



บันทึกข้อความ

Eศมด๐๙/๑๕๑๒/๘๕๖๘

วอ. ๑๑๖/๑๕๑๒.๘๙

วอ. ๓๕

วอ. ๑๑๖

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๐๕๑ โทร. ๒๒๔๘
ที่ สบค ๖๘/๒๓๒๖๗ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการ สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม และสถาบัน

ตามที่ประธานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน เห็นชอบแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และนโยบาย RID UNITED นโยบายที่ ๘ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง แนวทางที่ ๓๖ พัฒนาความเป็นอยู่ของบุคลากรผ่านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีและสวัสดิการต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ (QR Code ๑)

๒. แจ้งรายชื่อผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ฯ (QR Code ๒)

๓. รายงานผลการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบระยะเวลา ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ และรอบระยะเวลา ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ (QR Code ๓)

๔. สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๐๕๑ หมายเลขภายใน ๒๔๑๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปริยาพร จันทโรภาส)

ผส.บค.

เรียน ผอ.ส่วน, ผอช.ภาค, ทน.๑-๙ บอ. และหัวหน้าฝ่ายในส่วนบริหารทั่วไป
เพื่อโปรดทราบ และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัด ทราบทั่วกัน



นายธนทร์ สมบูรณ์

ผส.บอ.

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2570



สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน

คำนำ

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป้าประสงค์ที่ ๑๑ พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต เป้าประสงค์ที่ ๑๒ เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร เป้าประสงค์ที่ ๑๓ กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และนโยบาย RID UNITED นโยบายที่ ๘ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง แนวทางที่ ๓๖ พัฒนาความเป็นอยู่ของบุคลากรผ่านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสวัสดิการต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นั้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และทบทวนแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนและผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน แนวทางการจัดกิจกรรม ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่สำนัก กอง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง ยังเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังทุ่มเทกาย กาลังใจ เพื่อปฏิบัติงานในการกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน	๑
๑. วิสัยทัศน์	๑
๒. พันธกิจ	๑
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
๔. ค่านิยมองค์กร	๑
๕. เป้าประสงค์	๑
๖. แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๒
๗. กรอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓
๘. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐	๔
๙. แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐	๕
๑๐. แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๖
๑๑. แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐	๗
๑๒. นโยบายการขับเคลื่อนงานชลประทาน RID UNITED	๘
๑๓. การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society	๙
ส่วนที่ ๒ แผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๑
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๖

ส่วนที่ ๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน

๑. วิสัยทัศน์

“กรมชลประทานเป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี ๒๕๘๐”

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรม
๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะลุ่มน้ำ (Basin-based Approach)
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ
๓. การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ
๔. การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม (Networking and Participation) ของทุกภาคส่วน ในการบริหารจัดการน้ำชลประทานในระดับพื้นที่ (Networking Collaboration Participation)
๕. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)

๔. ค่านิยมองค์กร : WATER for all

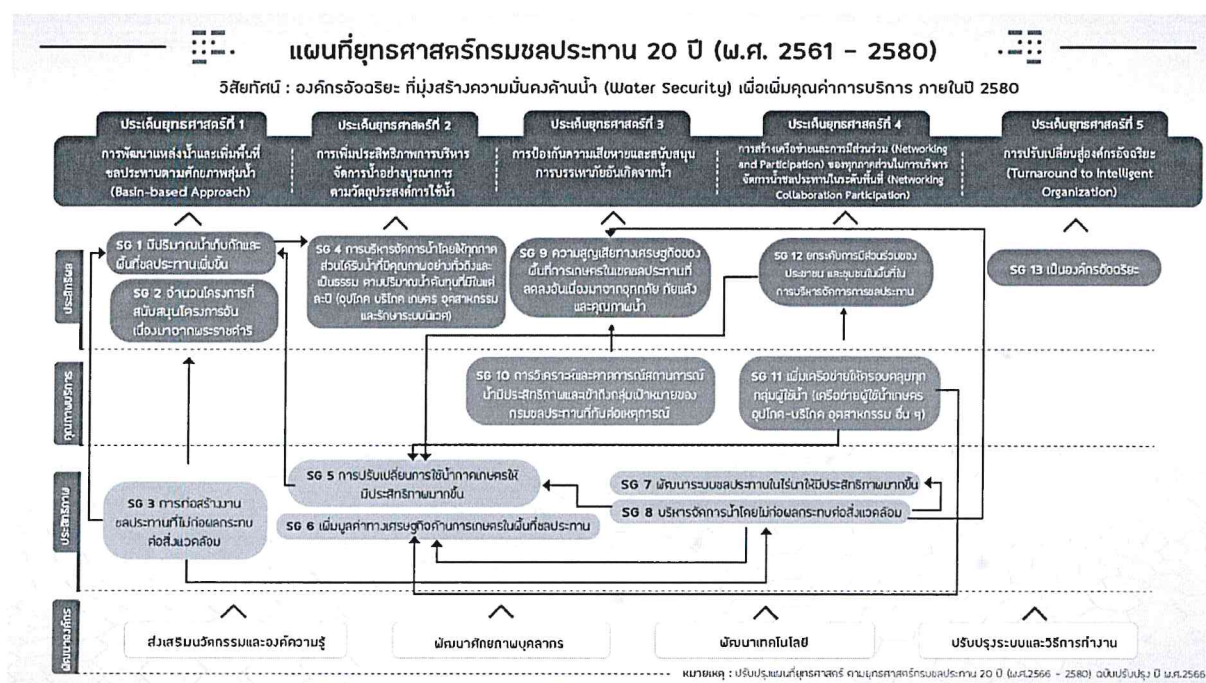
Work Smart	เก่งงาน เก่งคิด
Accountability	รับผิดชอบงาน
Teamwork & Networking	ร่วมมือ ร่วมประสาน
Expertise	เชี่ยวชาญงานที่ทำ
Responsiveness	นำประโยชน์สู่ประชาชน

