

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ชื่อส่วนราชการ สำนักชลประทานที่ ๕

ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน สำนักชลประทานที่ ๕

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ รอบ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๗) การทำงานเป็นทีม	๒๗. ส่วนราชการของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๐.๙	โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรสูง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/ส่วน/โครงการ/ศูนย์ (หมวด ๕)	ร้อยละ ๑๐๐ ดำเนินการแล้ว
			๒. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร		ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ร้อยละ ๑๐๐ ดำเนินการแล้ว

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๓) วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน	๒๐. สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ทำงานอย่างมีความสุข	๑	๑) กิจกรรมการปรับปรุงซ่อมแซมหรือต่อเติมอาคารสถานที่ทำงานตามโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรสูง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนัก/โครงการ/ที่ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/ส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ดำเนินการแล้ว
			๒) กิจกรรมการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน/กิจกรรม ๕ ส ตามโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ร้อยละของสำนัก/กอง/กลุ่มที่มีกิจกรรม ๕ ส ในหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ดำเนินการแล้ว

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๕) การจูงใจ	๒๔. ส่วนราชการมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	๑.๔	โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรปานกลาง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯดำเนินการจัดเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓ กิจกรรม	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๓) วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน	๒๒. ได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๑.๒	โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรปานกลาง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละของสำนัก/โครงการ/ศูนย์สำรวจและแจ้งความต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัยให้กองพัสดุหรือคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทานพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติม	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๔)	ดำเนินการแล้ว

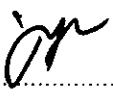
ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๒) ผู้นำ	๑๙. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น		๓. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร		กิจกรรม/ช่องทางสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงาน	๙ กิจกรรม/ช่องทาง	ส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๔)	ดำเนินการแล้ว
๓) วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน	๒๑. ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๐.๙	โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรปานกลาง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ (ทุกตำแหน่งมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ)	ระดับ ๕	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ	ดำเนินการแล้ว

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๘) การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์	๒๙. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ และมีประสบการณ์มากขึ้น	๐.๕	โครงการทบทวนการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม (เป็นโครงการเดียวกับข้อ ๒๑)	Gap น้อย มีความสำคัญต่อบุคลากรปานกลาง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ (ทุกตำแหน่งมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ)	๕ ระดับ	สำนัก/ส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ดำเนินการแล้ว
๙) การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้	๓๐. ส่วนราชการมีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการระบบงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๐.๙	กิจกรรมการนำผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลไปขยายผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	Gap สูง มีความสำคัญต่อบุคลากรน้อยและเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖	รายการข้อเสนอแนะในการพัฒนา	๓ รายการ	คณะทำงาน KM Team สำนักฯ (หมวด ๓)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๔) ความรับผิดชอบในหน้าที่	๒๓. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย	๐.๒	๑. โครงการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Gap น้อย มีความสำคัญต่อบุคลากรสูง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ และแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐	สำนักการร่วมกับ สบค ประเมินสมรรถนะ (หมวด ๕) สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ดำเนินการแล้ว

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๖) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานและการกำกับติดตาม			๒. กิจกรรมการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาตามโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ และแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	ร้อยละของสำนัก/โครงการที่ดำเนินการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา	ร้อยละ ๑๐๐	สำนัก/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๕)	ดำเนินการแล้ว
	๒๖. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักจะติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	๐.๗	โครงการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/โครงการ	Gap ปานกลาง มีความสำคัญต่อบุคลากรปานกลางและเป็นโครงการที่สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักและระดับโครงการ	ร้อยละของการรายงานผลการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักและระดับโครงการ	ครบถ้วนภายในกำหนดเวลา	สำนัก/โครงการ รายงานผล ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ ส่วน/โครงการ ศูนย์ฯ รวบรวมข้อมูล (หมวด ๒)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๑) ทิศทางองค์กร			๑. โครงการสื่อสารถ่ายทอดแผนกลยุทธ์กรมสู่ระดับบุคคลในทุกระดับ/โครงการ (ผ่านกิจกรรม KM สำนัก)	มีการประกาศแผนตามยุทธศาสตร์กรมชลประทานปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ เริ่มใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป จึงควรมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทางองค์กรที่มีการทบทวนและปรับปรุงใหม่ให้บุคลากรกรมทุกระดับรับทราบ	จำนวนส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์กรมสู่ระดับบุคคล	ส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ	ส่วน/โครงการ/ศูนย์ฯ (หมวด ๑)	ดำเนินการแล้ว

<p>หมายเหตุ : *ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี Gap สูง ยุทธศาสตร์พันธกิจ และ ความท้าทายองค์กร ฯลฯ</p>	<p>ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร เห็นชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร สำนักชลประทานที่ ๕ คณะกรรมการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร สำนักชลประทานที่ ๕ เสนอ</p> <p>ลงนาม.....  ผู้บริหาร วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖ (นายศักดิ์ศิริ อยู่สุข) ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๕</p>
--	---