

สรุปบทเรียนผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดตามภารกิจและยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ระดับสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
๑	ศทส.-๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กระบวนการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) (หน่วย : ระดับ)	● มีแผนการพัฒนาระบบชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถพัฒนาระบบให้แล้วเสร็จได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผนงาน ● มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาระบบให้ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากผู้ใช้งานมีความต้องการของระบบ (User Requirement) เพิ่มเติมจากแผนงานเดิมที่วางไว้ ● ประชุมร่วมกับผู้ใช้งาน เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริง และนำเสนอความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบแก่ผู้ใช้งานเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงระบบตามความต้องการของผู้ใช้งาน ● ระบบที่อยู่ภายใต้ระบบสารสนเทศเงินทุนหมุนเวียน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้ ● การให้บริการยื่นคำขออนุญาตใช้น้ำจากทางน้ำชลประทาน (ผ.ย. ๓๓) สามารถลดขั้นตอน	● แผนการพัฒนาระบบที่กำหนดไว้ ไม่ได้ประเมินความเสี่ยงและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ในกรณีที่มีความต้องการของระบบเพิ่มมากขึ้น หรือเปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้ผู้พัฒนาระบบ ต้องมีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาระบบให้แล้วเสร็จได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ● การประสานงานกับผู้ใช้งานระบบเพื่อขอข้อมูลในการวิเคราะห์ระบบยังไม่ครอบคลุมระบบทั้งหมด	● วางแผนการพัฒนาระบบให้มีความยืดหยุ่น หรือมีตัวเลือกในการใช้งานได้มากขึ้น เช่น การส่งออกเอกสารสามารถเลือกรูปแบบ excel, word เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปต่อยอดได้เอง เป็นต้น

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		และระยะเวลาการดำเนินการ เนื่องจากเป็น การให้บริการในรูปแบบ web application ที่ ผู้ใช้งานสามารถใช้เข้าถึงและใช้งานได้สะดวก ● การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ สามารถดำเนินการได้ครบและส่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด		
๒	ศทส.-๒ ร้อยละความสำเร็จในการให้บริการ ระบบเครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง (หน่วย : ระดับ)	● สามารถควบคุมระยะเวลาและผลกระทบที่ เกิดขึ้นในการให้บริการระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ของกรมชลประทาน ที่เชื่อมต่อ ระหว่างหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผ่านวงจรรระบบเครือข่ายเสมือนส่วนบุคคล (RID-VPN) ของกรมชล โดยสามารถให้บริการ สัญญาณอินเทอร์เน็ตสำหรับบุคลากร เพื่อใช้ ประกอบการปฏิบัติงาน-ได้ดีขึ้น เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา เพิ่มขึ้นจากเดิมในปี ๒๕๖๔ ที่ ๙๗.๗๔% เป็น ๙๙.๔๓% ● การควบคุมดูแล (Monitor) สามารถตรวจ พบปัญหาและสาเหตุที่ทำให้ระบบเกิดใช้งาน ไม่ได้ และดำเนินการแก้ไขได้อย่างทันการณ์	● ยังคงมีปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมให้ เกิดผลกระทบกับการให้บริการระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ เช่น การเกิด ไฟฟ้าดับ, อุปกรณ์เครือข่ายทำงาน ผิดพลาด ฯลฯ ● อุปกรณ์ที่ให้บริการระบบเครือข่ายหลัก ปัจจุบันมีชุดเดียว ซึ่งต้องทำงานตลอดเวลา หากเกิดกรณีชำรุดจะทำให้ระบบเครือข่าย ไม่สามารถทำงานได้ ● หากเกิดเหตุขัดข้อง อุปกรณ์เครือข่าย หลัก บางส่วนยังไม่สามารถทำงานทดแทน กันได้โดยอัตโนมัติ ต้องจัดการโดยผู้ใช้ (User Intervention) จึงจะใช้งานต่อไปได้	● จัดหาอุปกรณ์เครือข่ายหลักให้มี ๒ ชุด และทำให้สำรองระบบซึ่งกัน และกันได้โดยอัตโนมัติ HA (High Availability) เพื่อสร้างความมั่นคง ให้ระบบเครือข่ายที่สามารถ ให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง หาก อุปกรณ์หลักขัดข้อง อุปกรณ์สำรอง สามารถทำงานทดแทนได้ทันที ● จัดทำแผนบริหารจัดการความ เสี่ยงทางด้านเครือข่าย

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
๓	ศทส.-๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริการ ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	● มีการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ โดยมี องค์ประกอบครบทุกส่วนงานของ ศทส. ● มีการตั้งประเด็นคำถามครอบคลุมทุกภารกิจ การให้บริการของ ศทส. ● มีการมอบหมายงานให้กับคณะทำงานอย่าง ชัดเจน ● การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ สามารถดำเนินการได้ครบและส่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด	● ไม่มีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ ชัดเจน ทำให้สำนัก/กอง จัดส่ง แบบสอบถามกลับมามีจำนวนไม่มาก เพียงพอ สำหรับการวิเคราะห์ แบบสอบถามจึงไม่สมบูรณ์ ● เนื่องจากภารกิจการให้บริการของ ศทส. มีหลายด้าน จึงได้มีการตั้งข้อคำถาม จำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ตอบต้องใช้เวลาใน การตอบแบบสอบถาม และมีจำนวนผู้ตอบ แบบสอบถามน้อย ● ขาดการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้ ผู้รับบริการทราบถึงการสำรวจความพึง พอใจในการให้บริการของ ศทส. ใน ช่องทางอื่น นอกจากการส่งบันทึกแจ้ง เวียน เช่น เว็บไซต์ facebook เป็นต้น	● กำหนดจำนวนผู้ตอบ แบบสอบถามขั้นต่ำ ในแต่ละ สำนัก/กอง พร้อมทั้งติดตามการ ตอบแบบสอบถามให้ได้ตามจำนวน ที่กำหนด ● ทบทวนประเด็นข้อคำถามให้มี จำนวนลดลง โดยถามเฉพาะการ ให้บริการหลักที่สำคัญของ ศทส. ● เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เข้ามาตอบแบบสอบถาม ● กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้คนมาร่วมตอบแบบสอบถาม เช่น การเล่นเกม แจกของ รางวัลให้กับผู้มาตอบ แบบสอบถาม)
๔	ศทส.-๔ ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณรายจ่ายภาพรวมของสำนัก (หน่วย : ร้อยละ)	● มีแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีของ ศทส. และ ดำเนินการเบิกจ่ายได้ทันตามที่กำหนดไว้ ● สามารถจัดสรรเงินที่ได้รับตามลำดับ ความสำคัญและที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนได้	● ในการจัดซื้อจัดจ้างบางโครงการ มีการ ส่งมอบล่าช้า ทำให้มีการแก้ไขสัญญา เพื่อ ขยายระยะเวลาการส่งมอบ ส่งผลให้การ เบิกจ่ายล่าช้า	● เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ที่ ได้รับในแต่ละโครงการมี ความสำคัญและสนับสนุนภารกิจ ของกรมชลประทาน อีกทั้งมีวงเงิน งบประมาณที่สูง และส่งผลใน

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		● มีการประชุมหารือ ในการของบประมาณ และการจัดส่งค่าของบประมาณในแต่ละปี ● มีการแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในแต่ละครั้ง ให้กับเจ้าของโครงการได้รับทราบ เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไปได้อย่างทันท่วงที ● ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณตามที่ได้รับผ่านระบบงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง		ภาพรวมของการเบิกจ่าย ควร กำหนดช่วงระยะเวลาล่วงหน้า ใน การจัดส่งแผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณประจำปีให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการวางแผน เบิกจ่ายได้ทันเวลาที่กำหนด
๕	ศทส.-๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติงาน (หน่วย : ร้อยละ)	๑. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร - สามารถจัดระบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ เช่น การจัดทำสื่อการแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบ infographic การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ จัดทำ ข้อมูลและสื่อการเรียนรู้ผ่าน website Facebook Line จัดกิจกรรม Unit School	● เนื่องจากมีบุคลากรเข้ามาใหม่เป็นจำนวนมาก ยังขาดทักษะ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบงานต่าง ๆ ● ยังขาดความร่วมมือกันภายในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่บางรายไม่เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม เนื่องจากอาจยังไม่เห็น ความสำคัญหรือประโยชน์ที่จะได้รับจาก การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม ● บางครั้งผู้บังคับบัญชามีภารกิจมาก อาจ ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมได้ ด้วยตนเอง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดไม่ เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมได้	● ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการ / หลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมชลประทาน ● สนับสนุนให้มีการถ่ายทอด ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง จากบุคลากรในส่วน/ฝ่าย เพิ่มมากขึ้น ● ให้พิจารณาโครงการหรือ กิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจ และอยากมีส่วนร่วม โดยอาจ มอบหมายให้ตัวแทนคณะทำงาน เป็นประธานงานให้เจ้าหน้าที่ใน ส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมและ

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		- มีการจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมร่วมรณรงค์ปิดไฟเมื่อเลิกใช้ กิจกรรมแจกอุปกรณ์ทำความสะอาด เจลล้างมือ และแอลกอฮอล์ ให้เจ้าหน้าที่ กิจกรรมปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ทำงาน - ส่งเสริมให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเข้าร่วมคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อรองรับการเกษียณ ย้าย หรือลาออก กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรักและสามัคคี		โครงการที่สนใจโดยอาจให้เจ้าหน้าที่ภายในส่วนโหวตกิจกรรมหรือโครงการ และสรุปกิจกรรมหรือโครงการเข้าร่วมประชุม คณะทำงาน การจัดโครงการหรือกิจกรรมอาจไม่จำเป็นต้องจัดนอกสถานที่ ● ผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้บุคลากรภายในส่วนเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม และผู้รับผิดชอบของคณะทำงานต้องสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในส่วนเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ สร้างสรรค์นวัตกรรม - มีการมอบหมายพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานให้กับ ข้าราชการใหม่ และมีการชี้แจงข้อมูลสำหรับ พนักงานราชการใหม่ เช่น การจัดจ้างพนักงาน ราชการใหม่ และข้อมูลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง - มีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อร่วมพิจารณา จัดทำแผน ดำเนินโครงการและกิจกรรมตาม แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สามารถ ดำเนินโครงการและกิจกรรมภายในระยะเวลาที่ กำหนดตามแผน ๒. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มี คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งมีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มี ขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง - จัดกิจกรรมให้บุคลากรที่เข้าใหม่ได้ร่วมทำการ แสดงต่างๆ และมีการจัดประกวดต่างๆ ในงาน		

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		เชื่อมความสัมพันธ์ และงานเกษียณ โดยจัดให้มีการมอบรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ - มีการจัดกิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ ๓. ด้านการสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้ในกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หารายได้เสริมนอกเวลาราชการ - จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพเสริม ผ่านธุรกิจออนไลน์ ส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบต่างๆ - มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกรณีต้องเข้าพักพื้นที่โรงพยาบาล(Admit) และเงินช่วยเหลือค่างานศพ		

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		๔. ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นการ รับรู้นโยบายและการบริหารงานค่านิยมและ วัฒนธรรมขององค์กรที่เหมาะสม - มีการสื่อสาร และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบ infographic ผ่าน Social Media		
๖	ศทส.-๖ ความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับสำนัก/ กอง	● ผู้บริหาร ศทส. ให้ความสำคัญในการจัดการ ความรู้ ● ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อ รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการความรู้ของ ศทส. โดยเป็นบุคลากรครอบคลุมทุกส่วนงาน ของ ศทส. ● มีการกำหนดแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้ง ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ● มีการดำเนินการติดตาม รวบรวมเอกสารได้ ครบตามแผนฯ ที่กำหนด ● คณะทำงาน และบุคลากร ศทส. ให้ความ ร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน และ	● การจัดกิจกรรมบางกิจกรรม บุคลากรที่ สนใจอาจไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากติดภารกิจ ● เจ้าหน้าที่บางส่วน ยังไม่ให้ความสนใจใน การเข้าร่วม หรือมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ● บุคลากรรุ่นใหม่ ยังมีความเข้าใจหรือการ ประยุกต์ใช้เครื่องมือการจัดการความรู้น้อย ● การประสานงาน หรือการรวบรวม เอกสารต่างๆ มีความล่าช้าไปบ้าง เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง มี ภารกิจงานที่ค่อนข้างมาก	● การสื่อสารแผนการดำเนินการให้ ทุกส่วนฝ่ายได้รับทราบ เพื่อให้รู้ ระยะเวลาการทำงานให้เป็นไปตาม แผน ● หาแนวทาง / เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ง่ายต่อการ สรุปบทเรียน ● ส่งเสริมให้ความรู้ ในเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้และ เครื่องมือจัดการความรู้กับบุคลากร ที่เข้ามาใหม่ให้รับทราบ ● กำหนดหัวข้อการจัดทำชุมชนนัก ปฏิบัติ (COPs) โดยให้มีการโหวต เพื่อดูความสนใจของคนส่วนใหญ่

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		การเข้าร่วมกิจกรรม KM Buddy ระหว่าง หน่วยงาน ● มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน ได้แก่ ระบบ Zoom เพื่อเป็นเครื่องมือในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ , นำเสนอองค์ความรู้ต่างๆ ผ่านช่องทาง Social Media ● ดำเนินการจัดทำชุมชนนักปฏิบัติ (COPs) โดยการสร้างกลุ่ม Line เพื่อใช้เป็นช่องทางใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และเจ้าหน้าที่ ของ ศทส. สามารถเข้าถึงได้ทุกคน ● มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ ศทส. และคลังความรู้ ศทส. ● การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ สามารถดำเนินการได้ครบและส่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด		● ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ให้ ผู้รับผิดชอบศึกษาทำความเข้าใจ เกณฑ์หรือเป้าหมายของตัวชี้วัด นั้นๆให้เข้าใจ เพื่อให้ผลการ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ของตัวชี้วัดนั้นๆ
๗	ศทส.-๗ การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไก หลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process)	● มีการสื่อสารแนวทางในการคัดเลือก กระบวนการงานที่ชัดเจน ● มีการประชุมทบทวน วางแผนคัดเลือก กระบวนการงาน	● ในบางกระบวนการที่คัดเลือก ไม่ สามารถดำเนินการได้ครบตาม กระบวนการ/ขั้นตอนที่กำหนด เนื่องจากมี ข้อจำกัด เช่น งบประมาณ	● นำนวัตกรรมที่ได้มีการพัฒนา มา ต่อยอด/ปรับปรุง จากการทำงาน เดิม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	จุดแข็งและโอกาสที่สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	จุดอ่อนและข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ในปีต่อไป
		● มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และดำเนินการตามข้อกำหนดของตัวชี้วัด ● มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และทบทวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการจัดทำผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการให้บริการในปีต่อไป	● การเชื่อมโยงกระบวนการให้บริการบนหน้าเว็บไซต์ของ ศทส. เพื่อให้ผู้รับบริการมาใช้งาน ยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการที่ทำการปรับปรุง	● ควรมีการติดตาม ประเมินผลในทุกๆระบบที่มีการปรับปรุง
๘	ศทส.-๘ การปรับปรุงกระบวนการ/พัฒนานวัตกรรม	● มีการนำนวัตกรรมไปบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง โดยในปี ๒๕๖๕ ดำเนินการพัฒนาระบบส่งข้อมูลแสดงสถานการณ์น้ำระยะไกล และนำมาใช้งานที่สำนักชลประทาน ๑๒ ได้จริงและมีประสิทธิภาพ ● มีแผนการดำเนินงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน ● มีการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ ในการลดขั้นตอน และระยะเวลา ทำให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็ว	● กระบวนการที่เลือกมาจัดทำนวัตกรรมหรือกระบวนการที่นำมาปรับปรุง เป็นลักษณะเฉพาะที่มีเพียง ศทส.ดำเนินการ จึงไม่สามารถเปรียบเทียบกับสำนัก/กองอื่นได้ อีกทั้งเป็นการดำเนินงานในปีแรก ต้องใช้ระยะเวลาในการนำไปใช้งาน จึงจะสามารถสรุปได้ว่าเป็น Best Practice หรือไม่ ● บุคลากรของ ศทส. ยังไม่เข้าใจกระบวนการ Design Thinking	● ส่งเสริมให้บุคลากรภายใน ศทส. ให้มีความรู้ในเรื่อง Design thinking มากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนานวัตกรรม ● ควรหากลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสนใจการเสนอแนวคิดหรือพัฒนานวัตกรรม