



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล โทร. ๒๘๐๒ ๒๘๐๔

ที่ สบค ๙๖๖๐

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (ส่วนกลาง)

๐๙/๓๕๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ กษ๐.

ตามบันทึกสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สบค. ๔๐๑๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ ได้ขอความร่วมมือจากสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ดำเนินการพิจารณาทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ๖๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนัก/กอง (๒ ระดับ) และจัดส่งให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวม และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะทำงานทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกรมชลประทาน เพื่อจัดทำคลังตัวชี้วัดสำหรับให้ข้าราชการในแต่ละสำนัก/กอง ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลดังกล่าวแล้ว พบว่า บางสำนัก/กอง ยังไม่มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับส่วน/ฝ่าย ที่แสดงถึงการถ่ายทอดเป้าหมายของระดับองค์กรไปสู่ระดับบุคคล ประกอบกับกรมชลประทานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กรมชลประทาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ใหม่ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมายตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ใหม่ ทำให้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงขอความร่วมมือจากท่านในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบ ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน (KRAs) ตัวชี้วัด (KPIs) และค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกส่วน/ฝ่าย ตามที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้เบื้องต้น ในแบบฟอร์มที่ ๑ (ตารางแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบเทียบตัวชี้วัดผลงาน) กรณีมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมข้อมูล ให้ใช้ตัวอักษรสีแดง

๒. สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลในภาพรวมของสำนัก พร้อมกำหนดรหัสตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์, ผู้เชี่ยวชาญ, ผู้อำนวยการส่วน, หัวหน้าฝ่าย และผู้ปฏิบัติงาน) ในแบบฟอร์มที่ ๒ (ผลการจัดเทียบตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI Mapping) กับระดับตำแหน่ง)

๓. นำตัวชี้วัดในแบบฟอร์มที่ ๒ มาจัดทำคำอธิบายตัวชี้วัด ในแบบฟอร์มที่ ๓ (KPI Template) ซึ่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำตัวอย่างการดำเนินการตาม ข้อ ๑ - ๓ มาด้วยแล้ว ทั้งนี้ ขอให้จัดส่งข้อมูลตามแบบฟอร์มที่ ๑ - ๓ ให้ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Digital File) ที่สามารถแก้ไขได้ มายัง E-mail : academicrid@gmail.com ภายในวันศุกร์ที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

เรียน ผอ. กษ๐, ผอ.ช.กต.

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นายเลิศชัย ศรีอนันต์)

ผส.บอ.

18 พ.ค. 2560

(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

ตารางแสดงรายชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของสำนัก/กอง (ส่วนกลาง)

ที่	สำนัก/กอง	ผู้รับผิดชอบ
1	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	นางสาวกวินตรา ฤทธิ์เจริญ
2	สำนักงานเลขานุการกรม	
3	กองการเงินและบัญชี	
4	กองแผนงาน	
5	สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นางสาวพิมพ์ญาดา ชาวสอาด
7	สำนักกฎหมายและที่ดิน	
8	สำนักเครื่องจักรกล	
9	สำนักจัดรูปที่ดินกลาง	
10	สำนักบริหารโครงการ	นางสาวพรเพ็ญ ไชยสุภา
11	สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	
12	สำนักวิจัยและพัฒนา	
13	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
14	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	นางสาวจิราภรณ์ แสงโสด
15	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	
16	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
17	กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	
18	กองพัสดุ	

ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล ฝ่ายวิชาการ โทร. 0 2669 5057 เบอร์ภายใน 2802, 2804

ตารางแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบเทียบตัวชี้วัดผลงาน (ตัวอย่าง)

ตัวชี้วัดฝ่ายวิชาการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ				
			ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑) ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม และวางแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้การกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนอง ยุทธศาสตร์กรม	แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	ผล ๑๐๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล (สปก ๐๘)	วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายนอก และ ภายใน เพื่อดำเนิน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ - ข้อมูลสรุปผล การดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์ ๔ ปี - สรุปผลการ ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี - สืบหาความ พึงพอใจด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ เพื่อ จัดทำร่างแผน กลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	นำเสนอ คณะกรรมการ พัฒนาระบบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำร่าง แผนกลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พิจารณาให้ ความเห็น	ปรับปรุงร่าง แผนกลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ตามความเห็น ของ คณะกรรมการ ประชุม คณะกรรมการ พัฒนาระบบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาร่าง แผนกลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ก่อนเสนอกรม	เสนอแผนกล ยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติ การประจำปีให้ ผู้บริหารให้ความ เห็นชอบแล้ว เสร็จภายใน ระยะเวลาที่ กำหนดและ ดำเนินการ เผยแพร่แผน ดังกล่าว ให้ ทราบโดยทั่วกัน

