำแบบทดสอบ เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว										แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๓. ดำเนินการโครงการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว และประเมินผลผู้เข้าร่วมการประชุมโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว										- ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ - ผลคะแนนการวัดระดับความรู้ความเข้าใจ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๔. จัดทำรายงานสรุปผลระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ										- รายงานสรุปผลระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญและช่องว่างของความสำคัญ
และความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร



ลำดับที่	ประเด็นคำถาม การสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบออนไลน์ (ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๖)	ระดับความสำคัญ	Gap
๑	ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	๗.๙	๑.๒
๒	การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๘.๑	๑.๑
๓	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน	๘.๐	๑.๙
๔	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	๘.๑	๑.๒
๕	ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	๖.๔	๑.๖
๖	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	๘.๐	๐.๙
๗	แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๗.๘	๑.๐
๘	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๗.๘	๐.๘
๙	การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๘.๑	๐.๕
๑๐	บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๘.๑	๐.๙



อักษรสีแดงหมายถึงโครงการที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน (Urgent solve) เนื่องจาก มี gap สูง และมีความสำคัญต่อบุคลากรสูง



อักษรสีน้ำเงินหมายถึงโครงการที่ต้องแก้ไข (solve) เนื่องจาก มี gap สูง