๕. เป้าประสงค์

๑. มีแหล่งเก็บกักน้ำและมีปริมาณน้ำที่จัดการได้เพื่อเพิ่มพื้นที่ชลประทาน
๒. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจทางการเกษตรในพื้นที่ชลประทาน
๓. การบริหารจัดการน้ำโดยทุกภาคส่วนได้รับน้ำที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตามปริมาณ น้ำต้นทุนที่มีในแต่ละปี (อุปโภค บริโภค เกษตร อุตสาหกรรม และรักษาระบบนิเวศ)
๔. การปรับเปลี่ยนการใช้น้ำภาคเกษตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ลดลงอันเนื่องมาจากอุทกภัยและภัยแล้ง

๖. การคาดการณ์สถานการณ์น้ำมีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของชลประทานที่ทันต่อเหตุการณ์
๗. บูรณาการร่วมกับจังหวัด กลุ่มจังหวัดและท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่
๘. เพิ่มเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้น้ำ (เครือข่ายผู้ใช้น้ำเกษตร อุปโภค บริโภค อุตสาหกรรมอื่น ๆ)
๙. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในพื้นที่ในการบริหารจัดการการชลประทาน
๑๐. เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านน้ำ

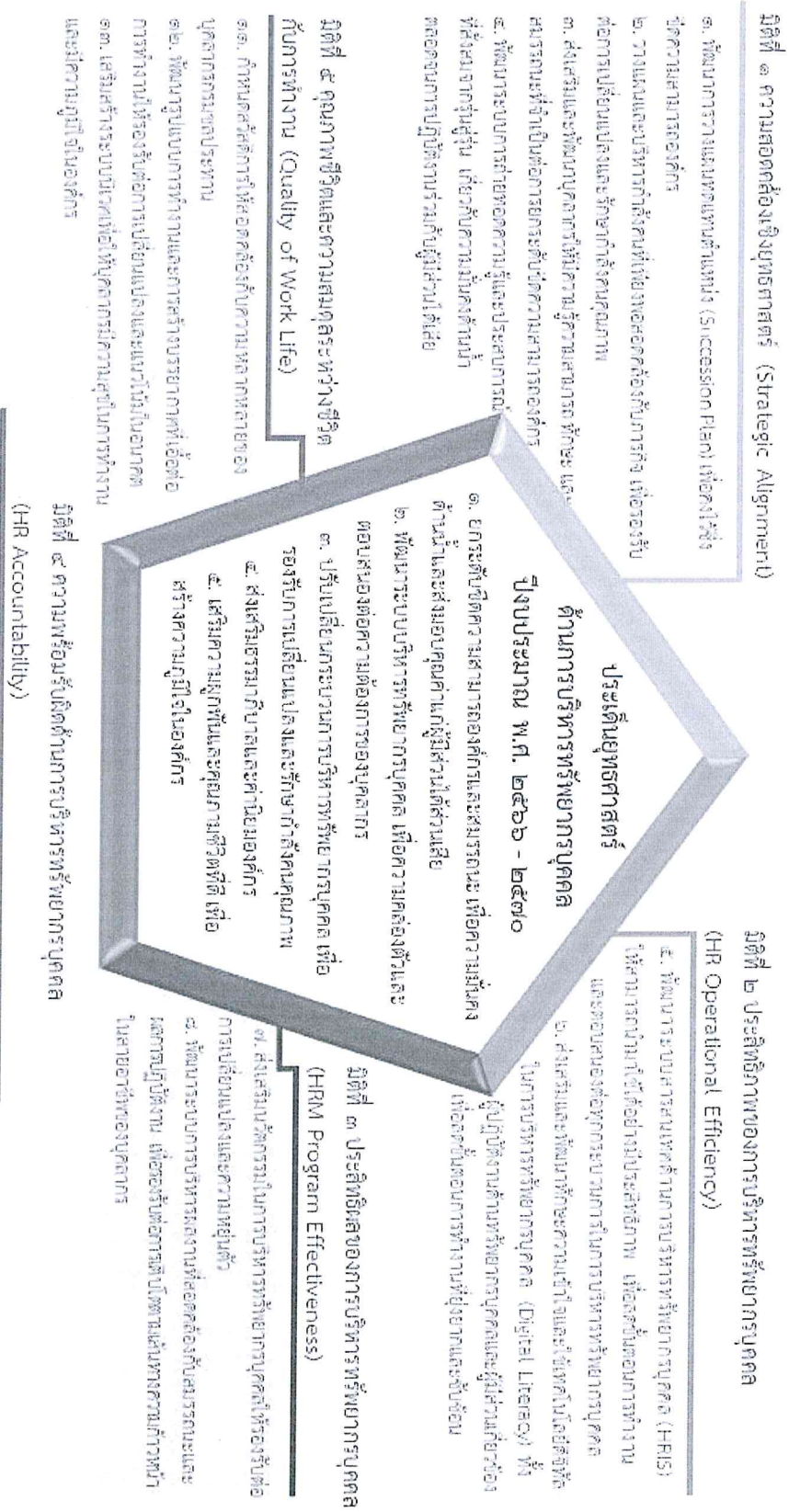
๖. แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)



