



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๒๔๘

ที่ สบค ๐๗/ ๓๕๐ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เรียน ผอ.กตน ผอ.กพร. และหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนัก กอง

ตามที่กรมชลประทานได้อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผาสุกโดยรวมของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร นั้น

ดังนั้น ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอส่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงาภายใน และเข้าไปที่ ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต และติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๐๕๑ หมายเลขภายใน ๒๖๓๒, ๒๔๑๒ และ ๒๒๔๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิไลลักษณ์ นันทเสนา)

ผสค.บค.

คณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานจัดทำ
แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ

เรียน ผอ.ส่วน ทน.๑-๙ บอ., ผอช.ภาค และ ฝ่ายบริหารทั่วไป
เพื่อโปรดดำเนินการ

(นางฐิตาภา ทุมวงษา)

ฝบท.บอ.

๓๐ เม.ย. ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๒๙๘

ที่ สบค ๐๗/ ๓๕๐ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสั่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เรียน ผอ.กตน ผอ.กพร. และหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนัก กอง

ตามที่กรมชลประทานได้อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผาสุกโดยรวมของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร นั้น

ดังนั้น ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอส่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานภายใน และเข้าไปที่ ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต และติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โทร. ๐ ๒๒๙๘ ๕๐๕๑ หมายเลขภายใน ๒๖๓๒, ๒๔๑๒ และ ๒๒๙๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวไพลักษณ์ นันทเสนา)

ผสค.บค.

คณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานจัดทำ
แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ



๕๑ ๒๓๐ ๒๒ ๒ -

บันทึกข้อความ

AFS.๒๖๑/
๒๔/๐๔/๖๓
๑๑.๒๔๖๖.๓๓ ๔๙๙๐/
๖๓

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๐๕๑

ที่ สบค ๒๑๗๐ / ๒๕๖๓

วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เรียน อธช. ผ่าน รธร.

ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร จึงได้ดำเนินการประชุมทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และได้มีการพิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามที่แนบ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว เพื่อให้สำนัก กอง กลุ่ม นำไปปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

(นายเอนก ก้านสังวอน)

ผส.บค.

ผ่าน

(นายสุชาติ เจริญศรี)

รธร.

อนุมัติ

(นายทองเปลว กองจันทร์)

อธช.

๑๖.๔๑๑



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากร
กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคูณภาพชีวิต
Quality of Life สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

ตามที่กรมชลประทานได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ภายใต้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ตามแนวทาง HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑๐ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง พุ่งเพื่อกำลึงกาย กำลึงใจ เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ 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. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒
๗. แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	๓
๘. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	๔
ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔	๕
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔	๑๖
ภาคผนวก คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน	๓๔

ส่วนที่ ๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน

๑. วิสัยทัศน์

“กรมชลประทานเป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี ๒๕๘๐”

๒. พันธกิจ

- พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
- บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรม
- ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
- เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะลุ่มน้ำ (Basin-based Approach)
- การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ
- การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ
- การเสริมอำนาจประชาชนในระดับพื้นที่ (Empowering) การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานบริหารจัดการน้ำชลประทาน (Networking Collaboration Participation)
- การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)

๔. ค่านิยมองค์กร : WATER for all

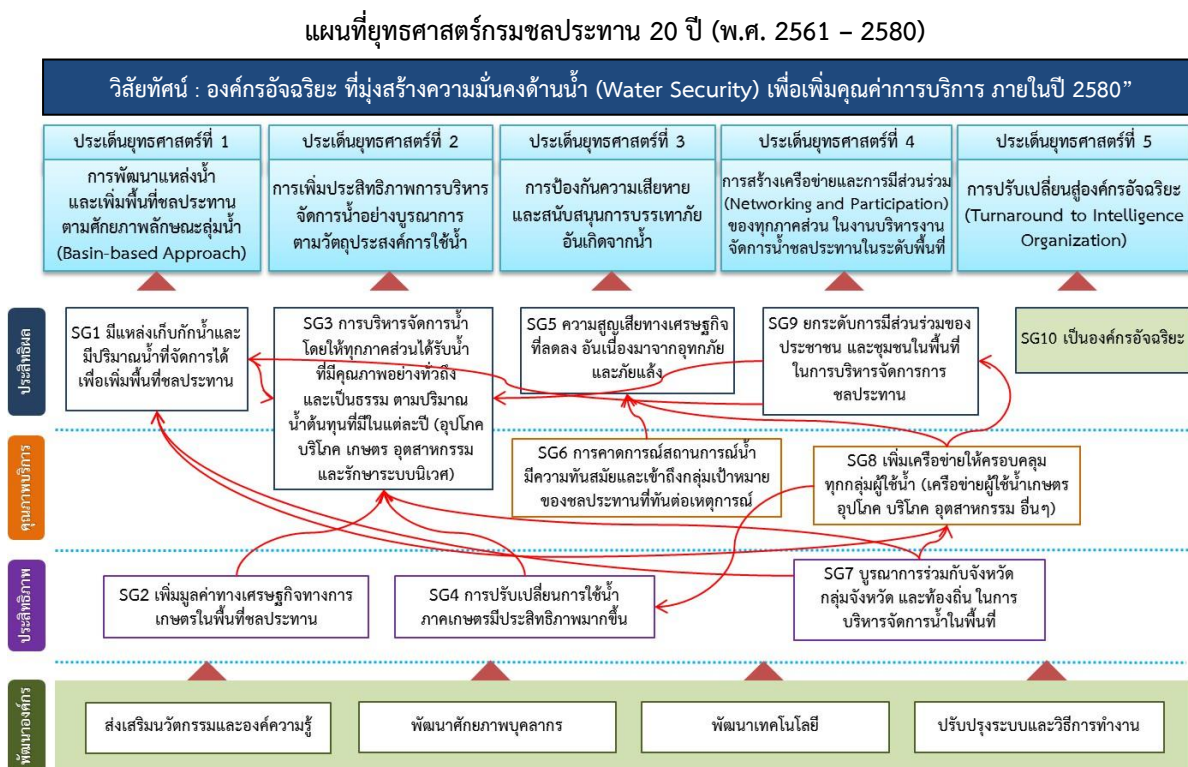
Work Smart	เก่งงาน เก่งคิด
Accountability	รับผิดชอบงาน
Teamwork & Networking	ร่วมมือ ร่วมประสาน
Expertise	เชี่ยวชาญงานที่ทำ
Responsiveness	นำประโยชน์สู่ประชาชน

๕. เป้าประสงค์

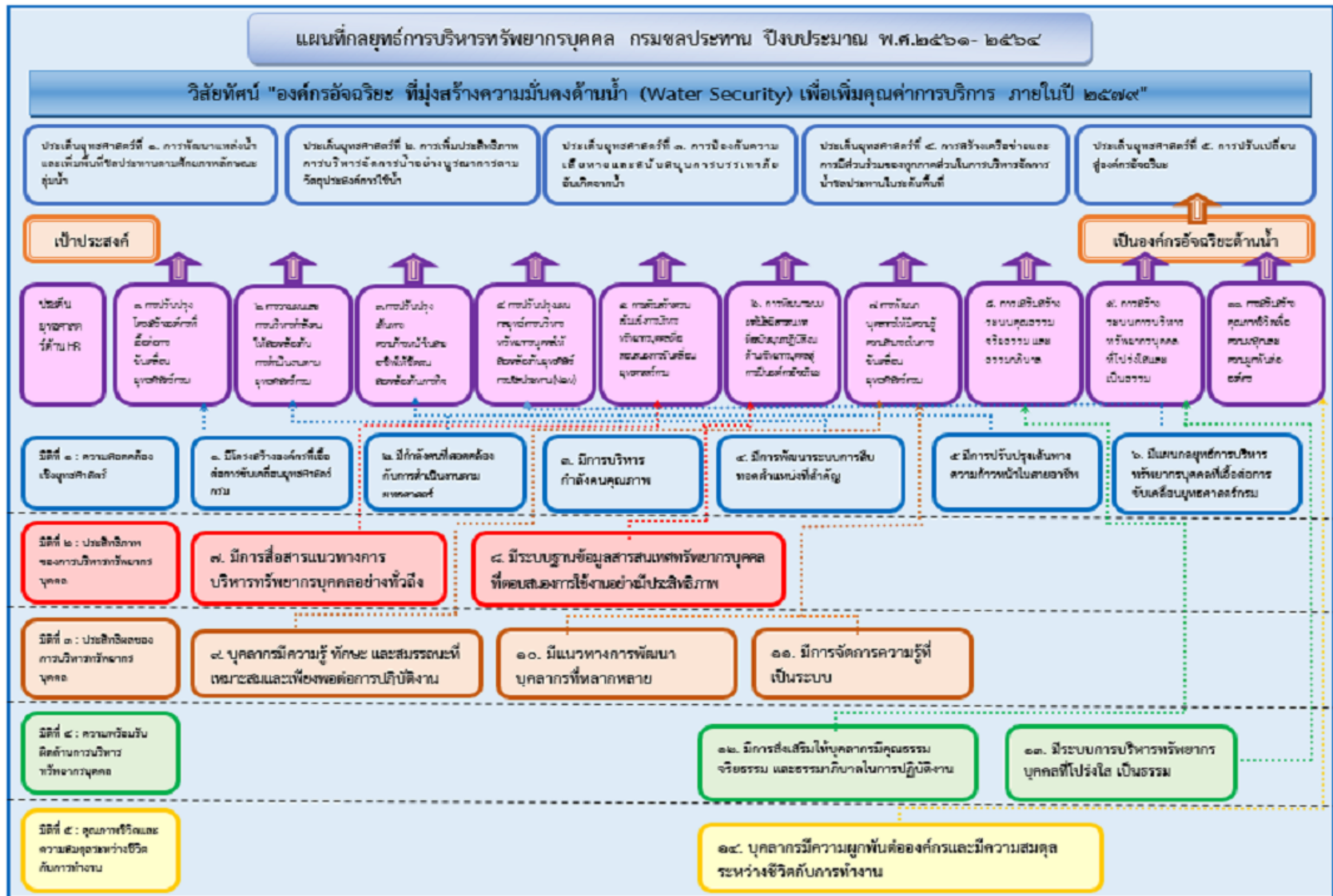
- มีแหล่งกักเก็บน้ำและมีปริมาณน้ำที่จัดการได้เพื่อเพิ่มพื้นที่ชลประทาน
- มีการบริหารจัดการน้ำโดยทุกภาคส่วนได้รับน้ำที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตามปริมาณน้ำต้นทุนที่มีในแต่ละปี (อุปโภค บริโภค เกษตร อุตสาหกรรม และรักษาระบบนิเวศ)
- การปรับเปลี่ยนการใช้น้ำภาคเกษตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจทางการเกษตรในพื้นที่ชลประทาน
- ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ลดลงอันเนื่องมาจากอุทกภัยและภัยแล้ง (ในอัตราที่ไม่เพิ่มจากปีที่ผ่านมา)

