



แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

คำนำ

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ เป็นแผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในกรมชลประทาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ บุคลากรทุกคนภายในกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเสมอภาคภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุข

การจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ทุกหน่วยงานในกรมชลประทานได้นำไปปฏิบัติแล้วตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และระหว่างวันที่ ๒๓-๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และผู้รับผิดชอบการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวในระดับสำนัก กอง และกลุ่ม ได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นปรับปรุงให้แผนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยนำ ๓ ปัจจัยที่เหลือนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผน ดำเนินการทบทวนและกำหนดสถานการณ์แนวโน้มด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และประมวลเป็นถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ โครงการและกิจกรรม เพื่อการนำแผนสู่การปฏิบัติเพิ่มเติม

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมชลประทาน เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ แล้ว ซึ่งแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากจะเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการแล้วยังจะเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามถ้อยแถลงที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

สารบัญ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ก
สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ	๒
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม	๘
การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน	๒๔
แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕	๒๕
แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔	๓๕

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Public Sector Management Quality Award)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ออกแบบ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA โดยนำหลักเกณฑ์และแนวคิด รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพที่สุด และ รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ของภาคเอกชนไทย มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย และการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้ส่วนราชการนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การ โดยอาศัยหลักการประเมินองค์การด้วยตนเอง (Self-Assessment) เป็นกรอบทวนสิ่งที่จะต้องดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เมื่อตรวจพบว่าเรื่องใดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์ องค์การจะได้พัฒนาวิธีปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจในรูปของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

กรมชลประทาน มีการพัฒนาและปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือ PMQA อย่างต่อเนื่องนับเป็นที่ ๓ แล้ว คือตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ - ๒๕๕๑ เริ่มตั้งแต่การถ่ายทอดความรู้ PMQA แก่บุคลากรทุกระดับ การประเมินองค์การด้วยตนเอง (การตอบข้อคำถามของเกณฑ์) เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินการปัจจุบันของกรมชลประทาน ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ PMQA ใน ๗ หมวด อันได้แก่

- ๑) การนำองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
- ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์การให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี
- ๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และมีข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และการใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน
- ๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์การต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร
- ๖) การจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องของการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบงาน การลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
- ๗) ผลลัพธ์การดำเนินงาน วิธีการนำเสนอเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมชลประทาน

จากการประเมินตนเองดังกล่าว ทำให้ทราบว่ากรมชลประทานมีทั้งจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร (จุดอ่อน) และในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากลตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA ในระยะที่ ๑ ปี ๒๕๕๑ ผู้บริหารได้พิจารณาเลือกที่จะปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์ PMQA ใน ๖ แผนงานสำคัญ ได้แก่

- ๑) การจัดทำแผนการประเมินวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้น ระยะยาว และผลการดำเนินการที่คาดหวัง
 - ๒) แผนการจัดระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายกรมชลประทานสู่ระดับสำนัก/กอง
 - ๓) แผนพัฒนาจัดการข้อร้องเรียน
 - ๔) แผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลาง กรมชลประทาน
 - ๕) แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๖) แผนดำเนินการเพื่อจัดทำวิธีการปฏิบัติงานกระบวนการสร้างคุณค่า

หลักการและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ที่มุ่งเน้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ตลอดจนมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จึงเป็นเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประเมินตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยให้หลักความสำคัญในหลักการบริหารจัดการ ๗ หมวด คือ

- | | |
|--------|---|
| หมวด ๑ | การนำองค์กร |
| หมวด ๒ | การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ |
| หมวด ๓ | การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |
| หมวด ๔ | การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ |
| หมวด ๕ | การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล |
| หมวด ๖ | การจัดการกระบวนการ |
| หมวด ๗ | ผลลัพธ์การดำเนินการ |

ภายหลังจากการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์แล้ว องค์กรจะสามารถวิเคราะห์ที่ได้จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร (Opportunities for Improvement : OFI) เพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงองค์กรต่อไป ซึ่งหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดตามแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ต่อไป

ประเด็นสำคัญในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 1 กำหนดให้ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตามแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๓ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

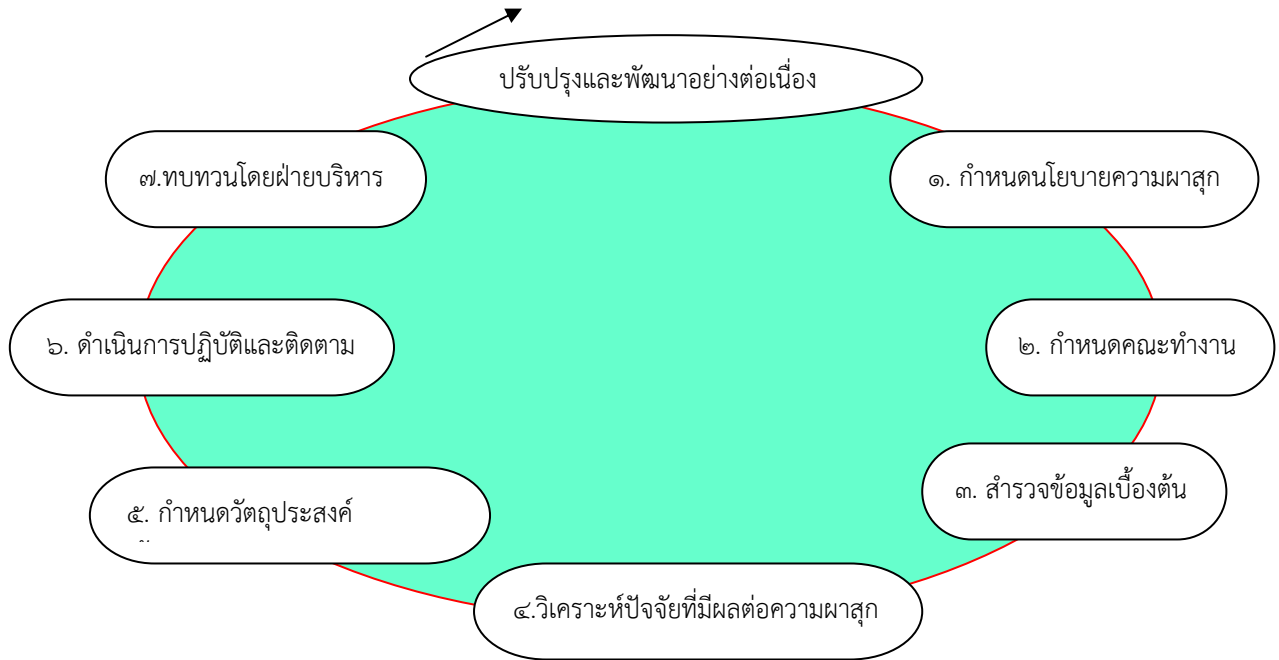
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวัดระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ
๒. เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ
๓. เพื่อนำปัจจัยจากการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานไปจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
๔. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร
ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีขั้นตอนการดำเนินงานในลักษณะวงจรการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ลักษณะและประเภทขององค์กร และให้ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบาย
- ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดคณะทำงาน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน มอบหมายคณะทำงานเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด
- ขั้นตอนที่ ๓ สืบหาข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร เป็นการรวบรวมหรือพัฒนาฐานข้อมูล ทั้งข้อมูลบุคคล ข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อมูลองค์กร และสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและความพึงพอใจในภาพรวม
- ขั้นตอนที่ ๔ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจัดลำดับความสำคัญและเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมาดำเนินการก่อน
- ขั้นตอนที่ ๕ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน
- ขั้นตอนที่ ๖ ดำเนินการปฏิบัติและติดตามผลตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์แผนงานที่กำหนดไว้ โดยต้องติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
- ขั้นตอนที่ ๗ ทบทวนโดยฝ่ายบริหาร มีกระบวนการนำเสนอผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลของการดำเนินการมาประเมินรับทราบปัญหาและอุปสรรคเพื่อขอความคิดเห็นในการปรับปรุง หรืออนุมัติแผนการดำเนินการขั้นต่อไป



แนวปฏิบัติต่างๆ ของภาครัฐ

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
- หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.
- กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประกอบด้วย
 - หมวด ๑ การนำองค์กร
 - หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
 - หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
 - หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ
 - หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

สรุปผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร การทบทวนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการ
ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔
ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๓
ณ ห้องน้ำทิพย์ อาคารสวัสดิการสโมสรกรมชลประทาน สามเสน

ตามแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้น นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสวัสดิการ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล จึงจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การทบทวนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ขึ้น เพื่อให้คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าวในระดับสำนัก/กอง โดยได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงแผนกลยุทธ์ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในการทบทวนแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามข้อคำถามออกเป็น ๗ ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
F๑ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม	๓.๓๑
๘.๑ การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อของท่านเพื่อเข้ารับการอบรม	๓.๑๑
๘.๒ โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	๓.๑๖
๘.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	๓.๒๖
๘.๔ การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๓๓
๙.๑ การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๒
๙.๒ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๓.๔๖
๙.๓ การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของกรมชลประทาน	๓.๔๔
F๒ นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน	๓.๒๐
๔.๑ การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	๓.๒๕
๔.๒ การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	๓.๓๐
๔.๓ ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	๓.๒๘
๔.๔ ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	๓.๑๗
๔.๕ มีการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	๓.๒๐
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	๓.๑๘
๕.๒ การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓.๑๔
๕.๓ ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานของท่าน	๓.๑๐
๕.๔ ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๓.๑๓

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
F๓ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๒๐
๑.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	๓.๓๕
๑.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	๓.๒๓
๑.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	๓.๓๑
๑.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	๓.๐๔
๑.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	๓.๒๐
๑.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	๓.๐๔
F๔ สวัสดิการและแรงจูงใจ	๓.๑๒
๖.๑ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	๓.๑๓
๖.๒ ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	๓.๒๐
๖.๓ กิจกรรมสวัสดิการที่กรมชลประทาน/กอง/สำนัก/โครงการจัดให้	๓.๐๘
๖.๔ การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมฯ	๓.๐๘
F๕ ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน	๓.๕๑
๒.๑ ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถของท่าน	๓.๕๒
๒.๒ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๓.๕๔
๒.๓ การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน	๓.๕๔
๒.๔ หน้าที่รับผิดชอบของท่านมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน	๓.๕๐
๓.๔ ความมั่นคงในอาชีพ	๓.๔๕

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
F๖ การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา	๓.๐๓
๗.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาสะดวก	๓.๐๐
๗.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	๓.๐๐
๗.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	๓.๐๖
๗.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยาบรรเทาอย่างเป็นธรรม	๓.๐๖
F๗ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	๓.๑๑
๓.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	๓.๐๗
๓.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	๓.๐๐
๓.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่	๓.๒๕

สรุปสิ่งที่ควรปรับปรุงอันดับต้นๆ

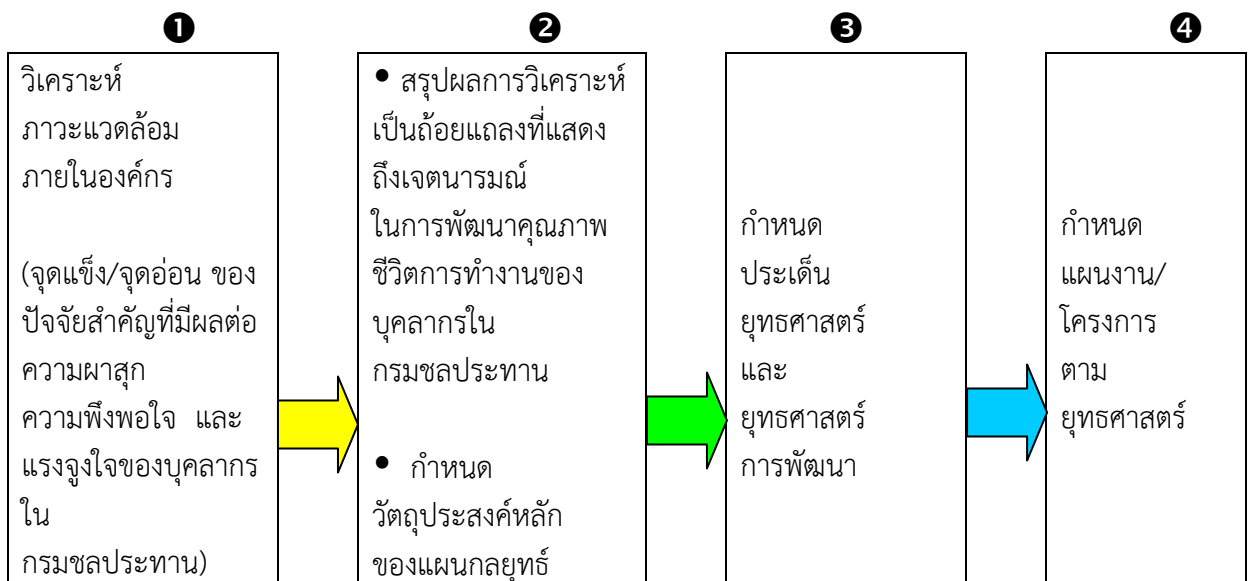
ปัจจัยที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และทำงานเป็นทีม	ปัจจัยที่ ๒ นโยบาย การสื่อสาร การ ประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน	ปัจจัยที่ ๔ สวัสดิการและแรงจูงใจ
<p>๙.๑ เป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อน ร่วมงาน</p> <p>๘.๔ การนำความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ จาก การพัฒนา/อบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๙.๒ การได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน/ บังคับบัญชา</p> <p>๙.๓ การมีส่วนร่วมและโอกาสใน การร่วมกิจกรรมของ กรมชลประทาน</p> <p>๘.๒ โครงการพัฒนา/อบรม เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประจำ</p> <p>๘.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนการพัฒนา/อบรม</p> <p>๘.๑ การพิจารณาคัดเลือกและ เสนอชื่อของท่านเพื่อ เข้ารับการอบรม</p>	<p>๔.๕ ส่งเสริมการสื่อสาร ๒ ทิศทาง</p> <p>๔.๓ ผู้บริหารเปิดกว้างในการ สื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุก ระดับชั้น</p> <p>๔.๔ ความสะดวกในการเข้าถึง ช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับ นโยบายและแสดงความ คิดเห็น</p> <p>๕.๒ การประเมินผลงานสะท้อนถึง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ การมอบหมายและกระจาย อำนาจโดยบังคับบัญชา</p> <p>๕.๓ ค่าตอบแทนกับปริมาณงาน</p> <p>๕.๔ การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน</p> <p>๔.๑ การสื่อสารนโยบายไปยัง เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น</p>	<p>๖.๒ ค่าตอบแทนผลประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>๖.๓ กิจกรรมสวัสดิการที่กอง/ สำนัก/โครงการจัดให้</p> <p>๖.๔ การให้/รับบริการจาก หน่วยงานต่างๆ ของ กรมชลประทาน</p> <p>๖.๑ การสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา</p>

สรุปสิ่งที่ควรปรับปรุงลำดับต่อไป

ปัจจัยที่ ๓ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่ ๕ ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ	ปัจจัยที่ ๖ การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา
๑.๕ ความปลอดภัยและการ ป้องกันภัยขณะปฏิบัติงาน ๑.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและ ทรัพย์สินขณะทำงาน ๑.๖ แผนงานการเตรียมความ พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ๑.๒ ความทันสมัยและเพียงพอ ของเครื่องมือ/อุปกรณ์ ๑.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัย ภายในหน่วยงาน ๑.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภายในหน่วยงาน	๒.๓ นำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ ประโยชน์กับหน่วยงาน ๒.๒ ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มขึ้นจากการทำงาน ๒.๔ ท่านมีส่วนสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ ๒.๑ งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ๓.๔ ความมั่นคงในอาชีพ	๗.๔ เรื่องราวร้องทุกข์ได้รับการ แก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม ๗.๒ ระยะเวลาตอบสนองแก้ไข เรื่องร้องทุกข์/ปัญหา ๗.๓ ผู้บริหารใส่ใจเรื่องราวร้อง ทุกข์/ปัญหา ๗.๑ การจัดช่องทางการรับฟัง ข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหา สะดวก
ปัจจัยที่ ๗ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน		หมายเหตุ นำปัจจัยที่เหลืมา วิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ ๓ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ ๖ การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่ ๗ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน
๓.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางใน การเลื่อนตำแหน่ง ๓.๑ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ความสามารถ ๓.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่ง กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ		

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร
ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิเคราะห์สถานการณ์	ผลที่ต้องการ	วิธีการ	การนำไปปฏิบัติ	ติดตามประเมินผล
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">สถานการณ์ภายใน</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">สถานการณ์ภายนอก</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">วิสัยทัศน์ Vision</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">พันธกิจ Mission</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">วัตถุประสงค์ Objectives</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ประเด็นยุทธศาสตร์ Priority</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;">ยุทธศาสตร์ Strategies</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 20px; margin: 10px 0;">แผนงาน โครงการ</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 20px; margin: 10px 0;">ทบทวน Review</div> </div>
เราอยู่ที่ไหน?	เราจะไปเป็นอะไร?	จะไปทางไหนอย่างไร?	ใครจะต้องทำอะไร?	ที่ทำมาเป็นอย่างไร?



❶ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

กรอบการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสำคัญ
ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
(การวิเคราะห์ครั้งที่แล้ว)

ปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อ ความผาสุก ความ พึงพอใจ และ แรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน	จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จุดแข็ง (S) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงบวก	จุดอ่อน (W) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงลบ
ปัจจัยที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงาน เป็นทีม	๘.๑ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อน ร่วมงาน		✓
	๘.๔ การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน		✓
	๘.๒ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา		✓
	๘.๓ การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรม ของกรมชลประทาน		✓
	๘.๒ โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ ปฏิบัติประจำ		✓
	๘.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/ อบรม	✓	
	๘.๑ การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อของท่าน เพื่อ เข้ารับการอบรม		

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จุดแข็ง (S) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงบวก	จุดอ่อน (W) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงลบ
ปัจจัยที่ ๒ นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน	๔.๕ ส่งเสริมการสื่อสาร ๒ ทิศทาง		✓
	๔.๓ ผู้บริหารเปิดกว้างในการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น		✓
	๔.๔ ความสะดวกในการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและแสดงความคิดเห็น		✓
	๕.๒ การประเมินผลงานสะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง		✓
	๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓
	๔.๒ การมอบหมายและกระจายอำนาจโดยผู้บังคับบัญชา	✓	
	๕.๓ ค่าตอบแทนกับปริมาณงาน		✓
	๕.๔ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓
	๔.๑ การสื่อสารนโยบายไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น		✓

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จุดแข็ง (S) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงบวก	จุดอ่อน (W) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงลบ
ปัจจัยที่ ๔ สวัสดิการและแรงจูงใจ	๖.๒ ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	✓	
	๖.๓ กิจกรรมสวัสดิการที่กอง/สำนัก/โครงการจัดให้		✓
	๖.๔ การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่างๆ ของกรมชลประทาน		✓
	๖.๑ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการทำงานของผู้บังคับบัญชา		✓
ปัจจัยที่ ๕ ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำและความมั่นคงในงาน	๒.๓ นำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน	✓	
	๒.๒ ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	✓	
	๒.๔ ท่านมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์	✓	
	๒.๑ งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ทักษะความสามารถ	✓	
	๓.๔ ความมั่นคงในอาชีพ	✓	

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสำคัญ
ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
(นำปัจจัยที่เหลื่อมมาวิเคราะห์)

ปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อ ความผาสุก ความ พึงพอใจ และ แรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน	จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	จุดแข็ง (S) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงบวก	จุดอ่อน (W) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงลบ
ปัจจัยที่ ๓ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	๓.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	✓	
	๓.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน		✓
	๓.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะ ทำงาน	✓	
	๓.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน		✓
	๓.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะ ปฏิบัติงาน	✓	
	๓.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะ ฉุกเฉิน		✓

<p>ปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อ ความผาสุก ความ พึงพอใจ และ แรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน</p>	<p>จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน</p>	<p>จุดแข็ง (S) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงบวก</p>	<p>จุดอ่อน (W) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงลบ</p>
<p>ปัจจัยที่ ๖ การร้องทุกข์และ การแก้ไขปัญหา</p>	<p>๖.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้อง ทุกข์/ปัญหาสะดวก</p>	<p>✓</p>	
	<p>๖.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทา เรื่องร้องทุกข์/ปัญหา</p>		<p>✓</p>
	<p>๖.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหา บรรเทา เรื่องร้องทุกข์/ปัญหา</p>		<p>✓</p>
	<p>๖.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทาอย่างเป็นธรรม</p>		<p>✓</p>
<p>ปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อ ความผาสุก ความ พึงพอใจ และ แรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน</p>	<p>จำแนกตัวแปรในแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน</p>	<p>จุดแข็ง (S) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงบวก</p>	<p>จุดอ่อน (W) เป็นสภาวะ แวดล้อมที่มี ผลกระทบใน เชิงลบ</p>
<p>ปัจจัยที่ ๗ โอกาส และความก้าวหน้า ในงาน</p>	<p>๗.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ และความสามารถ</p>		<p>✓</p>
	<p>๗.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง</p>		<p>✓</p>
	<p>๗.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานอยู่</p>		<p>✓</p>

เกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญสถานะแวดล้อม

เกณฑ์	การจัดลำดับความสำคัญ
เกณฑ์ที่ ๑	เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกรมชลประทานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่าต้องบประมาณ
เกณฑ์ที่ ๒	เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างบริการด้านชลประทานเพื่อสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ
เกณฑ์ที่ ๓	เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่ดีของกรมชลประทาน
เกณฑ์ที่ ๔	เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
เกณฑ์ที่ ๕	เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความเติบโตของกรมชลประทาน

ตารางแสดงจุดแข็ง (s) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงบวก

ลำดับ	จุดแข็ง (S)
S1	๓.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน
S2	๓.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน
S3	๓.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันในขณะปฏิบัติงาน
S4	๖.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาสะดวก

ตารางแสดงจุดอ่อน (w) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงลบ

ลำดับ	จุดอ่อน (W)
W1	๓.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน
W2	๓.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยในหน่วยงาน
W3	๓.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
W4	๖.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
W5	๖.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
W6	๖.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขบรรเทาอย่างเป็นธรรม
W7	๗.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ
W8	๗.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง
W9	๗.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่

นำประเด็นในจุดแข็ง (S) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงบวก และประเด็นจุดอ่อน (W) เป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบในเชิงลบ ไปพิจารณาคะแนน SWOT กับเกณฑ์องค์ประกอบความสำคัญ ของสถานะแวดล้อมที่กำหนดไว้ โดยการให้คะแนนกำกับและใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{Max} = \text{ค่าสูงสุดตั้งแต่ช่อง}$$

$$\text{Min} = \text{ค่าต่ำสุดตั้งแต่ช่อง}$$

$$\text{Sum} - \text{Max} - \text{Min} = \text{ผลรวมของช่อง ลบด้วยช่อง max และช่อง min}$$

$$\text{Average} = \frac{\text{ช่อง Sum} - \text{Max} - \text{Min}}{\text{จำนวนข้อมูล}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{ค่ามากที่สุดของช่อง Average} - \text{ค่าที่ต่ำสุดของช่อง Average}}{\text{จำนวน เกรด}}$$

- | | |
|---|---|
| ค่ามากที่สุดของช่อง Average - (1* interval) | A |
| ค่ามากที่สุดของช่อง Average - (2* interval) | B |
| ค่ามากที่สุดของช่อง Average - (3* interval) | C |
| ค่ามากที่สุดของช่อง Average - (4* interval) | D |

	จุดแข็ง (S)	GRADE
S1	๓.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน	A
S2	๓.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	B
S3	๖.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาสะดวก	C
S4	๓.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันในขณะปฏิบัติงาน	D

	จุดอ่อน (W)	GRADE
W1	๓.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	A
W2	๖.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	B
W3	๖.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยาบรรเทาอย่างเป็นธรรม	B
W4	๗.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	B
W5	๗.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	B
W6	๗.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่	B
W7	๖.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	C
W8	๓.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยในหน่วยงาน	C
W9	๓.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	D

นำจุดแข็ง จุดอ่อนมากำหนด GRADE (ข้อมูลจากครั้งที่แล้ว)

	จุดแข็ง	GRADE
S1	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	C
S2	มีการมอบหมายและกระจายอำนาจตัดสินใจในระดับต่างๆ	B
S3	สวัสดิการ	D
S4	งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ทักษะและความสามารถ	A
S5	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	B
S6	มีการนำผลงานที่บุคลากรปฏิบัติไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน	D
S7	มีความมั่นคงในอาชีพ	A
	จุดอ่อน	GRADE
W1	ไม่เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	D
W2	การพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำไม่กระจายอย่างทั่วถึง	B
W3	มีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงานน้อย	A
W4	การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของกรมชลประทานน้อย	D
W5	ขาดการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	B
W6	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	A
W7	ขาดความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	B
W8	ขาดการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	A
W9	ขาดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	A
W10	การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุด ไม่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง	B
W11	ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	B
W12	การพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มีที่เหมาะสม	C
W13	ขาดการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	C
W14	กิจกรรมสวัสดิการที่กรมชลประทาน/กอง/สำนัก/โครงการจัดให้	D
W15	การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมชลประทาน	C

นำมาทบทวนร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
S1	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	C
S5	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	B
W3	มีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรม มาใช้กับการปฏิบัติงานน้อย	A
W5	ขาดการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	B
W6	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	A
W7	ขาดความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	B
W8	ขาดการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	A

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ และเกรด B ร้อยละ ๔๒.๘๖ ส่วนเกรด C คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ลำดับ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
S1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน	A
S2	ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	B
S4	ความปลอดภัยและการป้องกันในขณะที่ปฏิบัติงาน	D
W8	การส่งเสริมด้านสุขอนามัยในหน่วยงาน	C
W9	แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	D
W1	ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	A

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ และเกรด B ร้อยละ ๑๖.๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร

ลำดับ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
W5	ขาดการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	B
W6	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	A
W7	ขาดความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	B
W8	ขาดการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	A

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และเกรด B ร้อยละ ๑๖.๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ลำดับ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
S5	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	B
S2	ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	B
S4	ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	D
S1	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	C
W15	การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมชลประทาน	C
W7	ขาดการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	B
W8	ขาดการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	A

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ และเกรด B ร้อยละ ๔๒.๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
S2	มีการมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับต่างๆ	B
S4	งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ทักษะและความสามารถ	A
S8	มีความมั่นคงในอาชีพ	A
W3	มีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงานน้อย	A
W5	ขาดการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	B
W5	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	A
W7	ขาดความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	B
W8	ขาดการสื่อสาร๒ ทางคือ สื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	A
W9	ขาดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	A
W10	การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดไม่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง	B
W11	ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	B

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕ และเกรด B คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อการขับเคลื่อนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	GRADE
S4	งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ทักษะและความสามารถ	A
W3	มีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงานน้อย	A
W9	ขาดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	A
W10	การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุด ไม่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง	B
W11	ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	B
W4	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับความรู้และความสามารถ	B

W5	หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	B
W6	ความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน	B

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ และเกรด B คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕

- ๒๓ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อบริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากรภายในองค์กร

	จุดอ่อน (W)	GRADE
S3	การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์	C
W2	ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	B
W3	เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยาบรรเทาอย่างเป็นธรรม	B
W7	ผู้บริหารให้ความสนใจการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	C

ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ เกรด A คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และเกรด B คิดเป็นร้อยละ ๕๐

ขั้นตอนที่ ๕ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน

**ถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมชลประทาน**

บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้กรมชลประทานมีกำลังคนที่มีสมรรถนะที่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมชลประทานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้กรมชลประทานมีแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕

ถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมชลประทาน

บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อให้กรมชลประทานมีกำลังคนที่มีสมรรถนะที่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมชลประทานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้กรมชลประทานมีแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน ให้บุคลากรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ ให้แก่องค์กร	๑.ส่งเสริมให้ หน่วยงานปรับปรุง สภาพแวดล้อมการ ทำงานให้เหมาะสม และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสม บุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.๑ ปรับปรุง/ พัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมใน การทำงานให้ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ และมี บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงาน ภายใน กอง สำนัก กลุ่ม ที่ ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน	๑.โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น ๑.๑ การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อเติม อาคารสถานที่ทำงาน ๑.๒ การจัดระเบียบ สถานที่ทำงาน /กิจกรรม ๕ ส.	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี
		๑.๒ เพื่อจัดหา เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	๑.๒.๑ ร้อยละของกอง สำนัก และ กลุ่ม ที่ดำเนินการเพื่อจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒.โครงการจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ๒.๑ การสำรวจเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒.๒ การสนับสนุนให้ใช้ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
	๒.บุคลากรทุกระดับชั้นมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร	๒.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๒.๑.๑ ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๓.โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)	กอง สำนักกลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี
		๒.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๒.๑.๑ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กร	๔.โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร (Happy Society) เช่น ๔.๑ กิจกรรมนันทนาการ / การสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรทุกระดับชั้น ๔.๒ การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าใจนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง ๔.๓ การพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และความต้องการของบุคลากร	กอง สำนักกลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
		๒.๓ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภารกิจโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรในกอง สำนัก กลุ่ม ที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๕.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Happy Brain)	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรไว้ในกรมชลประทาน	๑.ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	๑.๑ เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑.๑.๑ จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๖.โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร เช่น ๖.๑ จัดให้มีเวทีถ่ายทอดเครือข่ายระบบสื่อสารเทคโนโลยีด้านนโยบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๖.๒ ขยายเครือข่ายระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังระดับโครงการให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	ศท./กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
		๑.๒ เพื่อขับเคลื่อนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	๑.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	๗.โครงการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี
		๑.๓ เพื่อให้มีการแก้ไขเยียวยาปัญหาและข้อร้องทุกข์ของบุคลากรภายในองค์กร	๑.๓.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับ การพิจารณา ชี้แจงและแจ้งกลับภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้รับเรื่อง	๘.โครงการจัดการเรื่องร้องทุกข์ในด้านความ ผาสุกของบุคลากรภายในองค์กร	คณะทำงานศูนย์เสริมสร้างความ ผาสุก กรมชลประทาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
	๒.ส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒.๑ จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	๒.๑.๑ ร้อยละผลการปฏิบัติงานของสำนัก กอง กลุ่ม ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	๙.โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ๙.๑ การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ๙.๒ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา ๙.๓ การจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
		๒.๒ เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่กอง สำนัก กลุ่ม ดำเนินการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑๐.โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี และมีผลงานดี เช่น ๑๐.๑ โครงการ ชำราชการและ ลูกจ้างประจำดีเด่น ๑๐.๒ โครงการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ๑๐.๓ โครงการรางวัล ผลงานด้านการจัดการความรู้ดีเด่น ๑๐.๔ โครงการดาวเด่น ประจำ กอง สำนัก กลุ่ม	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
	<p>๓.ส่งเสริมให้หน่วยงานมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ ที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว</p>	<p>๓.๑ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียด จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว</p>	<p>๓.๑.๑ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพที่กอง สำนัก กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม</p>	<p>๑๑. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีความสุข (Happy Body & Relax) เช่น ๑๑.๑ กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ๑๑.๒ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ๑๑.๓ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี ๑๑.๔ กิจกรรมการให้คำปรึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต</p>	<p>กอง สำนัก กลุ่ม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕</p>	<p>รายปี</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
		๓.๒ สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนาที่ตนศรัทธา ด้วยการให้ความรู้และหลักการปฏิบัติอันเป็นการพัฒนาจิตใจ	๓.๒.๑ จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่ กอง สำนัก กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๒. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น ๑๒.๑ การสวดมนต์นั่งสมาธิ ๑๒.๒ ธรรมะบรรยาย ๑๒.๓ ไหว้พระ ๙ วัดตามเทศกาลต่าง ๆ ๑๒.๔ ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่าง ๆ	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร	๑. การจัดกิจกรรมสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗	๑.๑ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	๑.๑.๑ จำนวนประเภทสวัสดิการที่ กอง สำนัก กลุ่ม จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗	๑๓. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น ๑๓.๑ การออมทรัพย์ ๑๓.๒ การฌาปนกิจสงเคราะห์ ๑๓.๓ การกีฬาและนันทนาการ	กอง สำนัก กลุ่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๕	รายปี

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
				๑๓.๔ ร้านค้าสวัสดิการ ๑๓.๕ สงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ ๑๓.๖ อาชีพเสริมเพิ่ม รายได้			

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔
ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕

ถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมชลประทาน

บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อให้กรมชลประทานมีกำลังคนที่มีสมรรถนะที่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมชลประทานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้กรมชลประทานมีแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ ผลงานที่มี คุณภาพให้แก่ องค์กร	๑.ส่งเสริมให้ หน่วยงาน ปรับปรุง สภาพแวดล้อม การทำงานให้ เหมาะสม และ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด ให้แก่บุคลากรใน การปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.๑ ปรับปรุง/ พัฒนาอาคาร สถานที่และ สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ ดีในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละของ หน่วยงานภายใน กอง สำนัก กลุ่ม ที่ ดำเนินการปรับปรุง/ พัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑.โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น ๑.๑ การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อ เติมอาคารสถานที่ ทำงาน ๑.๒ การจัดระเบียบ สถานที่ทำงาน / กิจกรรม ๕ ส.	กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๑.๒ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑.๒.๑ ร้อยละของกองสำนัก และกลุ่ม ที่ดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒.โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ๒.๑ การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒.๒ การสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๒.บุคลากรทุกระดับชั้นมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร	๒.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๒.๑.๑ ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๐๐	๗	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓.โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)	กอง สำนักกลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๒.๒ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๒.๑.๑ ร้อยละจำนวน บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ของ องค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๔.โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์ องค์กร (Happy Society) เช่น ๔.๑ กิจกรรมสาน สัมพันธ์ระหว่างฝ่าย บริหารกับบุคลากรทุก ระดับชั้น ๔.๒ การพัฒนาระบบ การสื่อสารองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้ บุคลากรทุกระดับชั้น เข้าใจนโยบายและ วัฒนธรรมขององค์กร อย่างชัดเจนและทั่วถึง ๔.๓ การพัฒนาช่อง ทางการสื่อสารให้มี ความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้อง กับลักษณะขององค์กร และความต้องการของ บุคลากร	กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๒.๓ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภารกิจโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรในกอง สำนักกลุ่ม ที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ ๑๐๐	๗	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๕.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Happy Brain)	กอง สำนักกลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาบุคลากรไว้ ในกรม ชลประทาน	๑.ส่งเสริมให้ หน่วยงานสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่ เหมาะสมกับ ลักษณะงานใน แต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรมี ความเชื่อถือและ ไว้วางใจในการ ทำงานร่วมกัน	๑.๑ เพื่อพัฒนา ระบบการสื่อสาร ภายในองค์กร ช่องทางการสื่อสาร ให้มีความ หลากหลาย เหมาะสมและ สอดคล้องกับความ ต้องการของ บุคลากร	๑.๑.๑ จำนวน ช่องทาง/กิจกรรมการ สื่อสารที่บุคลากร สามารถสื่อสารกับ ผู้บริหารในหน่วยงาน ได้สะดวก	๑๐ กิจกรรม/ ช่องทาง	๘	๖	๗	๘	๙	๑๐	๖.โครงการพัฒนา ระบบสื่อสารภายใน องค์กร เช่น ๖.๑ จัดให้มีเวที ถ่ายทอดเครือข่าย ระบบสื่อสาร เทคโนโลยีด้าน นโยบายและ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน ๖.๒ การขยาย เครือข่ายระบบการ สื่อสารเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทั่วถึง ทั้งองค์กร	ศท./ กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๑.๒ เพื่อขับเคลื่อนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๗	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๗.โครงการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	กอง สำนักกลุ่ม
		๑.๓ เพื่อให้มีการแก้ไขเยียวยาปัญหาและข้อร้องทุกข์ของบุคลากรภายในองค์กร	๑.๓.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณา ชี้แจงและแจ้งกลับภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่อง	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๘.โครงการจัดการเรื่องร้องทุกข์ในด้านความผาสุกของบุคลากรภายในหน่วยงาน	คณะกรรมการศูนย์เสริมสร้างความปลอดภัยกรมชลประทาน

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๒.ส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒.๑ จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	๒.๑.๑ ร้อยละผลการปฏิบัติงานของสำนักงานกลุ่ม ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙.โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ๙.๑ การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ๙.๒ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา ๙.๓ การจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน	กอง สำนักงานกลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๒.๒ เพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ กอง สำนัก กลุ่ม ดำเนินการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๕ กิจกรรม	๗	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐.โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี เช่น ๑๐.๑ โครงการข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น ๑๐.๒ โครงการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ๑๐.๓ โครงการรางวัลผลงานด้านการจัดการความรู้ดีเด่น ๑๐.๔ โครงการดาวเด่นประจำ กอง สำนัก กลุ่ม	กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีสุขภาพร่างกายจิตใจ ที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๑ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียด จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ ป้องกัน การรักษาสุขภาพ และการบริหารจัดการ ความเครียด	๓.๑.๑ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพที่กอง สำนักงาน กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๑. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข (Happy Body & Relax) เช่น ๑๑.๑ กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ๑๑.๒ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ๑๑.๓ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี ๑๑.๔ กิจกรรมการให้คำปรึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	กอง สำนักงานกลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๓.๒ สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนาที่ตนศรัทธา ด้วยการให้ความรู้และหลักการปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนาจิตใจ	๓.๒.๑ จำนวนกิจกรรมการพัฒนาจิตใจที่ กองสำนัก กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐ ครั้ง	๘	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๒. โครงการพัฒนาจิตนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น ๑๒.๑ การสวดมนต์นั่งสมาธิ ๑๒.๒ ธรรมะบรรยาย ๑๒.๓ ไหว้พระ ๙ วัดตามเทศกาลต่าง ๆ ๑๒.๔ ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่าง ๆ	กอง สำนัก กลุ่ม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างระบบ สวัสดิการที่ดีและ เหมาะสมกับ องค์กร	๑. การจัด กิจกรรม สวัสดิการตาม ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัด สวัสดิการภายใน ส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗	๑.๑ เพื่ออำนวยความสะดวกและ ช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน นอกเหนือจาก สวัสดิการที่ ราชการจัดให้	๑.๑.๑ จำนวนประเภท สวัสดิการที่ กอง สำนัก กลุ่ม จัดสวัสดิการตาม ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	๕ ประเภท กิจกรรม	๘	๑	๒	๓	๔	๕	๑๓. โครงการ สวัสดิการเข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น ๑๓.๑ การออมทรัพย์ ๑๓.๒ การฌาปนกิจ สงเคราะห์ ๑๓.๓ การกีฬาและ นันทนาการ ๑๓.๔ ร้านค้า สวัสดิการ ๑๓.๕ สงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ ๑๓.๖ อาชีพเสริม เพิ่มรายได้	กอง สำนัก กลุ่ม