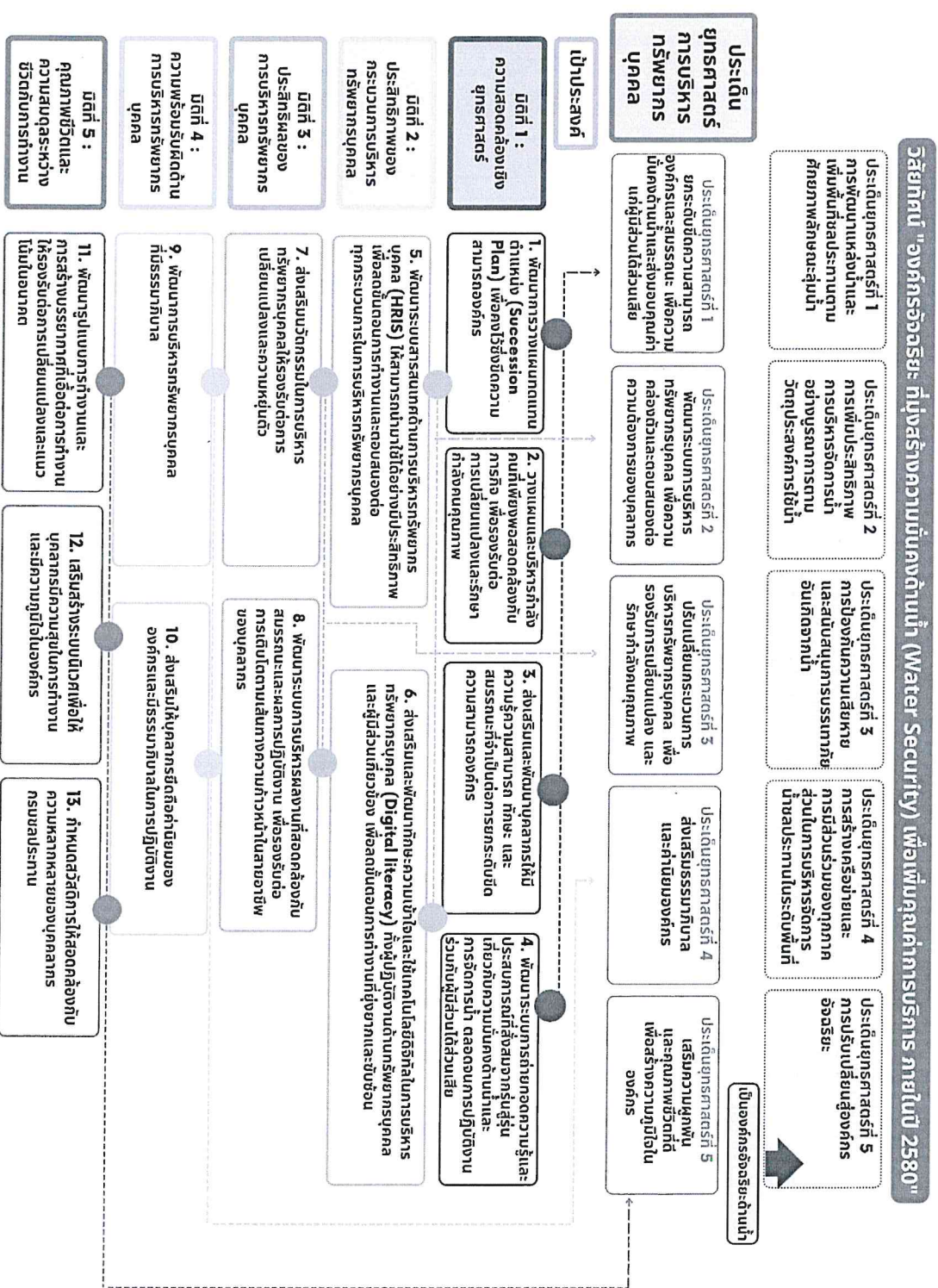
ภาพที่ ๑ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)



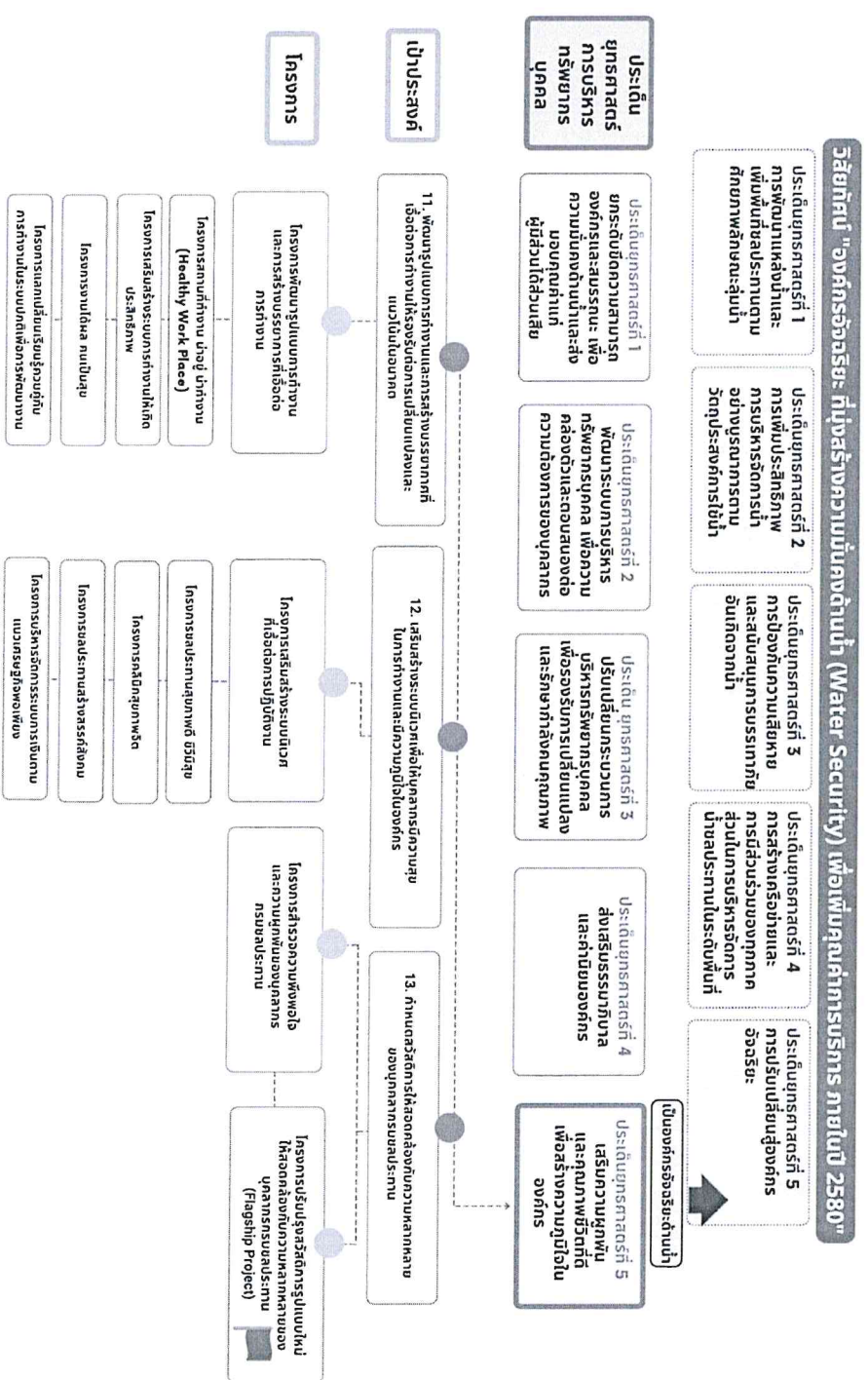
แผนภาพกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผสมผสาน



ภาพที่ ๓ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



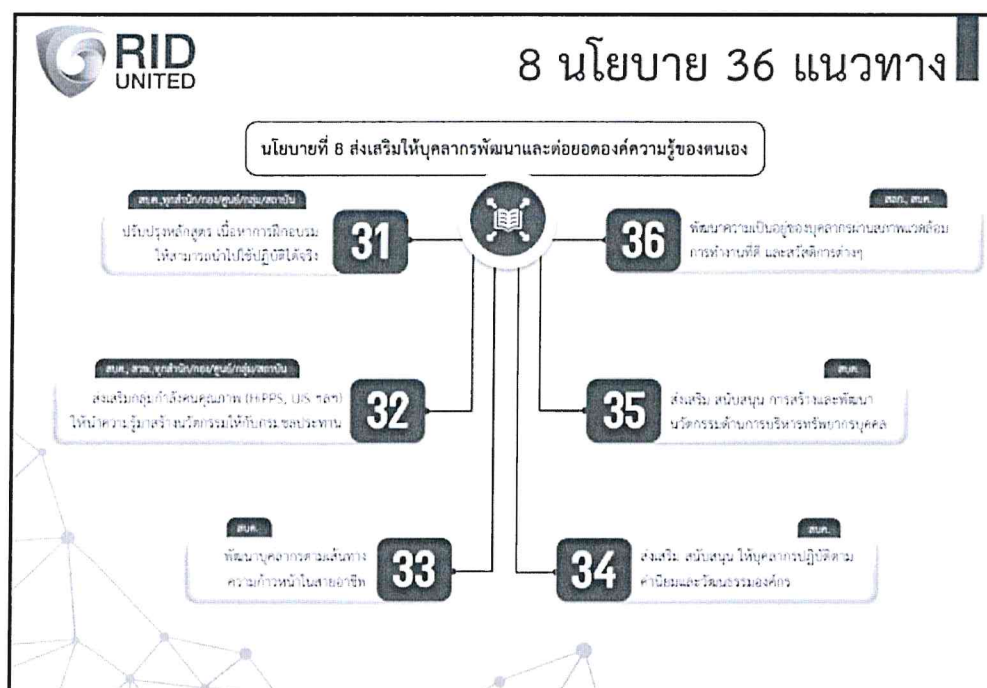
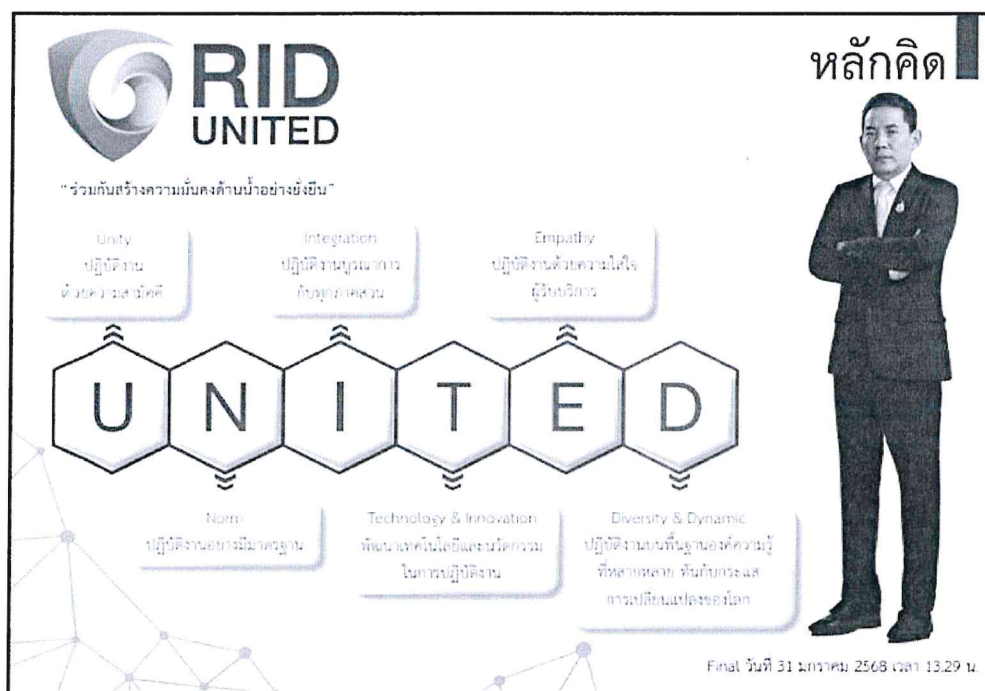
ภาพที่ ๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



ภาพที่ ๕ แผนที่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสร้างความยั่งยืนองค์กร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๗. นโยบายการขับเคลื่อนงานชลประทาน RID UNITED

นโยบาย RID UNITED นโยบายที่ ๘ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง แนวทางที่ ๓๖ พัฒนาความเป็นอยู่ของบุคลากรผ่านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสวัสดิการต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



ภาพที่ ๖ นโยบายในการขับเคลื่อนงานชลประทาน RID UNITED

๘. การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๒๕๖๒ และ PMQA 4.0) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และนโยบายการขับเคลื่อนงานชลประทานโดยผู้บริหาร RID UNITED แผนดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้มีความสมดุลทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสุขและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะสะท้อนกลับไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรครอบคลุมและยั่งยืนจึงได้นำแนวคิด การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จากนิยามสุขภาวะองค์รวมของ WHO (๑๙๔๘) และต่อมาถูกขยายโดยนักวิชาการ ด้านจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และสุขภาพ รวมถึงประเทศไทย โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำมาประยุกต์ใช้ โดย Well-being ครอบคลุม ๗ มิติ ของสุขภาวะ การใช้แนวคิดนี้ไม่เพียงเสริมสร้างสุขภาวะที่ครอบคลุมด้านบุคลากร แต่ยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำกรมชลประทานสู่การเป็น “กรมต้นแบบ ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร” ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขในกรมชลประทาน จำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life Balance) ให้ครอบคลุมทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน และสังคม โดยใช้กรอบแนวคิด Wellbeing ๗ มิติ เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พร้อมทั้งปรับทัศนคติและสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกิจกรรมหรือโครงการตาม Wellbeing Model อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

โดยมิติของ Wellbeing ประกอบด้วย

๑. ทางกาย (Physical Wellbeing) : การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีพลังงานเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

๒. ทางจิตใจ/อารมณ์ (Emotional/Mental Wellbeing) : การรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับความรู้สึกของตนเอง รวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดี

๓. ทางสังคม (Social Wellbeing) : การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีสังคมที่สนับสนุน และการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

๔. ทางปัญญา/จิตวิญญาณ (Intellectual/Spiritual Wellbeing) : การเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายที่สูงกว่าในชีวิต

๕. ในการทำงาน (Career Wellbeing) ความรู้สึกถึงคุณค่าและความพึงพอใจในงานที่ทำ

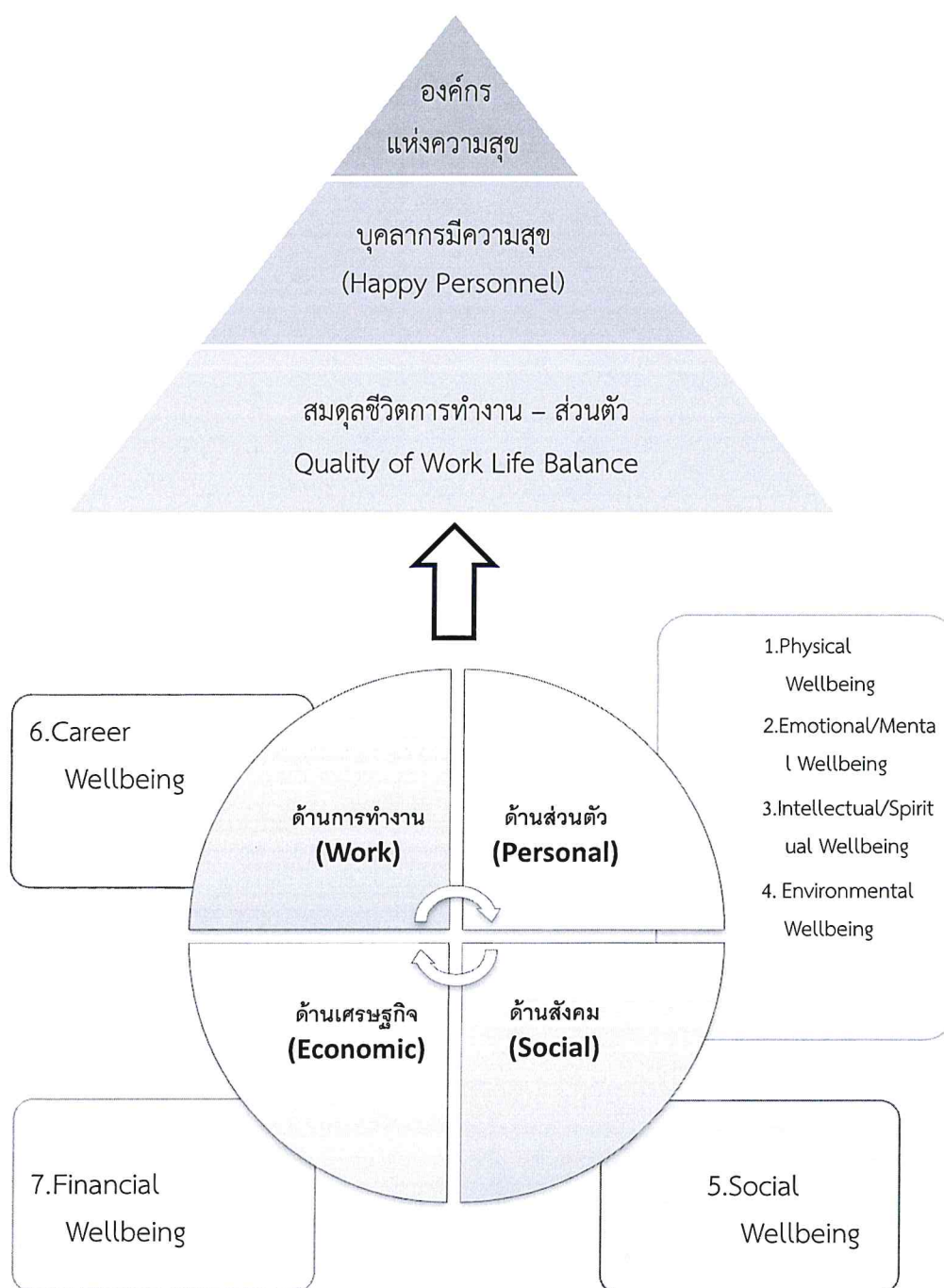
๖. ทางการเงิน (Financial Wellbeing) ความสามารถในการจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เป็นทุกข์กับปัญหาการเงิน

๗. ทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellbeing) การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงการกระทำของตนที่มีผลต่อสุขภาพ

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวทาง Wellbeing เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเน้นการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม การส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียม

ของบุคลากร ตลอดจน “การจุดประกาย กระตุ้น สาน และเสริมพลัง” เพื่อสร้างระบบที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งด้านกาย จิต ปัญญา และสังคม แนวทางดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณธรรมและความผูกพัน บุคลากรตระหนักว่าองค์กรไม่เพียงมุ่งหวังผลงาน แต่ยังใส่ใจคุณภาพชีวิตและความสุขของตน ถือเป็นการลงทุนที่ยั่งยืน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ ลดการลาออกและลาป่วย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

Wellbeing Society = บุคลากรมีความสุข → องค์กรแห่งความสุข



ภาพที่ ๘ การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society

ส่วนที่ ๒

แผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มิติที่ ๕ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) มีรายละเอียด ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑๑ พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต ประกอบด้วยโครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มี ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place)
๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
๓. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข
๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา

เป้าประสงค์ที่ ๑๒ เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร และเป้าประสงค์ที่ ๑๓ กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน ประกอบด้วยโครงการเสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มี ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการชลประทานสุขภาพดี ชีวิตมีสุข
๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต
๓. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม
๔. โครงการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

แผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล	
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
โครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน										
๑. โครงการสถานที่ทำงานน่อยู่ น้ทำงาน (Health Work Place)	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สำนัก ก กอง กลุ่ม จัดขึ้นเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๕	สำนัก ก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบ ก า ร ท ำ ง า น ให้ เกิด ประสิทธิภาพ	๕	๕	๕	๕	๕	สำนัก ก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๓. โครงการงานใต้ผล คนเป็นสุข	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัล แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเด่นหรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๕	๕	๕	๕	๕	สำนัก ก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนาางาน	จำนวนครั้งของการจัด/เข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนาางาน	๕	๖	๗	๗	๗	สำนัก ก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล	
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน										
๑. โครงการชลประทานสู่สภาพดี ชีวีมีสุข	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสู่สภาพดี ชีวีมีสุข	๙๐	๙๐	๙๕	๙๕	๙๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และ สถานี	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กอง กลุ่ม ศูนย์ และ สถานี	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๓. โครงการชลประทานสู่สร้างสรรค์สังคม	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินการ โครงการชลประทาน สู่สร้างสรรค์สังคม	๕	๕	๕	๕	๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และ สถานี	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	
๔. โครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	๙๐	๙๐	๙๕	๙๕	๙๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และ สถานี	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	รายปี	

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ พิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

เป้าประสงค์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๘	ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙
เป้าประสงค์ที่ ๑๑ : พัฒนารูปแบบการทำงาน และการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต	โครงการ : พัฒนารูปแบบการ ทำงานและการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	๑. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place)	ร้อยละหน่วยงานใน สำนัก กอง จัดกิจกรรม (ต่ำกว่าสำนัก / กอง ๑ ระดับ)	ร้อยละหน่วยงานใน สำนัก กอง จัดกิจกรรม (ต่ำกว่าสำนัก / กอง ๑ ระดับ)
		๒. โครงการเสริมสร้างระบบการ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการเสริมสร้าง ระบบการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการเสริมสร้าง ระบบการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ
		๓. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่า สำนัก กอง ๑ ระดับ)	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่า สำนัก กอง ๑ ระดับ)
		๔. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ควบคุมการทำงานในระบบ ปกติเพื่อการพัฒนางาน	จำนวนครั้งของ การจัด/ เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ควบคุมการทำงาน ในระบบปกติเพื่อ การพัฒนางาน	จำนวนครั้งของ การจัด/ เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ควบคุมการทำงาน ในระบบปกติเพื่อ การพัฒนางาน
เป้าประสงค์ที่ ๑๒ : เสริมสร้างระบบนิเวศ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงานและมีความ ภูมิใจในองค์กร	โครงการเสริมสร้าง ระบบนิเวศที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	๑. โครงการชลประทานสุขภาพดี ชีวิตมีสุข	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ ชลประทานสุขภาพดี ชีวิตมีสุข	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ ชลประทานสุขภาพดี ชีวิตมีสุข
		๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น
		๓. โครงการชลประทาน สร้างสรรค์สังคม	ร้อยละของบุ คคลากร ที่ เข้าร่วมโครงการ ชลประทานสร้างสรรค์ สังคม	ร้อยละของบุคลากร ที่ เข้าร่วมโครงการ ชลประทานสร้างสรรค์ สังคม
		๔. โครงการบริหารจัดการระบบ การเงินตามแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น

[illegible]

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาศูนย์ภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Smart Gen Smart RID) - การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Manual) - กิจกรรมการจัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับการทำงาน (RID Learning Media) เช่น Clip Infographic วิดีทัศน์ - การจัดทำช่องทางการเรียนรู้ระบบออนไลน์ (RID Online Chanel) เช่น YouTube, website, Facebook, Line - Unit School การจัดการเรียนรู้การสอนภายในหน่วยงาน - การสร้างคลังความรู้ (Knowledge Management Online Library จัดทำคลังความรู้ในรูปแบบออนไลน์ / เว็บไซต์ภายในองค์กร) - กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนการทำงาน (จ้างเหมาบริการ และจ้างลูกจ้างชั่วคราว) - กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รองรับกรณี เกษียณ ย้าย หรือลาออก - กิจกรรมอื่นๆ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การดำเนินการ ระดับ ๑ : ทบทวนผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม ระดับ ๒ : กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ระดับ ๓ : ดำเนินการจัดกิจกรรมระดับ ๔ : ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน								สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน						ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕		
๓.โครงการงานใต้ผล คนเป็นสุข - กิจกรรมส่งเสริมผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน - กิจกรรมมอบรางวัลให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีความรับผิดชอบ - กิจกรรมข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - กิจกรรมดาวเด่น ประจำสำนัก กอง กลุ่ม - กิจกรรมขวัญใจบุคลากร - กิจกรรมการแสดงความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร - กิจกรรมแสดงความคิดเห็นเมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม / ได้รับรางวัลการประกวดต่าง ๆ - กิจกรรมอื่นๆ	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ) การดำเนินงาน ๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการงานใต้ผล คนเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม ๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามและประเมินผล การดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการงานใต้ผล คนเป็นสุข ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	๖ กิจกรรม	๑๕	๒	๓	๔	๕	๖	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน						ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕		
๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา - กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (การจัดประชุมเป็นประจำเดือน/ไตรมาส โดยแต่ละฝ่ายนำเสนอผลงานหรือการหารือร่วมกัน) - กิจกรรมพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ (การดำเนินงานระบบพี่เลี้ยง Mentor สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่) - กิจกรรมเวทีแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา - การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน - การเสวนายามเช้า (Morning Talk) - กิจกรรมหัวหน้างานกับการสอนงาน (Leader as a Coach) - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม (การเล่าประสบการณ์และถ่ายทอดความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม) - กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ CKI Tool - กิจกรรมอื่นๆ	จำนวนครั้งของการจัด/เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา การดำเนินการ ๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม ๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	๗	๑๐	๓	๔	๕	๖	๗	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน	

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสุขภาพดีวิถีสุข การดำเนินการ ๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการชลประทานสุขภาพดีวิถีสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม ๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการชลประทานสุขภาพดีวิถีสุข ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	๙๕	๑๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการชลประทานสู่สุขภาพดีวิถีสุข - กิจกรรมการออกกำลังกายในสำนักงาน - กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ - กิจกรรมพักผ่อนท่องเที่ยวและทัศนศึกษาประจำปี - กิจกรรมประกวดบุคลากรสุขภาพดี (จัดกิจกรรมเดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพ วิ่งในตอนเช้าหรือหลังเลิกงาน) - กิจกรรมบุคลากรแพทย์และตรวจสุขภาพประจำปี - กิจกรรมส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรมการ (ให้ความรู้เรื่องโภชนาการ / เมนูสุขภาพ / ลดหวาน มัน เค็ม) - กิจกรรมลดพุง ลดโรค - กิจกรรมหน่วยงานปลอดบุหรี่และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (ติดป้ายณรงค์ พื้นที่ปลอดบุหรี่ - ปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์รอบอาคาร สำนักงาน) - กิจกรรมส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสุขภาพ / วิธีการป้องกันโรคระบาด / มาตรการด้านความปลอดภัยจากโรคระบาด (การให้ความรู้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ โปสเตอร์ / อินโฟกราฟิกหรือการส่งข้อความรู้ผ่าน Line กลุ่มหน่วยงาน) - กิจกรรมอื่นๆ									

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต - การประเมินผลสุขภาพจิตของบุคลากรในสังกัด ผ่านเว็บไซต์กรมสุขภาพจิต https://checkin.dmh.go.th/#form-select - ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาด้านความเครียด - กิจกรรมหน่วยคลายเครียดเคลื่อนที่ - กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการจัดการความเครียด - กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพจิตกับการทำงาน - การเข้าร่วมอบรมด้านสุขภาพจิต - กิจกรรมอื่นๆ	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น การดำเนินการ ๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการคลินิกสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม ๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการคลินิกสุขภาพจิต ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	๕ กิจกรรม	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๓. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม - กิจกรรมเพื่อสังคมปลูกจิตสำนึกกับการพัฒนาแหล่งน้ำชุมชน - กิจกรรมนิทรรศการติดตามจิตสำนึกและความรู้สู่ชุมชน - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และพัฒนาระบบความรู้สู่ชุมชน - กิจกรรมเป็น “ชุมชนคุณภาพ” - กิจกรรมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ - กิจกรรมคืนความชุ่มชื้นให้สังคม - โครงการพัฒนาศักยภาพในและภายนอกประเทศ/ กิจกรรมศึกษาดูงานของหน่วยงาน - โครงการปันสุข/ กิจกรรมการบริจาค/ ร่วมสมทบทุนเพื่อส่วนรวม - โครงการ “RD จิตอาสา” - กิจกรรมอื่นๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม	ร้อยละ ๕๐	๑๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๔.โครงการกฐินหรือการระดมทุนตามแผนเศรษฐกิจพอเพียง -กิจกรรมพื้นที่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงินที่ดีและมีหลักประกันทางการเงินในอนาคต -กิจกรรมการส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบต่าง ๆ -กิจกรรมการให้ความรู้ด้านการเงิน -กิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมการสร้างรายได้ผ่านธุรกิจออนไลน์ -กิจกรรมอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพและช่องทางการหารายได้ -กิจกรรมร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าทุกภาคทั่วไทย -สหกรณ์ออมทรัพย์กรมชลประทาน -การณำปนกิจสงเคราะห์กรมชลประทาน -ร้านค้าสวัสดิการ (โรงอาหารกรมชลประทาน สวัสดิการร้านอาหารทิพย์) -สวัสดิการการสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ -กิจกรรมอื่นๆ	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น การดำเนินการ ๑. ทบทวนผลการดำเนินงานโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแผนเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม ๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ๕. รายงานผลการดำเนินงานโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแผนเศรษฐกิจพอเพียง ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	๕	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน