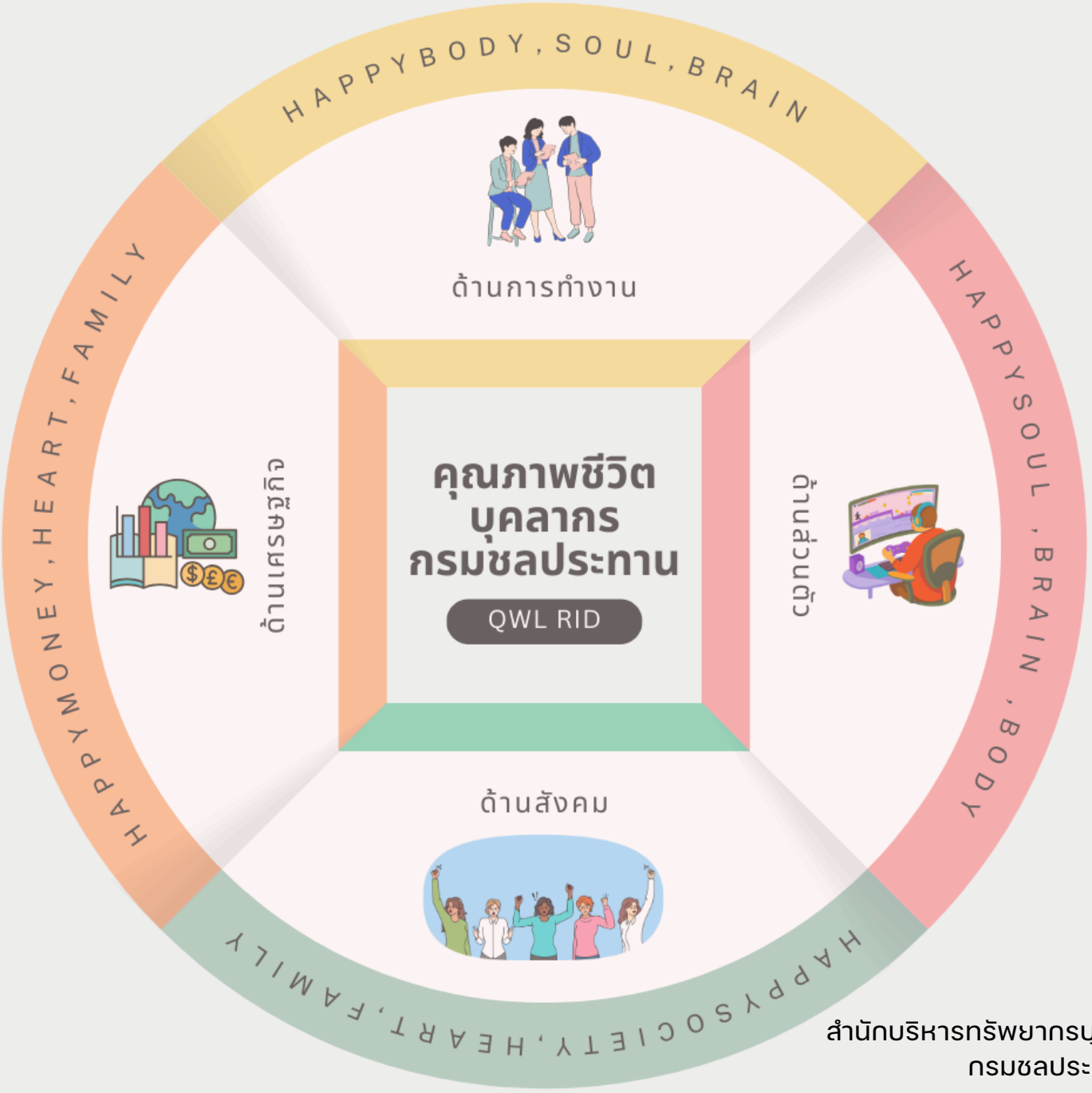
# แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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 กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน 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 อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง ยังเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ 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. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๒

๗. กรอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๘. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

๙. แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

๑๐. แผนที่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี ๖
เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๑๑. แผนที่กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

๑๒. นโยบายการขับเคลื่อนงานชลประทาน RID UNITED ๘

๑๓. การสร้างองค์กรแห่งความสุข Wellbeing Society ๙

ส่วนที่ ๒ แผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ๑๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ๑๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

# ส่วนที่ ๑
# วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ของกรมชลประทาน

## ๑.วิสัยทัศน์

**“กรมชลประทานเป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี ๒๕๘๐”**

## ๒. พันธกิจ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล

๒. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม

๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม

๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ

## ๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะลุ่มน้ำ (Basin-based Approach)

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ

๓. การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ

๔. การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม (Networking and Participation) ของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการน้ำชลประทานในระดับพื้นที่ (Networking Collaboration Paticipation)

๕. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)

## ๔. ค่านิยมองค์กร : WATER for all

| | |
|---|---|
| **W**ork Smart | เก่งงาน เก่งคิด |
| **A**ccountability | รับผิดชอบงาน |
| **T**eamwork & Networking | ร่วมมือ ร่วมประสาน |
| **E**xpertise | เชี่ยวชาญงานที่ทำ |
| **R**esponsiveness | นำประโยชน์สู่ประชาชน |

## ๕. เป้าประสงค์

๑. มีแหล่งเก็บกักน้ำและมีปริมาณน้ำที่จัดการได้เพื่อเพิ่มพื้นที่ชลประทาน

๒. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจทางการเกษตรในพื้นที่ชลประทาน

๓. การบริหารจัดการน้ำโดยทุกภาคส่วนได้รับน้ำที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตามปริมาณน้ำต้นทุนที่มีในแต่ละปี (อุปโภค บริโภค เกษตร อุตสาหกรรม และรักษาระบบนิเวศ)

๔. การปรับเปลี่ยนการใช้น้ำภาคเกษตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ลดลงอันเนื่องมาจากอุทกภัยและภัยแล้ง

๖. การคาดการณ์สถานการณ์น้ำมีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของชลประทานที่ทันต่อเหตุการณ์

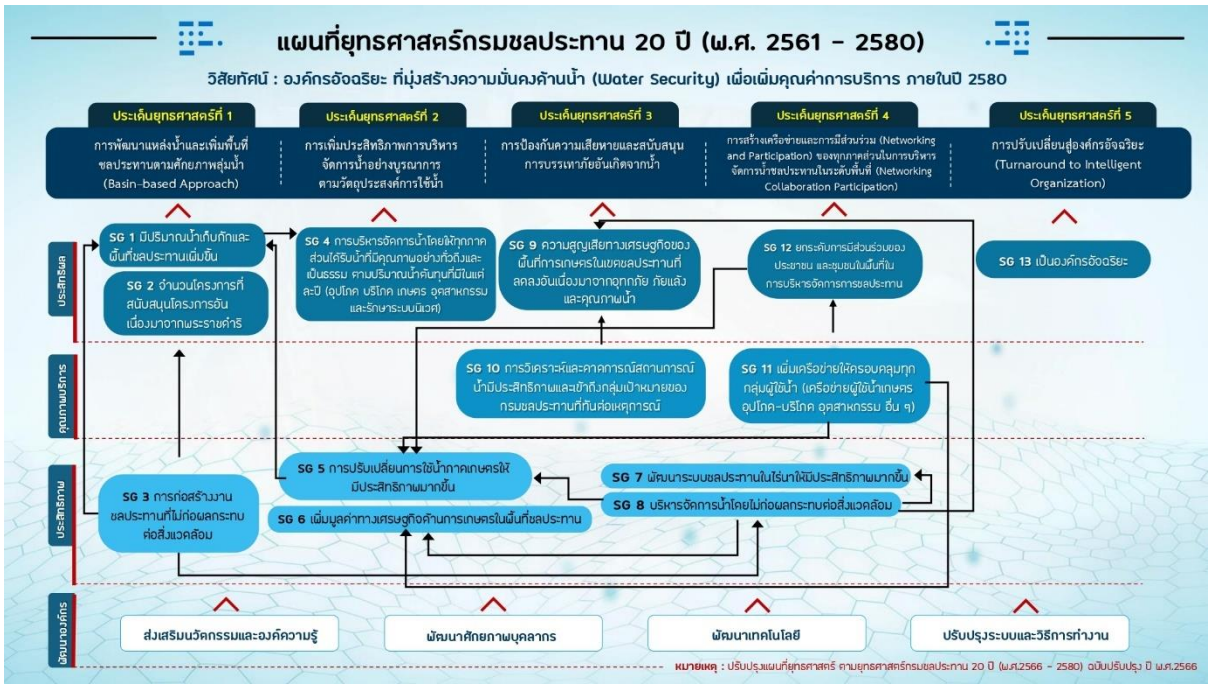
๗. บูรณาการร่วมกับจังหวัด กลุ่มจังหวัดและท้องถิ่นในการบริการจัดการน้ำในพื้นที่

๘. เพิ่มเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ที่ใช้น้ำ ( เครือข่ายผู้ใช้น้ำเกษตร อุปโภค บริโภค อุตสาหกรรมอื่น ๆ )

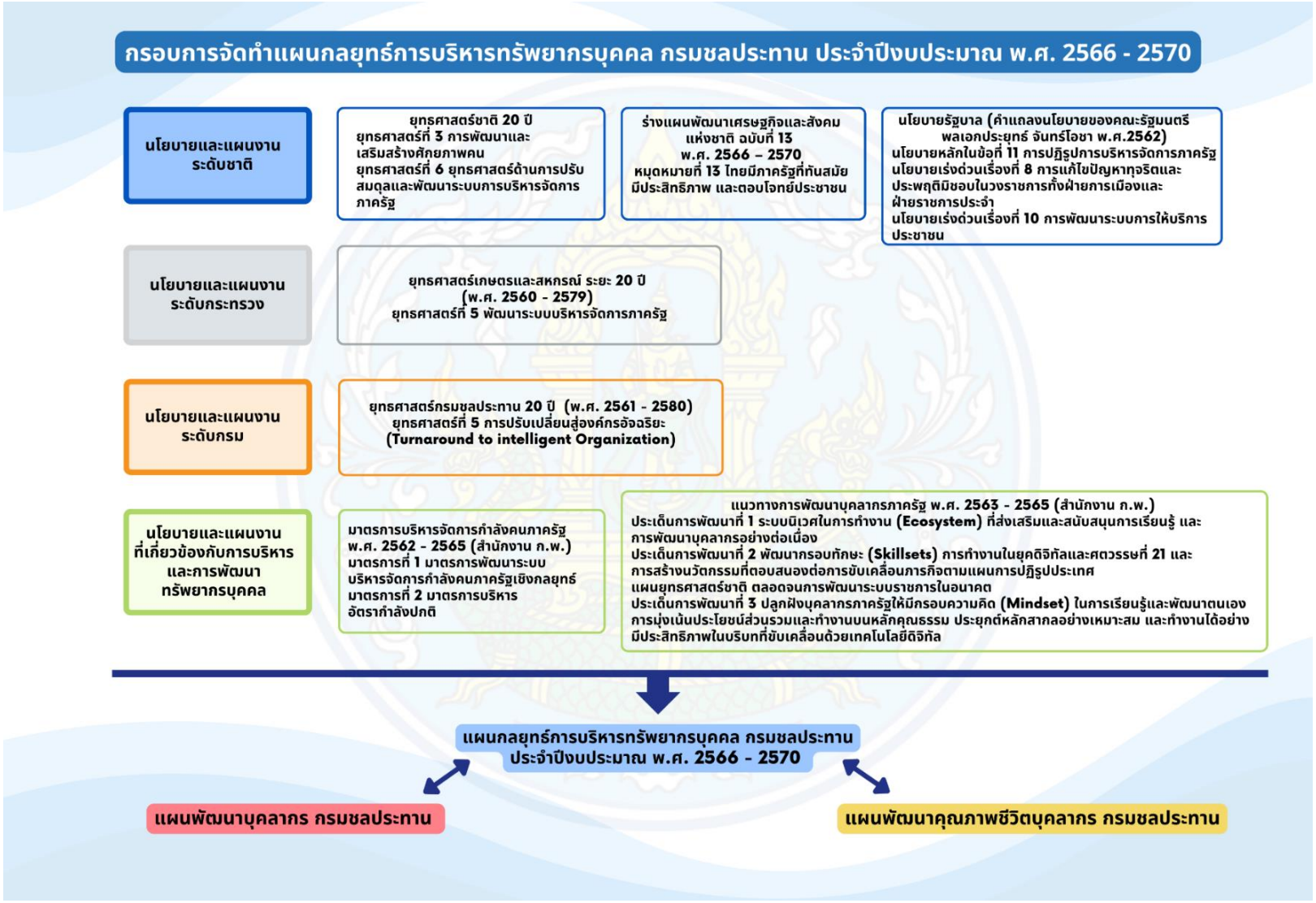
๙. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชน และชุมชนในพื้นที่ในการบริหารจัดการการชลประทาน

๑๐. เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านน้ำ

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



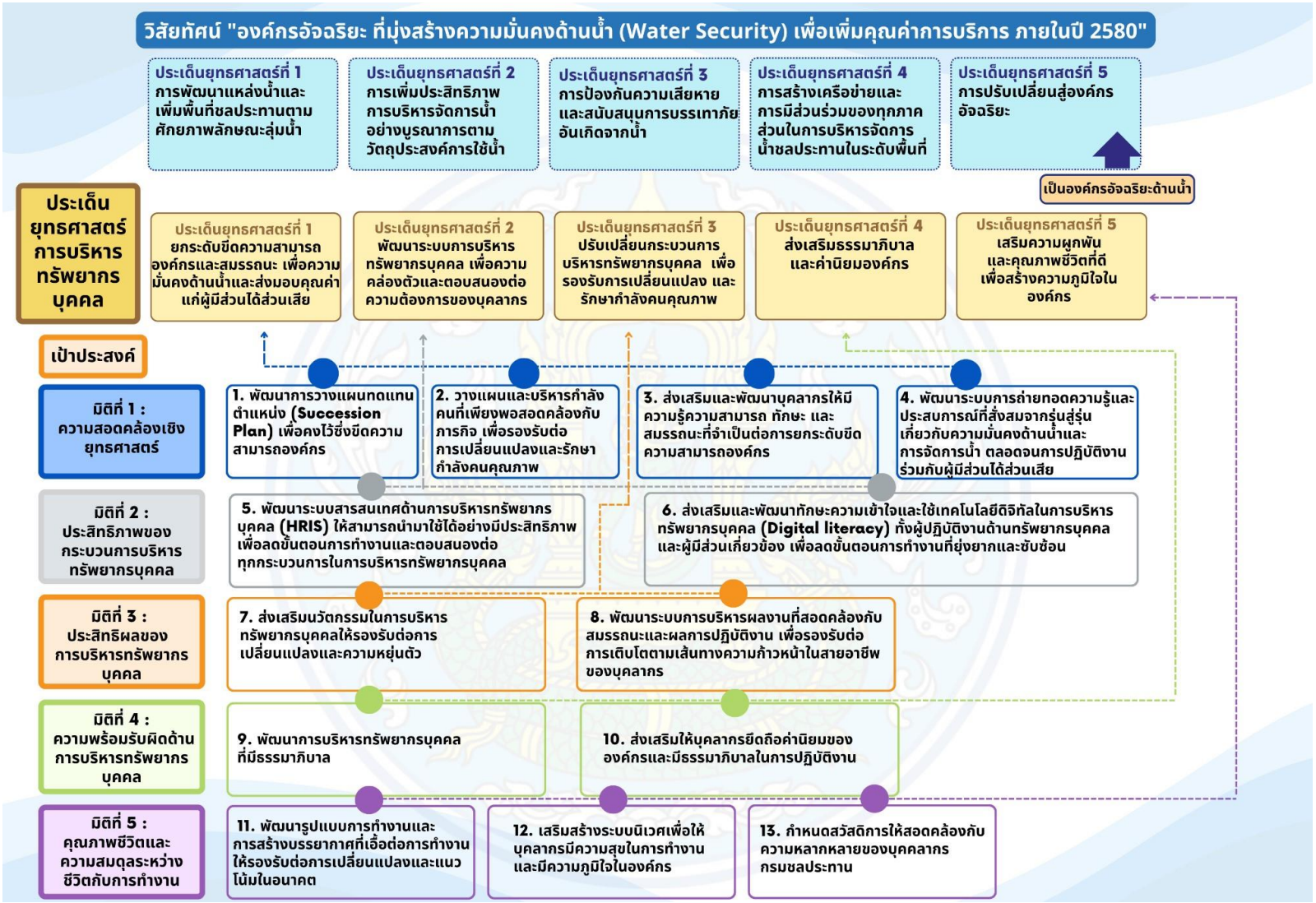

**ภาพที่ ๑ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)**



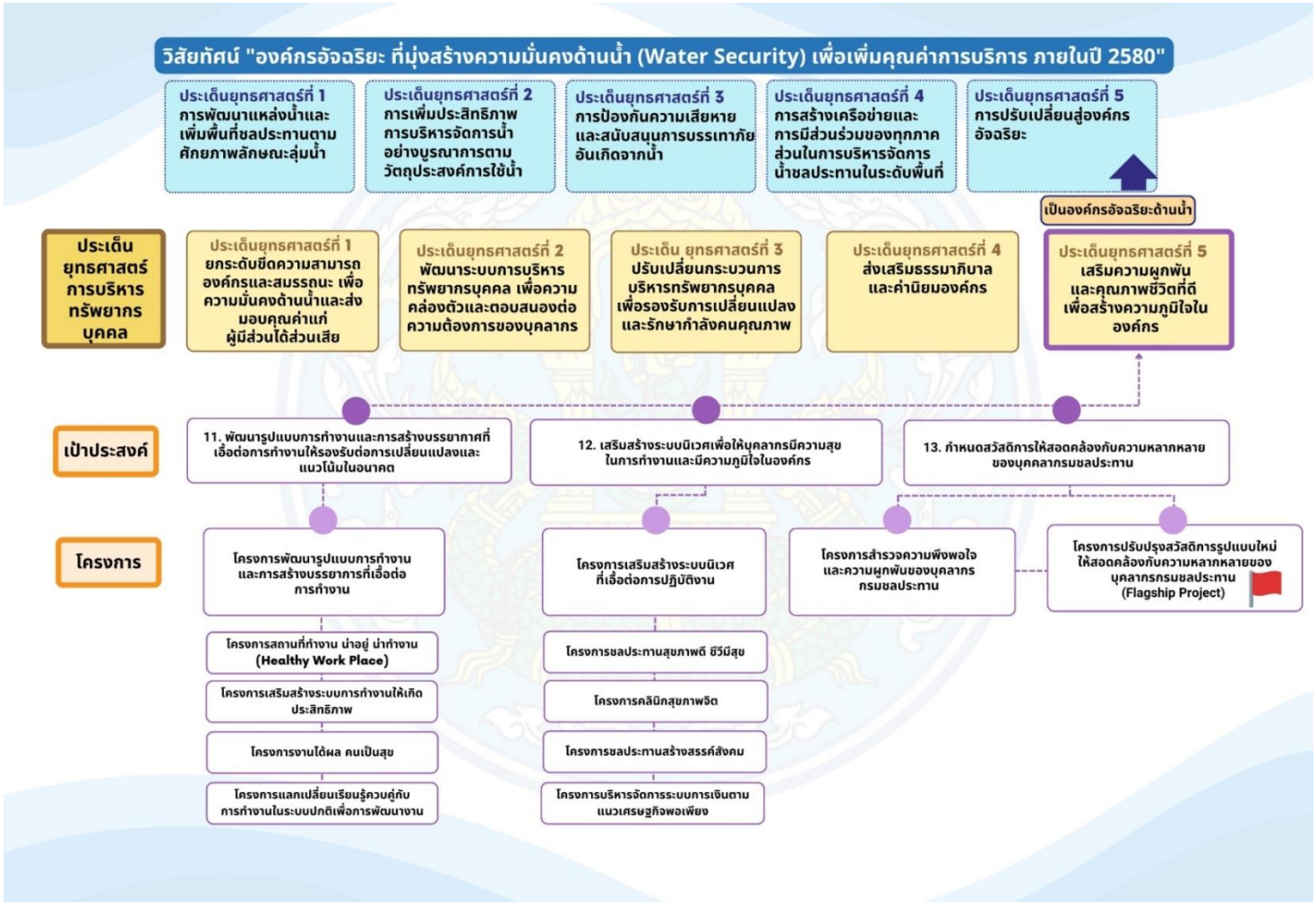

ภาพที่ ๒ กรอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐




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




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




**ภาพที่ ๕ แผนที่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร 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 ด้านจิตวิทยาเศรษฐศาสตร์และสุขภาพ รวมถึงประเทศไทย โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำมาประยุกต์ใช้ โดย Well-being ครอบคลุม ๗ มิติ ของสุขภาวะ การใช้แนวคิดนี้ไม่เพียงเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีรอบด้านแก่บุคลากร 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 การมีสังคมที่สนับสนุนและการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

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

๕. ในการทำงาน (Career Wellbeing) ความรู้สึกถึงคุณค่าและความพึงพอใจในงานที่ทำ

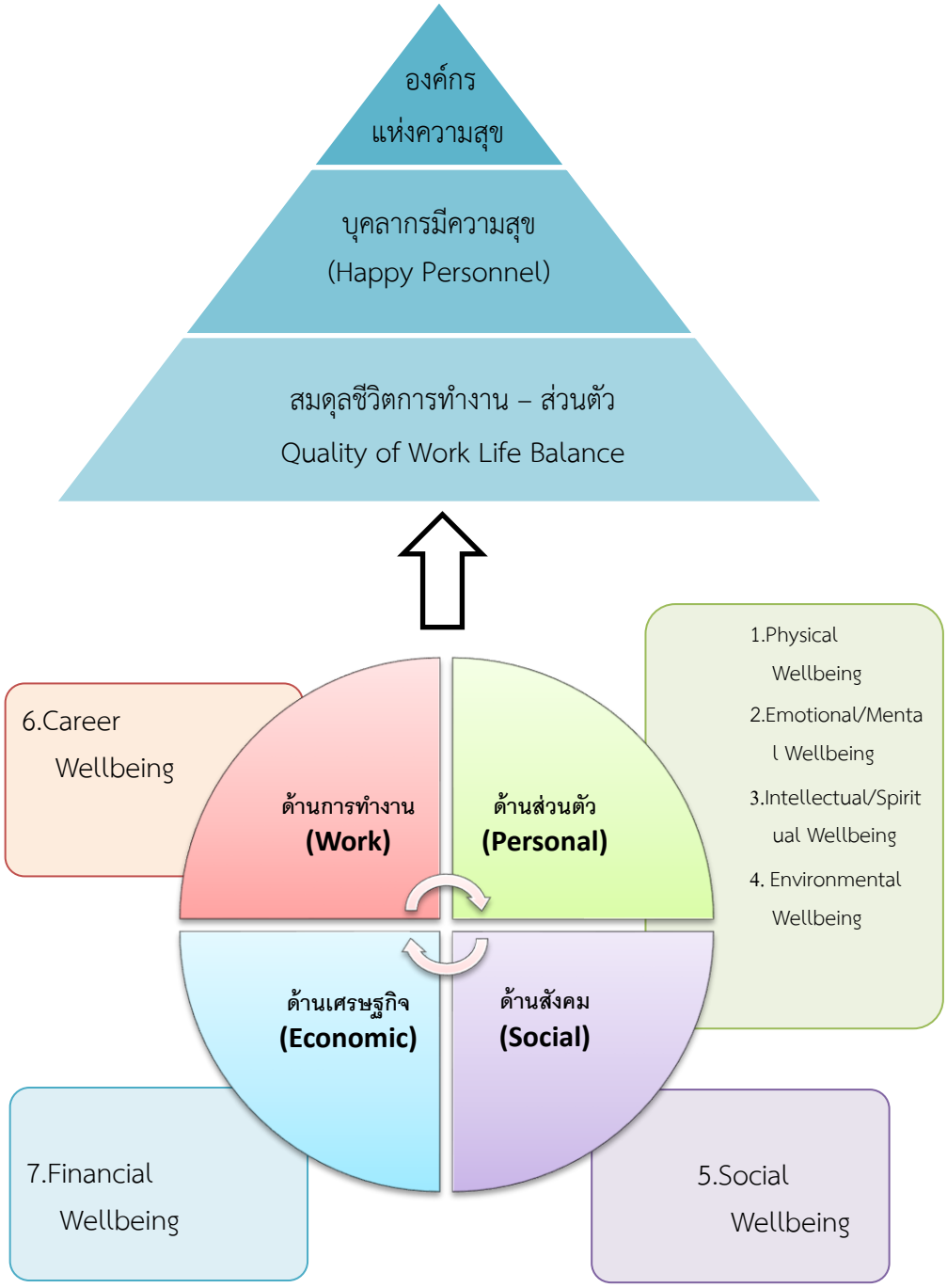
๖. ทางการเงิน (Financial Wellbeing) ความสามารถในการจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เป็นทุกข์กับปัญหาการเงิน

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. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน

เป้าประสงค์ที่ ๑๒ เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร และเป้าประสงค์ที่ ๑๓ กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน ประกอบด้วยโครงการเสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มี ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการชลประทานสุขภาพดี ชีวีมีสุข

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. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place)** | จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้นเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ** | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๓. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข** | ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัล แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน** | จำนวนครั้งของการจัด/เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน | ๕ | ๖ | ๗ | ๗ | ๗ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |

| โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระดับค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | การติดตามผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | | | |
| **โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน** | | | | | | | | | |
| **๑. โครงการชลประทานสุขภาพดี ชีวีมีสุข** | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสุขภาพดี ชีวีมีสุข | ๙๐ | ๙๐ | ๙๕ | ๙๕ | ๙๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต** | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๓. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม** | ระดับของความสำเร็จในการดำเนินการ โครงการชลประทาน สร้างสรรค์สังคม | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | รายปี |
| **๔. โครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง** | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง | ๙๐ | ๙๐ | ๙๕ | ๙๕ | ๙๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน | ประจำปีงบประมาณ 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 : พัฒนารูปแบบการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต | โครงการ : พัฒนารูปแบบการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน | ๑. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Health Work Place) | ร้อยละหน่วยงานในสำนัก กอง จัดกิจกรรม (ต่ำกว่าสำนัก / กอง ๑ ระดับ) | ร้อยละหน่วยงานในสำนัก กอง จัดกิจกรรม (ต่ำกว่าสำนัก / กอง ๑ ระดับ) |
| | | ๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ |
| | | ๓. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ) | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ) |
| | | ๔. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน | จำนวนครั้งของ การจัด/เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน | จำนวนครั้งของ การจัด/เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน |
| เป้าประสงค์ที่ ๑๒ : เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร | โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | ๑. โครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข |
| | | ๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น |
| | | ๓. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม |
| | | ๔. โครงการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น |

**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 | |
| **โครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน** | | | | | | | | | |
| **๑. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place)**<br>- กิจกรรมปรับภูมิทัศน์ในอาคาร และรอบอาคาร<br>- กิจกรรมปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน<br>- กิจกรรมตรวจความปลอดภัยในที่ทำงาน (ตรวจระบบไฟฟ้า เครื่องใช้สำนักงาน)<br>- กิจกรรมสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำงาน<br>- กิจกรรมซ่อมบำรุงและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน<br>- กิจกรรมร่วมใจรักษาความสะอาดในที่ทำงาน (โต๊ะทำงานสะอาดเป็นระเบียบ)<br>- กิจกรรมคัดแยกขยะภายในหน่วยงาน<br>- กิจกรรมส่งเสริมการลดใช้พลังงานและกระดาษ<br>- กิจกรรมรณรงค์ปิดน้ำ ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน<br>- กิจกรรมกำจัดและป้องกันการเกิดลูกน้ำยุงลาย<br>- กิจกรรมรณรงค์การใช้ถุงผ้า<br>- กิจกรรมห้องน้ำสะอาด น่าใช้<br>- กิจกรรมอื่นๆ | ร้อยละหน่วยงานในสำนัก กอง จัดกิจกรรม (ต่ำกว่าสำนัก / กอง ๑ ระดับ)<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (Health Work Place) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ร้อยละ ๙๐ | ๑๕ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | 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 | |
| **๒. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ**<br>- กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Smart Gen Smart RID)<br>- การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Manual)<br>- กิจกรรมการจัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับการทำงาน (RID Learning Media) เช่น Clip Infographic วิดิทัศน์)<br>- การจัดทำช่องทางการเรียนรู้ระบบออนไลน์ (RID Online Chanel) เช่น YouTube, website , Facebook, Line)<br>- Unit School การจัดการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน<br>- การสร้างคลังความรู้ (Knowledge Management Online Library จัดทำคลังความรู้ในรูปแบบออนไลน์ / เว็บไซต์ภายในองค์กร)<br>- กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนการทำงาน (จ้างเหมาบริการ และจ้างลูกจ้างชั่วคราว)<br>- กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รองรับกรณี เกษียณ ย้าย หรือลาออก<br>- กิจกรรมอื่นๆ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ<br>**การดำเนินการ**<br>ระดับ ๑ : ทบทวนผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>ระดับ ๒ : กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>ระดับ ๓ : ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>ระดับ ๔ : ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ๕ | ๑๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | 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 | |
| **๓. โครงการงานได้ผล คนเป็นสุข**<br>- กิจกรรมส่งใจถึงผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน<br>- กิจกรรมมอบรางวัลให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีความรับผิดชอบ<br>- กิจกรรมข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น<br>- กิจกรรมดาวเด่น ประจำสำนัก กอง กลุ่ม<br>- กิจกรรมขวัญใจบุคลากร<br>- กิจกรรมการแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร<br>- กิจกรรมแสดงความยินดีเมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม / ได้รับรางวัลการประกวดต่าง ๆ<br>- กิจกรรมอื่นๆ | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง จัดขึ้น (ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานต่ำกว่าสำนัก กอง ๑ ระดับ)<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการงานได้ผล คนเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการงานได้ผล 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. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน**<br>- กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (การจัดประชุมเป็นประจำเดือน/ไตรมาส โดยแต่ละฝ่ายนำเสนอผลงานหรือการหารือร่วมกัน)<br>- กิจกรรมพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ (การดำเนินงานระบบพี่เลี้ยง Mentor สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่)<br>- กิจกรรมเวทีแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนางาน<br>- การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน<br>- การเสวนายามเช้า (Morning Talk)<br>- กิจกรรมหัวหน้างานกับการสอนงาน (Leader as a Coach)<br>- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม (การเล่าประสบการณ์และถ่ายทอดความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม)<br>- กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ CKI Tool<br>- กิจกรรมอื่นๆ | จำนวนครั้งของการจัด/เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติเพื่อการพัฒนางาน<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| **โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน** | | | | | | | | | |
| **๑. โครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข**<br>- กิจกรรมการออกกำลังกายภายในสำนักงาน<br>- กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ<br>- กิจกรรมพักผ่อนท่องเที่ยวและทัศนศึกษาประจำปี<br>- กิจกรรมประกวดบุคลากรสุขภาพดี (จัดกิจกรรมเดิน–วิ่งเพื่อสุขภาพ วิ่งในตอนเช้าหรือหลังเลิกงาน)<br>- กิจกรรมบุคลากรพบแพทย์และตรวจสุขภาพประจำปี<br>- กิจกรรมส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ (ให้ความรู้เรื่องโภชนาการ / เมนูสุขภาพ / ลดหวาน มัน เค็ม)<br>- กิจกรรมลดพุง ลดโรค<br>- กิจกรรมหน่วยงานปลอดบุหรี่และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (ติดป้ายรณรงค์ พื้นที่ปลอดบุหรี่ - ปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ รอบอาคาร สำนักงาน)<br>- กิจกรรมส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสุขภาพ / วิธีการป้องกันโรคระบาด / มาตรการด้านความปลอดภัยจากโรคระบาด (การให้ความรู้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ โปสเตอร์ / อินโฟกราฟิก หรือการส่งข้อความความรู้ผ่าน Line กลุ่มหน่วยงาน)<br>- กิจกรรมอื่นๆ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการชลประทานสุขภาพดีชีวีมีสุข ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ๙๕ | ๑๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | 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 | |
| **๒. โครงการคลินิกสุขภาพจิต**<br>- การประเมินผลสุขภาพจิตของบุคลากรในสังกัด ผ่านเว็บไซต์กรมสุขภาพจิต https://checkin.dmh.go.th/#form-select<br>- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาด้านความเครียด<br>- กิจกรรมหน่วยคลายเครียดเคลื่อนที่<br>- กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการจัดการความเครียด<br>- กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพจิตกับการทำงาน<br>- การเข้าร่วมอบรมด้านสุขภาพจิต<br>- กิจกรรมอื่นๆ | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการคลินิกสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการคลินิกสุขภาพจิต ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ๕ กิจกรรม | ๑๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | 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 | |
| **๓. โครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม**<br>- กิจกรรมเพื่อสังคมปลูกจิตสำนึกกับการพัฒนาแหล่งน้ำชุมชน<br>- กิจกรรมนิทรรศการตลาดนัดความรู้สู่ชุมชน<br>- กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเป็น “ชุมชนคุณภาพ”<br>-กิจกรรมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ<br>- กิจกรรมคืนความสุขให้สังคม<br>- โครงการทัศนศึกษาภายในและภายนอกประเทศ/ กิจกรรมศึกษาดูงานของหน่วยงาน<br>- โครงการปันสุข/ กิจกรรมการบริจาค/ ร่วมสมทบทุนเพื่อส่วนรวม<br>- โครงการ “RID จิตอาสา”<br>- กิจกรรมอื่นๆ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการชลประทานสร้างสรรค์สังคม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ร้อยละ ๙๐ | ๑๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | 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. โครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง**<br>-กิจกรรมพื้นที่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงินที่ดีและมีหลักประกันทางการเงินในอนาคต<br>-กิจกรรมการส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบต่าง ๆ<br>- กิจกรรมการให้ความรู้ด้านการเงิน<br>-กิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมการสร้างรายได้ผ่านธุรกิจออนไลน์<br>-กิจกรรมอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพและช่องทางการหารายได้<br>- กิจกรรมร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าทุกภาคทั่วไทย<br>- สหกรณ์ออมทรัพย์กรมชลประทาน<br>- การณาปนกิจสงเคราะห์กรมชลประทาน<br>- ร้านค้าสวัสดิการ (โรงอาหารกรมชลประทาน สวัสดิการร้านธารทิพย์)<br>- สวัสดิการการสงเคราะห์เจ้าหน้าที่<br>- กิจกรรมอื่นๆ | จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดขึ้น<br>**การดำเนินการ**<br>๑. ทบทวนผลการดำเนินการโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม<br>๒. กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน<br>๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม<br>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรม ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน<br>๕. รายงานผลการดำเนินการโครงการการบริหารจัดการระบบการเงินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ๕ กิจกรรม | ๑๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | สำนัก กอง กลุ่ม ศูนย์ และสถาบัน |