- ๖. การคาดการณ์สถานการณ์น้ำมีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของชลประทานที่ทันต่อเหตุการณ์
- ๗. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ไปสู่ระดับการเสริมอำนาจการบริหารจัดการชลประทาน
- ๘. เพิ่มเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้น้ำ (เครือข่ายผู้ใช้น้ำเกษตร อุตสาหกรรม บริโภค อุตสาหกรรมอื่น ๆ)
- ๙. ได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่นและจังหวัดในการพัฒนาโครงการ
- ๑๐. เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านน้ำ

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

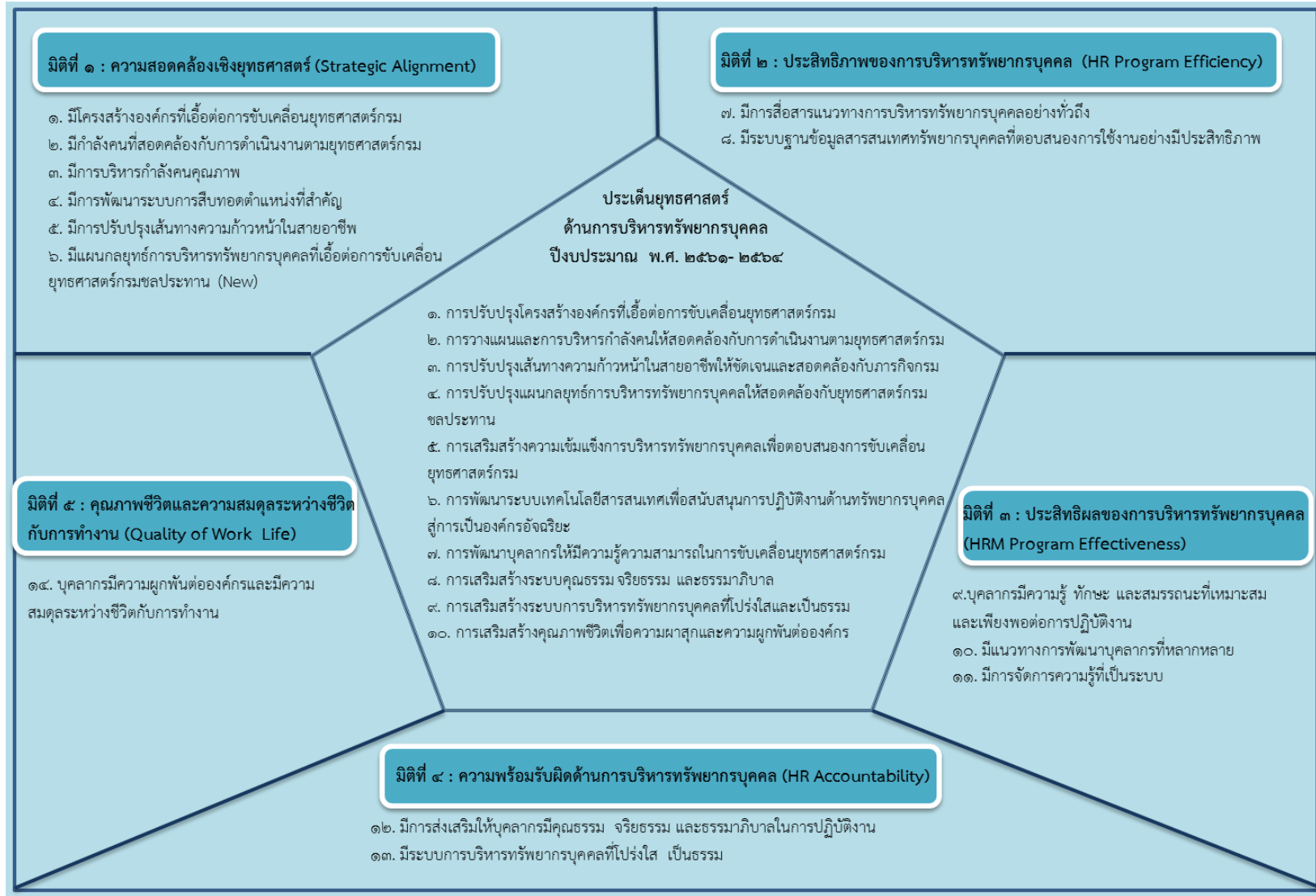


ภาพที่ ๑ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)



ภาพที่ ๒ แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔



ภาพที่ ๓ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านการทำงาน (Work)

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดระบบการทำงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ เหมาะสมและมีความทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๖ จัดให้มีการส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มิติที่ ๒ ด้านส่วนตัว (Personal)

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสุขภาพที่ดีห่างไกลจากโรค

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเพื่อการมีร่างกาย พลานามัยที่แข็งแรง และมีจิตใจผ่อนคลาย

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดให้มีการปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

มิติที่ ๓ ด้านสังคม (Social)

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดจนมีจิตสาธารณะ

มิติที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการบริหารการจัดการระบบการเงิน
ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
และส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
มิติที่ ๑ ด้านการทำงาน (Work) Happy body Happy soul Happy brain									
๑. เสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๑. จัดระบบการทำงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ของ บุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับของความ สำเร็จของการ ดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงาน ให้เกิด ประสิทธิภาพ	๕	๕	๕	๑. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ เช่น - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Smart Gen Smart RID) - กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนการทำงาน - การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Manual) - กิจกรรมการจัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับการ ทำงาน (RID Learning Media) เช่น Clip Infographic วิดีทัศน์ เป็นต้น - การจัดทำช่องทางการเรียนรู้ระบบออนไลน์ (RID Online Chanel) เช่น YouTube, website , Facebook, Line เป็นต้น - Unit School - กิจกรรมสรรหาบุคคล เช่น จ้างเหมาบริการ และจ้างลูกจ้างชั่วคราว - กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน องค์กร รองรับกรณี เกษียณ ย้าย หรือลาออก	สำนัก กอง กลุ่ม	ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
๒. มีระบบการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติ	๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา	จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา	๕	๖	๗	๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเวทีแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา - การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน - การเสวนายามเช้า (Morning Talk) - กิจกรรมหัวหน้างานกับการสอนงาน (Leader as a Coach) - กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้หลังฝึก่อบรม 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
๓. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	๘๐	๘๕	๙๐	๓. โครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาจิต สร้างความสุขในการทำงาน - โครงการ “RID จิตอาสา” - โครงการเพิ่มศักยภาพการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก - โครงการบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอ สภาพดี มีความปลอดภัยและทันสมัย	๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สำนักกอง กลุ่ม จัดขึ้น เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย	๕	๕	๕	๔. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Health Work Place) เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการจัดการความปลอดภัย - กิจกรรมปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อเติม อาคารสถานที่ทำงาน - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมคัดแยกขยะภายในหน่วยงาน - กิจกรรมรณรงค์ปิดน้ำ ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน - กิจกรรมลดการใช้กระดาษภายในสำนักงาน - กิจกรรมกำจัดและป้องกันการเกิดลูกน้ำยุงลาย - กิจกรรมตรวจสอบการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดการความปลอดภัย - กิจกรรมรณรงค์การใช้ถุงผ้า 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
	๕. จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ เหมาะสม และมีความทันสมัย	ร้อยละของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามแผนที่กำหนด	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการสำรวจความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการทำงาน - กิจกรรมการซ่อมบำรุง และดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีสภาพการใช้งานที่ดี 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
๕. บุคลากรมีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอด จนมีความผาสุกใน การทำงาน	๖. จัดให้มีการส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อ ยกย่อง ชมเชย ให้ รางวัลแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น หรือ มี ผล การ ปฏิบัติงานที่มีความ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์	๕	๕	๕	๖. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข เช่น - กิจกรรมส่งใจถึงผู้ได้บังคับบัญชา - กิจกรรมมอบรางวัลให้ผู้ที่มึผลงานดีเด่นและมีความรับผิตชอบ - กิจกรรมข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - กิจกรรมดาวเด่น ประจำสำนัก กอง กลุ่ม - กิจกรรม RID นี้ใครจอง (อีด ทน) - กิจกรรมขวัญใจบุคลากร - กิจกรรมการแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร	สำนัก กอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
มิติที่ ๒ ด้านส่วนตัว (Personal) Happy soul Happy brain Happy body									
๑. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีห่างไกลจากโรค	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสุขภาพที่ดีห่างไกลจากโรค	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดี	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗. โครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดี เช่น - กิจกรรมบุคลากรพบแพทย์และตรวจสุขภาพประจำปี - กิจกรรมส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรมการบริโภค เช่น การลดหวาน มัน เค็ม - กิจกรรมลดพุง ลดโรค - กิจกรรมรณรงค์ลดการสูบบุหรี่ในที่ทำงาน - กิจกรรมลด ละ เลิกดื่มแอลกอฮอล์ - กิจกรรมการให้ความรู้ ด้านการดูแลสุขภาพห่างไกล โควิด-๑๙ หรือการสอนการทำหน้ากากผ้า	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
๒. บุคลากรมีร่างกายพลานามัยที่แข็งแรงและจิตใจผ่อนคลาย	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเพื่อการมีร่างกายพลานามัยที่แข็งแรงและมีจิตใจผ่อนคลาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชาวชลประทานสุขภาพดี ซีวีมีสุข	๙๐	๙๕	๑๐๐	๘. โครงการชลประทานสุขภาพดี ซีวีมีสุข เช่น - กิจกรรมมหกรรมกีฬาสัมพันธ์ประจำปี - กิจกรรมสร้างและปรับปรุงพื้นที่การออกกำลังกายภายในสำนักงาน - กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ - กิจกรรมพักผ่อนท่องเที่ยวและทัศนศึกษาประจำปี - กิจกรรมประกวดบุคลากรสุขภาพดี	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
๓. บุคลากรมีครอบครัวที่เป็นสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓. จัดให้มีการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร	ระดับของความสำเร็จในการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร	๕	๕	๕	๙. โครงการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประเมินค่าความเสื่อมสภาพของบ้านพักบุคลากร - กิจกรรมการสำรวจผู้มีสิทธิการเข้าพักอาศัยบ้านพัก - การตรวจสอบสภาพบ้านพักให้สำหรับอยู่อาศัย 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการครอบครัวสัมพันธ์ของชาว RID	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. โครงการครอบครัวสัมพันธ์ชาว RID เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมค่ายครอบครัวสัมพันธ์ชาว RID - กิจกรรมบ้านพักสุขใจ เก้ไก่ ชลประทาน - กิจกรรมเตรียมลูกน้อยก่อนวัยเรียน(เนอสเซอรี่) 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
มิติที่ ๓ ด้านสังคม (Social) Happy society Happy heart Happy Family									
๑. บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวก	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๑. โครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน เช่น - กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวก - กิจกรรมสุนทรียสนทนา - กิจกรรมพัฒนาความสุขในการทำงาน - กิจกรรมสัมพันธ์เพื่อพัฒนา การทำงานเป็นทีม - ส่งเสริมความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างวัยที่ต่าง Gen - กิจกรรมรักพี่เสียดายน้อง	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
๒. บุคลากรมีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอด จนมีจิตสาธารณะ	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม	๕	๕	๕	๑๒. โครงการชลประทานสร้าง สรรค์สังคม เช่น - กิจกรรมเพื่อสังคมปลูกจิตสำนึกกับการพัฒนาแหล่งน้ำชุมชน - กิจกรรมนิทรรศการตลาดนัดความรู้สู่ชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือในงานชลประทาน - เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเป็น “ชุมชนคุณภาพ” - กิจกรรมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
มิติที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) Happy money Happy heart Happy Family									
๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการเงินของตนเองแบบง่ายๆ	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้การบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	๙๐	๙๐	๙๕	๑๓. โครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมพื้นที่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงินที่ดีและมีหลักประกันทางการเงินในอนาคต - กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านสินเชื่อ - กิจกรรมการออมเงินผ่านกระปุกออมสินกรมชลประทาน - กิจกรรมให้ความรู้ด้านการจัดระบบการเงิน 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี
๒. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินโครงการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	๕	๕	๕	๑๔. โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการจัดสินเชื่อสวัสดิการดอกเบี้ยต่ำในภาวะฉุกเฉิน - กิจกรรมการจัดสินเชื่อสังหาริมทรัพย์ - กิจกรรมตลาดนัดและสวัสดิ - การสินค้าของกรมชลประทานราคาถูก - กิจกรรมการเกษตรปลอดสารพิษเพื่อชีวิตที่ดีของชาวกรมชลประทาน - กิจกรรมการจัดสวัสดิการ รถรับ-ส่งบุคลากร 	สำนักกอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔				
๓. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอยู่ดีมีสุข ในยุค Thailand ๔.๐	๙๐	๙๐	๙๕	<p>๑๕. โครงการอยู่ดี มีสุข ในยุค Thailand ๔.๐ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมการสร้างรายได้ - กิจกรรมให้ความรู้สินเชื่อเพื่อสนับสนุนการทำสวนเกษตรสร้างเสริมรายได้ - กิจกรรมอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพและช่องทางการหารายได้ - กิจกรรมร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าทุกภาคทั่วไทย 	สำนัก กอง กลุ่ม	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	รายปี

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ด้านการทำงาน (Work) Happy body Happy soul Happy brain		
๑. เสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๑. จัดระบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
๒. มีระบบการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติ	๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน	จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน
๓. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอ สภาพดี มีความปลอดภัยและทันสมัย	๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สำนักกอง กลุ่ม จัดขึ้นเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย
	๕. จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ เหมาะสม และมีความทันสมัย	ร้อยละของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามแผนที่กำหนด
๕. บุคลากรมีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการทำงาน	๖. จัดให้มีการส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๒ ด้านส่วนตัว (Personal) Happy soul Happy brain Happy body		
๑. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีห่างไกลจากโรค	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสุขภาพที่ดีห่างไกลจากโรค	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดี
๒. บุคลากรมีร่างกาย พละนาสัยที่แข็งแรงและมีจิตใจผ่อนคลาย	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเพื่อการมีร่างกาย พละนาสัยที่แข็งแรง และมีจิตใจผ่อนคลาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชาวชลประทานสุขภาพดีชีวิมีความสุข
๓. บุคลากรมีครอบครัวที่เป็นสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓. จัดให้มีการจัดสรรหรือการปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร
	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการครอบครัวสัมพันธ์ของชาว RID
มิติที่ ๓ ด้านสังคม (Social) Happy society Happy heart Happy Family		
๑. บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวก
๒. บุคลากรมีสำนึกรับผิดชอบส่วนรวมและสังคม	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนมีจิตสาธารณะ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม
มิติที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) Happy money Happy heart Happy Family		
๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการเงินของตนเองแบบง่ายๆ	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร
๓. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอยู่ดี มีสุข ในยุค Thailand ๔.๐

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๑ ด้านการทำงาน (Work) Happy body Happy soul Happy brain											
๑. เสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๑. จัดระบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ กิจกรรม ระดับ ๑ : วางแผนการดำเนินการโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยกำหนดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับ ๒ : จัดทำโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ระดับ ๓ : แจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานกำหนด ระดับ ๔ : จัดกิจกรรมเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ระดับ ๕ : สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๕	๙	๑	๒	๓	๔	๕	๑. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Smart Gen Smart RID) - กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนการทำงาน - การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Manual) - กิจกรรมการจัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับการทำงาน (RID Learning Media) เช่น Clip Infographic วิดีทัศน์ เป็นต้น - การจัดทำช่องทางการเรียนรู้ระบบออนไลน์ (RID Online Chanel) เช่น YouTube, website , Facebook, Line เป็นต้น - Unit School - กิจกรรมสรรหาบุคคล เช่น จ้างเหมาบริการ และจ้างลูกจ้างชั่วคราว	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภวิชาชีพบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
										- กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รองรับการณี เกษียณ ย้าย หรือลาออก	
๒. มีระบบการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติ	๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา	จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในการพัฒนางาน กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เพื่อกำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมในเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา ๓. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๖	๓	๒	๓	๔	๕	๖	๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนา เช่น - กิจกรรมเวทีแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา - การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน - การเสวนายามเช้า (Morning Talk) - กิจกรรมหัวหน้างานกับการสอนงาน (Leader as a Coach) - กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้หลังฝึกอบรม	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๓. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๘๕	๓	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๓. โครงการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม เช่น - โครงการพัฒนาจิต สร้างความสุขในการทำงาน - โครงการ “RID จิตอาสา” - โครงการเพิ่มศักยภาพการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก - โครงการบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพตลอดจนมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอสภาพดีมีความปลอดภัยและทันสมัย	๔.. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้นเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย กิจกรรม ๑. จัดทำแผนการดำเนินการโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place) เพื่อกำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place) ๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place)	๕	๙	๑	๒	๓	๔	๕	๔. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place) เช่น - กิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดการความปลอดภัย - กิจกรรมปรับปรุง ช่อมแซม หรือต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมคัดแยกขยะภายในหน่วยงาน - กิจกรรมรณรงค์ปิดน้ำ ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน - กิจกรรมลดการใช้กระดาษภายในสำนักงาน - กิจกรรมกำจัดและป้องกันการเกิดลูกน้ำยุงลาย - กิจกรรมตรวจสอบการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดการความปลอดภัย - กิจกรรมรณรงค์การใช้ถุงผ้า	สำนัก กอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
	๕. จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอเหมาะสมและมีความทันสมัย	ร้อยละของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามแผนที่กำหนด กิจกรรม ๑. สำรวจวัสดุ อุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อเตรียมพร้อมให้เพียงพอต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. จัดทำแผนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีความเพียงพอ เหมาะสมและทันสมัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๙๕	๖	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๕. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น - กิจกรรมการสำรวจความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการทำงาน - กิจกรรมการซ่อมบำรุง และดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีสภาพการใช้งานที่ดี	สำนักกอง กลุ่ม
๕.บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ และแรง จูงใจ ในการปฏิบัติ งานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอด จน มีความผูกพันในการทำงาน	๖. จัดให้มีการส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรม ระดับ ๑ : วางแผนการดำเนินการโครงการงานได้ผล คนเป็นสุข โดยกำหนดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับ ๒ : จัดทำโครงการงานได้ผล คนเป็นสุข ตามกิจกรรมที่กำหนด	๕	๙	๑	๒	๓	๔	๕	๖. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข เช่น - กิจกรรมส่งใจถึงผู้ใต้บังคับบัญชา - กิจกรรมมอบรางวัลให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีความรับผิดชอบ - กิจกรรมข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - กิจกรรมดาวเด่น ประจำสำนักกอง กลุ่ม - กิจกรรมRID นี้ใครจอง (อีดทน)	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
		<p>ระดับ ๓ : แจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมที่ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>ระดับ ๔ : จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>ระดับ ๕ : สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม</p>								<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมขวัญใจบุคลากร - กิจกรรมการแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร 	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาวิชาชีพบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๒ ด้านส่วนตัว (Personal) Happy soul Happy brain Happy body											
๑. บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ห่างไกลจากโรค	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสุขภาพที่ดี ห่างไกลจากโรค	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดี กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดีในการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๙๕	๙	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๗. โครงการส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคและมีสุขภาพที่ดี เช่น - กิจกรรมบุคลากรพบแพทย์และตรวจสุขภาพประจำปี - กิจกรรมส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภค เช่น การลดหวาน มัน เค็ม - กิจกรรมลดพุง ลดโรค - กิจกรรมรณรงค์ลดการสูบบุหรี่ในที่ทำงาน - กิจกรรมลด ละ เลิกดื่มแอลกอฮอล์ - กิจกรรมการให้ความรู้ ด้านการดูแลสุขภาพห่างไกล โควิด-๑๙ หรือ การสอนการทำหน้ากากผ้า	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๒. บุคลากรมีร่างกายพลานามัยที่แข็งแรงและมีจิตใจผ่อนคลาย	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเพื่อการมีร่างกายพลานามัยที่แข็งแรง และมีจิตใจผ่อนคลาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ชลประทานสุขภาพดี ซีวีมีสุข กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการชลประทานสุขภาพดี ซีวีมีสุข ในการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๙๕	๙	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๘. โครงการชลประทานสุขภาพดี ซีวีมีสุข เช่น - กิจกรรมมหกรรมกีฬาสัมพันธ์ประจำปี - กิจกรรมสร้างและปรับปรุงพื้นที่การออกกำลังกายภายในสำนักงาน - กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ - กิจกรรมพักผ่อนท่องเที่ยวและทัศนศึกษาประจำปี - กิจกรรมประกวดบุคลากรสุขภาพดี	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๓. บุคลากรมีครอบครัวที่เป็นสุขมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓. จัดให้มีการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร กิจกรรม ระดับ ๑ : วางแผนการดำเนินการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและจัดระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร ระดับ ๒ : จัดทำโครงการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและจัดระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร ระดับ ๓ : แจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๔ : ดำเนินการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและจัดระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร	๕	๖	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการจัดสรรหรือปรับปรุงบ้านพักและมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณบ้านพักของบุคลากร เช่น - กิจกรรมประเมินค่าความเสื่อมสภาพของบ้านพักบุคลากร - กิจกรรมการสำรวจผู้มีสิทธิการเข้าพักอาศัยบ้านพัก - การตรวจสอบสภาพบ้านพักให้พร้อมสำหรับอยู่อาศัย	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
		ระดับ ๕ : สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน การโครงการ/กิจกรรม									
	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการครอบครัวสัมพันธ์ของชาว RID กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการครอบครัวสัมพันธ์ชาว RID ในการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๙๕	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐. โครงการครอบครัวสัมพันธ์ชาว RID เช่น - กิจกรรมค่ายครอบครัวสัมพันธ์ชาว RID - กิจกรรมบ้านพักสุขใจ เก๋ไก๋ชลประทาน - กิจกรรมเตรียมลูกน้อยก่อนวัยเรียน (เนอสเซอรี่)	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๓ ด้านสังคม (Social) Happy society Happy heart Happy Family											
๑. บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวก กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๙๕	๖	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๑. โครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน เช่น - กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดเชิงบวก - กิจกรรมสุนทรียสนทนา - กิจกรรมพัฒนาความสุขในการทำงาน - กิจกรรมสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม - ส่งเสริมความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างวัยที่ต่าง Gen - กิจกรรมรักพี่เสียดายน้อง	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๒. บุคลากรมีส่วนร่วมนำร่องนวัตกรรมและสังคม	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดจนมีจิตสาธารณะ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม กิจกรรม ระดับ ๑ : วางแผนการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคมโดยกำหนดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับ ๒ : จัดทำโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม ระดับ ๓ : แจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดจนมีจิตสาธารณะ ระดับ ๔ : จัดกิจกรรมโครงการชลประทานสร้างสรรค์ ระดับ ๕ : สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม เช่น - กิจกรรมเพื่อสังคมปลูกจิตสำนึกกับการพัฒนาแหล่งน้ำชุมชน - กิจกรรมนิทรรศการตลาดนัดความรู้สู่ชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือในงานชลประทาน - เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเป็น “ชุมชนคุณภาพ” - กิจกรรมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	สำนักกอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภวิชาชีพบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) Happy money Happy heart Happy Family											
๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการเงินของตนเองแบบง่ายๆ	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	๙๐	๙	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๓. โครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมพื้นที่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงินที่ดีและมีหลักประกันทางการเงินในอนาคต - กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านสินเชื่อ - กิจกรรมการออมเงินผ่านกระปุกออมสินกรมชลประทาน - กิจกรรมให้ความรู้ด้านการจัดการระบบการเงิน - การให้ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชีครัวเรือน 	สำนักกอง กลุ่ม
		กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม									

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๒. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินโครงการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร กิจกรรม ระดับ ๑ : วางแผนการดำเนินการโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โดยกำหนดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับ ๒ : จัดทำโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน ระดับ ๓ : แจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และส่งเสริมการลดรายจ่ายของบุคลากร ระดับ ๔ : จัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ระดับ ๕ : สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๕	๖	๑	๒	๓	๔	๕	๑๔. โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เช่น - กิจกรรมการจัดสินเชื่อสวัสดิการดอกเบี้ยต่ำในภาวะฉุกเฉิน - กิจกรรมการจัดสินเชื่อสงหา- - ริมทรัพย์ - กิจกรรมตลาดนัดและสวัสดิการสินค้าของกรมชลประทานราคาถูก - กิจกรรมการเกษตรปลอดสารพิษเพื่อชีวิตที่ดีของชาวมชลประทาน - กิจกรรมการจัดสวัสดิการ อดรับ - ส่งบุคลากร	สำนัก กอง กลุ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาภพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนักตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๓. มีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบความช่วยเหลือเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอยู่ดี มีสุข ในยุค Thailand ๔.๐ กิจกรรม ๑. ศึกษา วิเคราะห์บริบทของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากร ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานของโครงการอยู่ดี มีสุข ในยุค Thailand ๔.๐ เพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ๔. สรุปและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๙๐	๖	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๕. โครงการอยู่ดี มีสุข ในยุค Thailand ๔.๐ เช่น - กิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมการสร้างรายได้ - กิจกรรมอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพและช่องทางการหารายได้ - กิจกรรมร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าทุกภาคทั่วไทย	สำนัก กอง กลุ่ม

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน

ที่ ๖ ๙๖๐ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน

ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ๗๓๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ไว้แล้ว นั้น

เนื่องจาก ได้มีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ๗๓๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ขึ้นใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการส่วนวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |

๙. หัวหน้าฝ่าย...

๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักกฎหมายและที่ดิน	คณะทำงาน
๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	คณะทำงาน
๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	คณะทำงาน
๑๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	คณะทำงาน
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารโครงการ	คณะทำงาน
๑๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเครื่องจักรกล	คณะทำงาน
๑๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	คณะทำงาน
๑๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักวิจัยและพัฒนา	คณะทำงาน
๑๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	คณะทำงาน
๑๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
๒๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเงินและบัญชี	คณะทำงาน
๒๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองแผนงาน	คณะทำงาน
๒๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	คณะทำงาน
๒๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองพัสดุ	คณะทำงาน
๒๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	คณะทำงาน
๒๕. - ๔๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานชลประทานที่ ๑-๑๗	คณะทำงาน
๔๒. ผู้อำนวยการส่วนอาคารสถานที่ที่ ๑ (สามเสน) สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน

๔๓. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๔๓. ผู้อำนวยการส่วนอาคารสถานที่ที่ ๒ (ปากเกร็ด)
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะทำงาน |
| ๔๔. ผู้แทนกองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก
พระราชดำริ | คณะทำงาน |
| ๔๕. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๔๖. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๔๗. ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๔๘. นางสาวพิไลลักษณ์ นันทเสนา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๔๙. นายชัยยัวร์ธน์ ชุนทองจันทร์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๕๐. นางสาวสิราภรณ์ ภูเก็ม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 ๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 ๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 ๔. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยได้ตามความเหมาะสม
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่



มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสัญญา เกตุวรชัย)
อธิบดีกรมชลประทาน



สิราภรณ์/ร่าง
สิราภรณ์/พิมพ์
/ตรวจ