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ				
			ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนัก และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรม	คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนัก	ผวป๐๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (ใหม่๑)	ทบทวนผลคะแนนตัวชี้วัดประกอบด้วยข้อมูลสรุปบทเรียนตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีที่ผ่านมา	วิเคราะห์และจัดทำร่างคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล นำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณา	แก้ไข ปรับปรุงคำรับรองการปฏิบัติราชการตามมติที่ประชุม คณะทำงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง	จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับสมบูรณ์ เสนอกรมให้ความเห็นชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด	เผยแพร่คำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบโดยทั่วกัน
		ผวป๐๓ ระดับความสำเร็จในการรายงานตามแผนงาน/โครงการต่างๆ (ใหม่๒)	ผลรายงานมีความล่าช้ามาก หรือมีความผิดพลาดในสาระสำคัญหลายประเด็น	ผลรายงานมีความล่าช้า เล็กน้อยหรือมีความผิดพลาดในสาระสำคัญบ้าง	ผลรายงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา หรือมีความผิดพลาดเล็กน้อยในส่วนที่มีใช้ สาระสำคัญ	ผลรายงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ ไม่มีการแก้ไข	ผลรายงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี
๓) ศึกษา วิเคราะห์ กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เป็นมาตรฐานเดียวกัน	ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการสายงานหลัก สายงานรอง และสายงานสนับสนุน	ผวป๐๔ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ใหม่๓)	รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาข้อบกพร่อง ข้อร้องเรียน หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	กำหนดแนวทางการแก้ไขและจัดทำร่างหลักเกณฑ์หรือคู่มือ	จัดประชุม คณะทำงานฯ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ/	ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ/คู่มือการปฏิบัติงาน แล้วเสร็จ	เสนอกรมให้ความเห็นชอบและประกาศใช้

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ				
			ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
					คู่มือการปฏิบัติงาน และแก้ไขตามมติที่ประชุม		
๔) ศึกษา วิเคราะห์ กำกับ ดูแล การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานเกิดความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ	หลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ	ผล ๖๐๔ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ใหม่๓)	รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาข้อบกพร่อง ข้อร้องเรียน หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	กำหนดแนวทางการแก้ไขและจัดทำร่างหลักเกณฑ์หรือคู่มือ	จัดประชุม คณะทำงานฯ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ/คู่มือการปฏิบัติงาน และแก้ไขตามมติที่ประชุม	ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ/คู่มือการปฏิบัติงาน แล้วเสร็จ	เสนอรอมให้ ความเห็นชอบ และประกาศใช้
๕) ศึกษา วิเคราะห์ กำกับ ดูแล การประเมินองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำรายงานผลการประเมิน และจัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณาการการบริหารภาครัฐ (PMQA) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมมีมาตรฐานสากล	แผนพัฒนาองค์กรตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณาการการบริหารภาครัฐ (PMQA)	ผล ๖๐๓ ระดับความสำเร็จในการรายงานตามแผนงาน/โครงการต่างๆ (ใหม่๒)	ผลรายงานมีความล่าช้ามาก หรือมีความผิดพลาดในสาระสำคัญ หลายประเด็น	ผลรายงานมีความล่าช้า เล็กน้อยหรือมีความผิดพลาดในสาระสำคัญ บ้าง	ผลรายงานแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา หรือมีความผิดพลาด เล็กน้อยในส่วนที่มีสาระสำคัญ	ผลรายงานแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา และมีคุณภาพ ไม่มีการแก้ไข	ผลรายงานแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลาและมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี
๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความเข้าใจ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (สพบค๔๗)	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ					
			ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ	ถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ							
๗) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด	ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของกรม/สำนัก/หน่วยงาน ภายนอก (สบค๕๒)	มีส่วนร่วมในการ หาข้อมูล ตลอดจนแสดง ความคิดเห็น เพื่อระบุถึง สาเหตุของ ปัญหา และ อุปสรรค เพื่อ ระบุถึงที่มาของ ปัญหา หรือใช้ เป็นข้อมูล สำหรับปรับปรุง แก้ไขการ ดำเนินงาน	ดำเนินการใน ระดับที่ ๑ และ มีส่วนร่วมในการ กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของการ ดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึง ทิศทางและ ผลลัพธ์ที่ ต้องการ	ดำเนินการใน ระดับที่ ๑+๒ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนา กลยุทธ์ หรือวิธีการ ดำเนิน-งานเพื่อ ไปสู่เป้าหมาย/ ผลลัพธ์ดังกล่าว	ดำเนินการใน ระดับที่ ๑+๒+๓ และมี ส่วนร่วมในการ จัดทำ แผนปฏิบัติงาน ซึ่งระบุถึง กิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัด ระยะเวลา และ ผลผลิตที่ได้ใน แต่ละช่วงเวลา หรือมีส่วนร่วม ในการลงมือ ปฏิบัติเพื่อให้ แผนปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด	ดำเนินการใน ระดับที่ ๑+๒+๓+๔ และมี ส่วนร่วมในการ จัดทำรายงานผล การศึกษา/คำ รับรอง หรือมี ส่วนร่วมในการ ติดตาม ประเมินผลสิ่งที่ ดำเนินการตาม แผนงานว่า เกิดผลสำเร็จ มาก/น้อย เพียงใด เพื่อ นำไปสู่การ ปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงาน ในอนาคต	
		ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามที่ได้รับ มอบหมายพิเศษ (สบค๕๓)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	

ผลการจัดเทียบตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI Mapping) กับระดับตำแหน่ง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวอย่าง)

รหัส สำนัก	รหัส ส่วน	ชื่อตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กับตัวชี้วัดตาม ยุทธศาสตร์	ผอ. สำนัก	ผชช.	ส่วนวิชาการ และประเมินบุคคล			ส่วนพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง			ส่วนสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง			ส่วนทะเบียนประวัติและ บำเหน็จบำนาญ		
						ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ.ส่วน	ทน	ผปง
สปค๐๑	ผวป๐๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล		●		●	●	●									
สปค๐๒	ผวป๐๒	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล				●	●	●									
สปค๐๓	ผวป๐๓	ระดับความสำเร็จในการรายงานตามแผนงาน/โครงการต่างๆ				●	●	●									
สปค๐๔	ผวป๐๔	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือคู่มือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				●	●	●									
สปค๐๕	ผวป๐๕	ร้อยละของจำนวนเรื่องการประเมินบุคคลและผลงานทาง วิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามมาตรฐานระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน				●	●	●									
สปค๐๖	ผวป๐๖	ร้อยละของจำนวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ที่ ดำเนินการแล้วเสร็จตามมาตรฐานระยะเวลาการปฏิบัติงาน				●	●	●									
สปค๐๗	ผวอ๐๑	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงาน ภายในของกรมชลประทาน		●					●	●	●						
สปค๐๘	ผวอ๐๒	ระดับความสำเร็จในการแบ่งงานและการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของหน่วยงานภายในสำนัก/กอง (๒ ระดับ)							●	●	●						
สปค๐๙	ผวอ๐๓	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการแบ่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในของสำนัก/กอง (๒ ระดับ)							●	●	●						
สปค๑๐	ผวอ๐๔	ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกรม ชลประทาน							●	●	●						
สปค๑๑	ผวอ๐๕	ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลังตาม โครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ของกรมชลประทาน							●	●	●						
สปค๑๒	ผวอ๐๖	ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน							●	●							

แบบฟอร์มที่ ๒

รหัส สำนัก	รหัส ส่วน	ชื่อตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กับตัวชี้วัดตาม ยุทธศาสตร์	ผอ. สำนัก	ผชช.	ส่วนวิชาการ และประเมินบุคคล			ส่วนพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง			ส่วนสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง			ส่วนทะเบียนประวัติและ บำเหน็จบำนาญ		
						ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ.ส่วน	ทน	ผปง
สปก๑๓	ผร๑๐๗	ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน							●	●							
สปก๑๔	ผร๑๐๘	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง แล้วเสร็จตามแผน							●	●	●						
สปก๑๕	ผร๑๐๙	ร้อยละของตำแหน่งที่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อ ประเมินค่างานให้สูงขึ้น							●	●	●						
สปก๑๖	ผร๑๑๐	ระดับความสำเร็จของการเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ								●	●						
สปก๑๗	ผร๑๑๑	ระดับความสำเร็จของการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงาน ราชการ								●	●						
สปก๑๘	ผร๑๑๒	ระดับความสำเร็จของการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำใน ระดับ ๔ และ ๔/ทน							●	●	●						
สปก๑๙	ผร๑๑๓	ระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และ กลุ่มงานลูกจ้างประจำ							●	●	●						
สปก๒๐	ผร๑๑๔	ระดับความสำเร็จของการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำให้ สูงขึ้น (ระดับ ๑-๓)									●						
สปก๒๑	ผร๑๑๕	ร้อยละของการดำเนินการตรวจสอบและสงวนตำแหน่ง ภายในกำหนดระยะเวลา								●	●						
สปก๒๒	ผร๑๑๖	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลัง ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐในระยะเวลา ที่กำหนด									●						
สปก๒๓	ผร๑๑๗	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแบบบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) ของข้าราชการ							●	●	●						
สปก๒๔	ผร๑๑๘	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำและรวบรวมแบบบรรยาย ลักษณะงานของลูกจ้างประจำ ภายในระยะเวลาที่กำหนด									●						
สปก๒๕	ผร๑๑๙	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลโครงสร้าง และอัตรากำลังที่สนับสนุนภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ตาม ระยะเวลาที่กำหนด									●						
สปก๒๖	ผร๑๒๐	ร้อยละของข้อมูลโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ที่บันทึก ปรับปรุง และการจัดทำรายงานด้วยระบบสารสนเทศมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน									●						
สปก๒๗	ผส๑๐๑	ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ										●	●	●			

ผลการจัดเทียบตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI Mapping) กับระดับตำแหน่ง
 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) (ตัวอย่าง)

รหัส สคบ	รหัส ส่วน	ชื่อตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กับตัวชี้วัดตาม ยุทธศาสตร์	ผอ. สำนัก	ผชช.	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล			ส่วนสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต			ส่วนวินัยและระบบคุณธรรม		
						ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง
สคบ๓๙	ผพ๐๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมชลประทาน		●		●	●	●						
สคบ๔๐	ผพ๐๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี					●	●						
สคบ๔๑	ผพ๐๓	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิภาพผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรมและคู่มือการปฏิบัติงาน				●	●	●						
สคบ๔๒	ผพ๐๔	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรมาตรฐาน					●	●						
สคบ๔๓	ผพ๐๕	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี(เฉพาะโครงการที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ)				●	●	●						
สคบ๔๔	ผพ๐๖	ร้อยละเฉลี่ยของโครงการฝึกอบรมที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิภาพผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม				●	●	●						
สคบ๔๕	ผพ๐๗	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาวิทยากรรายบุคคล(IDP Database)				●	●	●						
สคบ๔๖	ผพ๐๘	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรูปแบบการติดตามผลการฝึกอบรมในระบบออนไลน์ในโครงการที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการ						●						
สคบ๔๗	ผพ๐๙	ร้อยละของข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่บันทึกในฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนด (ครบถ้วนภายในปีงบประมาณ)						●						
สคบ๔๘	ผพ๑๐	ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สำนัก/กอง/กลุ่มเสนอกรมอนุมัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิภาพผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรมให้แล้วเสร็จตาม				●		●						

รหัส สคบ	รหัส ส่วน	ชื่อตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กับตัวชี้วัดตาม ยุทธศาสตร์	ผอ. สำนัก	ผชช.	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล			ส่วนสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต			ส่วนวินัยและระบบคุณธรรม		
						ผอ. ส่วน	หน	ผปง	ผอ. ส่วน	หน	ผปง	ผอ. ส่วน	หน	ผปง
		มาตรฐานระยะเวลาการปฏิบัติงาน												
สคบ๕๙	มทป๑๑	ระดับความสำเร็จของการออกแบบจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ ป้าย หรืออุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมและสื่อในการจัด นิทรรศการต่างๆ					●	●						
สคบ๕๐	มทป๑๔	ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง				●	●	●						
สคบ๕๑	มทป๑๕	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง					●	●						
สคบ๕๒	มทป๑๖	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ และแผนปฏิบัติการประจำปี					●	●						
สคบ๕๓	มทป๑๗	ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการ/กิจกรรมตาม แผนการพัฒนากำลังคนคุณภาพ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี					●	●						
สคบ๕๔	มทป๑๘	ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการพัฒนากำลังคน คุณภาพ					●	●						
สคบ๕๕	มทป๑๙	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan)				●	●	●						
สคบ๕๖	มทป๒๐	ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการ/หลักสูตรในการพัฒนา และเตรียมความพร้อมให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพและผู้ดำรง ตำแหน่งสำคัญ					●	●						
สคบ๕๗	มทป๒๑	ระดับความสำเร็จของการนำผลงานทางวิชาการจากกลุ่ม กำลังคนคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานให้เกิด ประโยชน์ต่อกรมชลประทาน					●	●						
สคบ๕๘	มทป๒๒	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนว ทางการปฏิบัติงานเอกสาร แผนการดำเนินงานด้านการ พัฒนากำลังคนคุณภาพ					●	●						
สคบ๕๙	มทป๒๓	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัยและ พัฒนาด้านกำลังคนคุณภาพ					●	●						
สคบ๖๐	มทป๒๔	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้อง				●	●	●						
สคบ๖๑	มทป๒๕	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขอรับ การจัดสรรทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน				●	●	●						

รหัส สคบ	รหัส ส่วน	ชื่อตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กับตัวชี้วัดตาม ยุทธศาสตร์	ผอ. สำนัก	ผชช.	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล			ส่วนสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต			ส่วนวินัยและระบบคุณธรรม		
						ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง	ผอ. ส่วน	ทน	ผปง
สคบ๖๒	ผพ๒๖	ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการด้านทุนการศึกษา ผักอบรม ดูงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด					●	●						
สคบ๖๓	ผพ๒๗	ร้อยละของข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่บันทึกในฐานข้อมูล การพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลา มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนด (ครบถ้วนภายใน ปีงบประมาณ)						●						
สคบ๖๔	ผพ๒๘	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์				●	●	●						
สคบ๖๕	ผพ๒๙	ร้อยละของสารนิเทศที่สำคัญที่มีการจัดทำเป็น e-book เผยแพร่ในห้องสมุดเสมือนจริง (Virtual Library)					●	●						
สคบ๖๖	ผพ๓๐	ร่างแผนฯ แบบทการจัดการความรู้ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดการ ความรู้ กรมชลประทาน				●	●	●						
สคบ๖๗	ผพ๓๑	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการ เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการจัดการความรู้					●	●						
สคบ๖๘	ผพ๓๒	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการกำกับ ติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ระดับกรม และระดับ สำนัก/กอง					●	●						
สคบ๖๙	ผพ๓๓	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรด้านการจัดการความรู้				●	●	●						
สคบ๗๐	ผพ๓๔	จำนวนผลงานการศึกษา วิจัย ด้านการจัดการความรู้					●	●						
สคบ๗๑	ผพ๓๕	จำนวนรายการเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน แนวทางการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง					●	●						
สคบ๗๒	ผสค๐๑	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสวัสดิการประจำปี								●	●			
สคบ๗๓	ผสค๐๒	ร้อยละผลการดำเนินงานตามแผนงานสวัสดิการกรม ชลประทานประจำปีปฏิทิน								●	●			
สคบ๗๔	ผสค๐๓	ร้อยละความพึงพอใจของการดำเนินงานด้านการจัด สวัสดิการ								●	●			
สคบ๗๕	ผสค๐๔	ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วัน									●			

คำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template) (ตัวอย่าง)

ชื่อตัวชี้วัด	:	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ความหมายของตัวชี้วัด	:	<p>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมของส่วนราชการ ช่วยให้ส่วนราชการได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีที่มาจากแนวทางการประเมินผลงานขององค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความประสานสอดคล้องกัน</p> <p>การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี จะต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัตินโยบาย ๕ ปี แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี และแผนยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน โดยจะต้องครอบคลุมด้านต่างๆ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด คือ</p> <p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>
กลุ่มตัวชี้วัด	:	<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ <input type="checkbox"/> ตัวชี้วัดตามหน้าที่ <input type="checkbox"/> ตัวชี้วัดตามงานมอบหมายพิเศษ
ประเภทตัวชี้วัด	:	<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จจากผู้ใต้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ตัวชี้วัดรายบุคคล
เป้าหมาย	:	ระดับ ๕
หน่วยวัด	:	ระดับความสำเร็จ
น้ำหนักตัวชี้วัด	:	-
ผู้ครองตัวชี้วัด	:	ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ
สูตรในการคำนวณ	:	-
เกณฑ์การให้คะแนน	:	<p>ระดับ ๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ๔ ปี - สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี - สำนวความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <p>ระดับ ๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงานโครงการ เพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>ระดับ ๓ นำเสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาให้ความเห็น</p> <p>ระดับ ๔ ปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีตามความเห็นของคณะกรรมการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีก่อนเสนอกรม</p>

	ระดับ ๕ เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและ ดำเนินการเผยแพร่แผนดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน		
ข้อมูลพื้นฐาน	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
	๕	๕	๕
ความถี่ในการเก็บ ข้อมูล/รายงาน	ภายในเดือนกันยายน		
แหล่งข้อมูล/ วิธีการเก็บข้อมูล	แหล่งข้อมูล: คณะกรรมการฯ และทุกส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิธีการเก็บข้อมูล: รวบรวมข้อมูลหรือรายละเอียดแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตาม แบบฟอร์มที่กำหนดจากคณะกรรมการฯ และทุกส่วน/ฝ่าย		
ผู้กำกับตัวชี้วัด	ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล		
ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ		