



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๓๖๐

ที่ สนอ(รท)๐๑/๑๓๓/๒๕๕๗

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอให้เสนอข้อคิดเห็นโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และติดตามกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความ
ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ เพิ่มเติม

เรียน ผอ.ส่วน, ผอน.ภาค และ ผบ.อน.

ตามที่ได้มีการประชุมสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ อาคารวิชาการ ชั้น ๑๔ กรมชลประทาน สามเสน
คณะทำงานและเลขานุการฯ ได้กล่าวถึงโครงการที่ สนอ.จะดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความ
ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ ซึ่งได้มีการ
สำรวจโครงการแล้ว คือ โครงการสบอ. สานสัมพันธ์ปันน้ำใจสู่น้องผู้ด้อยโอกาส สรุปลงจากส่วนต่างๆ ตาม
แบบ และที่ประชุมขอให้ทุกส่วน/ศูนย์/ฝ่าย เสนอข้อคิดเห็นในการจัดกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างความ
ผาสุกฯ เพิ่มเติม เพื่อที่จะสรุปเสนอที่ประชุมสำนักฯ ในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ (โครงการฯ ของ สบอ. และ
ตัวอย่างโครงการอื่นตามที่แนบ)

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗ และแผนกลยุทธ์
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘
นั้น ฝ่ายคณะทำงานและเลขานุการฯ จึงขอให้ส่วนต่างๆ ดำเนินการในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

๑. มิตติความผูกพันที่ ๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในหัวข้อ กำหนดการเรียนรู้ของข้าราชการและ
พนักงานราชการที่มาปฏิบัติงานใหม่ ของ สบอ. และการจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วน
ของ ผนช. ผปช. ผจน. กพ.จน., กจ.จน., ศป.จน.

๒. มิตติความผูกพันที่ ๑

๒.๑ โครงการสร้างความมั่นคงการทำงาน การสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยน
สายงานลูกจ้างประจำ ส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคือ ผนช.(ยังไม่ครบ), สก.นช.๓, ๔, และ ๖

๒.๒ มิตติความผูกพันที่ ๑. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ในหัวข้อ "จัดให้มี
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มี
ความหลากหลาย" (ขอข้อมูล/เอกสารและภาพถ่ายจาก KM) และหัวข้อ "ขยายเครือข่ายระบบการสื่อสาร
เทคโนโลยีสารสนเทศไปยังระดับโครงการให้ทั่วถึงทั้งองค์กร" (ขอข้อมูล/เอกสารและภาพถ่ายจาก ศูนย์โทร
มาตรฯ)

๓. มิตติความผูกพันที่ ๒

๓.๑ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมี
ผลงานดี หัวข้อ "เอกสารที่ได้รับรางวัลและตีพิมพ์" ขอข้อมูล/เอกสารของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลรวมถึง
ภาพถ่าย (ถ้ามี) และการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. ขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมและส่งภาพถ่ายประกอบการ
ดำเนินกิจกรรมทั้งก่อนและหลัง

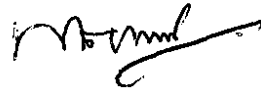
๓.๒ โครงการ....

๓.๒ โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ขอภาพถ่ายสวัสดิการต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาฯ และในส่วนสินค้าทางการเกษตร ขอข้อมูลและภาพถ่ายจากส่วนการใช้น้ำชลประทาน

๔. มิติความผูกพันที่ ๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร โดยขอให้ส่งรูปถ่ายกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายใน-ภายนอก เช่น การเข้าศึกษาดูงาน งานกีฬา กิจกรรมประเพณีต่างๆ การเข้าร่วมงานฌาปนกิจศพ และไฟล์ตารางวันเกิดบุคลากร (จาก KM)

ทั้งนี้ทุกกิจกรรมดังกล่าวขอให้ส่งคณะทำงานและเลขานุการฯ ภายในวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการภายในกำหนดเวลาต่อไป



(นายพูลสวัสดิ์ แก้ววิมุตติ)

ผบ.อน.

เลขานุการคณะทำงานฯ

ผลการคัดเลือกกิจกรรมในโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สบอ.

ชื่อคณะทำงาน	สถานสงเคราะห์เด็ก กำพ้อ	สถานสงเคราะห์ คนชรา	ทำบุญไหว้พระ	
ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	✓			
ผู้อำนวยการส่วนอุทกวิทยา			✓	
ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการน้ำ				ไปต่างประเทศ
ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงบำรุงรักษา			✓	
ผู้อำนวยการส่วนการใช้น้ำชลประทาน				
ผู้อำนวยการส่วนความปลอดภัยเขื่อน		✓		
ผู้อำนวยการศูนย์อุทกวิทยาและบริหารน้ำภาคตะวันออกเฉียง				
ผู้อำนวยการศูนย์ประมวลและวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ				
หัวหน้าศูนย์โทรมาตรเพื่อการบริหารจัดการน้ำ				
นางสาวอรุณา เขียวคุณา	✓			
ว่าที่ ร.ท. ธนศักดิ์ ทับโธน				
นางพัชรวิรี สุวรรณิก		✓		
นางสาวฉวีวรรณ สุดจิตร			✓	
นายธีรพงษ์ พิณฑอง		✓		
นางสาวณัฏฐพัชร ศุภธนาพันธ์	✓			
นายไกรนิธิ รัตนธาดา	✓			
นายปรเมนทร์ ขะพินิจ			✓	
นายพูลสวัสดิ์ แก้ววิมูติ			✓	
นางรุ่งนภา ทองศิริ		✓		
นางยานี กลิ่นเจริญ			✓	
นางสาวธัญญธร น้อยสุวรรณ	✓			
นางสาวนิตา มูลสาร	✓			
นางสาวพรรณอนงค์ วงศ์เสนา	✓			
นางพิชญา สนธยานนท์		✓		
นายอภิภู ขนิตปรียา				
นายพิพัฒน์ อังศธรมรัตน์				
นายปิยะพัฒน์ เหลือโกศล				
นายศุภชัย เม่งพัต				
รวม	๗	๕	๖	

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา :
โครงการ สบอ. สานสัมพันธ์ป็นน้ำใจสู่น้องผู้ด้อยโอกาส

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

จากการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยข้างต้น กรมชลประทาน ได้พยายามแสวงหาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรกรมชลประทาน โดยการเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (Quality of Work Life for Public Sector Program) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งกรมชลประทานได้รับเงินสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน (RID Happy QWL)

ดังนั้นสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา จึงจัดโครงการ สบอ. สานสัมพันธ์ป็นน้ำใจสู่น้องผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้าน Happy Society ให้แก่บุคลากรในสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดให้มีความรักสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้แพ้รู้ชนะรู้ถ้อย และเอื้ออาทรต่อกัน

๒. เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

สนองตอบและสอดคล้องกับ Happy ๘

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Happy Body | คือ การมีสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งกายและใจ |
| <input type="checkbox"/> Happy Heart | คือ การมีน้ำใจต่อผู้อื่น |
| <input checked="" type="checkbox"/> Happy Society | คือ การช่วยเหลือสังคม |
| <input type="checkbox"/> Happy Money | คือ การรู้จักใช้จ่าย ปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> Happy Relax | คือ การรู้จักผ่อนคลาย |
| <input type="checkbox"/> Happy Soul | คือ รู้จักศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต |
| <input type="checkbox"/> Happy Family | คือ การรู้จักมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง |
| <input type="checkbox"/> Happy Brain | คือ การรู้จักฝึกฝน หาความรู้ |

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสุขทั้งกายใจ พร้อมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมากขึ้น
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดหลัก

1. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ (๑๐๐ คน)
2. ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการจัดโครงการ โดยผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการไม่ต่ำกว่าระดับพึงพอใจมาก (ระดับคะแนน ๔)
 - ๒.๑ ระดับคะแนน ๕ พึงพอใจมากที่สุด
 - ๒.๒ ระดับคะแนน ๔ พึงพอใจมาก
 - ๒.๓ ระดับคะแนน ๓ พึงพอใจปานกลาง
 - ๒.๔ ระดับคะแนน ๒ พึงพอใจน้อย
 - ๒.๕ ระดับคะแนน ๑ พึงพอใจน้อย

วิธีดำเนินการ

1. จัดทำโครงการและคณะทำงาน
2. นำเสนอโครงการเพื่อการอนุมัติ
3. แจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ ๓ mail - ป้ายประกาศ - หนังสือเวียนสำนักฯ
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ
5. สรุปเสนอ

แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๕๗)						ผู้รับผิดชอบ
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	
๑. จัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน	←→						ทีมเลขานุการฯ
๒. สืบค้นและประสานงานสถานที่สำหรับทำกิจกรรมตามโครงการฯ	←→						ทีมเลขานุการฯ
๓. ประชาสัมพันธ์รับผู้เข้าร่วมโครงการฯ			←→				ทีมเลขานุการฯ
๔. ประชาสัมพันธ์รับการบริจาคสิ่งของต่างๆ			←→				ทีมเลขานุการฯ
๕. ประสานงานเตรียมสิ่งของ สถานที่สำหรับบริจาคและดำเนินกิจกรรม			←→				ทีมเลขานุการฯ
๖. แจกเวียนกำหนดการและประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมตามโครงการ			←→				ทีมเลขานุการฯ
๗. รับบริจาคสิ่งของต่างๆ ที่มีผู้ประสงค์จะบริจาค				←→			ทีมเลขานุการฯ
๘. ดำเนินการจัดกิจกรรม				←→			ทีมเลขานุการฯ
๙. สรุปและประเมินผลโครงการ						←→	ทีมเลขานุการฯ

ประมาณการค่าใช้จ่าย

๑. ค่าสิ่งของสำหรับบริจาคและดำเนินกิจกรรมนันทนาการ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท
๒. ค่าป้ายโครงการฯ และวัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็น จำนวน ๕,๐๐๐ บาท
๓. ค่าอาหารกลางวัน (๑๐๐ คน X ๘๐ บาท) / จำนวน ๘,๐๐๐ บาท
๔. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๐๐ คน X ๓๕ บาท X ๒ มื้อ) จำนวน ๗,๐๐๐ บาท
๕. ค่ายานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง / จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
- รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น.....๓๕,๐๐๐....บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน..)

(นายพลสวัสดิ์ แก้ววิมุตติ)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา
ผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้รับเงิน

(นายสมบุญ ศรีเมือง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ผู้เสนอโครงการ

ผลการพิจารณาโครงการ อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นายณรงค์ สีนานนท์)

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมชลประทาน
ประธานคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ผู้อนุมัติโครงการ

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗)

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักกฎหมายและที่ดิน : โครงการธารน้ำใจสร้างรอยยิ้ม

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๓๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

จากการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยข้างต้น กรมชลประทานได้พยายามแสวงหาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรกรมชลประทาน โดยการเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (Quality of Work Life for Public Sector Program) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งกรมชลประทานได้รับเงินสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน (RID Happy QWL)

ดังนั้นสำนักกฎหมายและที่ดิน จึงจัดโครงการธารน้ำใจสร้างรอยยิ้ม ซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้าน Happy Heart และ Happy Society ให้แก่บุคลากรในสำนักกฎหมายและที่ดินขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักกฎหมายและที่ดินให้มีความผูกพัน ความสัมพันธ์ในหมู่เจ้าหน้าที่ของสำนัก
๒. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่สำนักรู้จักการให้ การแบ่งปัน รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น
๓. เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร

สนองตอบและสอดคล้องกับ Happy ๘

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Happy Body | การมีสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งกายและใจ |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Happy Heart | การมีน้ำใจต่อผู้อื่น |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Happy Society | การช่วยเหลือสังคม |
| <input type="checkbox"/> | Happy Money | การรู้จักใช้จ่าย ปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> | Happy Relax | การรู้จักผ่อนคลาย |
| <input type="checkbox"/> | Happy Soul | รู้จักศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต |
| <input type="checkbox"/> | Happy Family | การรู้จักมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง |
| <input type="checkbox"/> | Happy Brain | การรู้จักฝึกฝน หาความรู้ |

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่คณะ และมีความสุขในการเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดหลัก

1. บุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ (๕๐ คน)
2. ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการจัดโครงการ โดยผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการไม่ต่ำกว่าระดับพึงพอใจมาก (ระดับคะแนน ๔)
 - 2.1 ระดับคะแนน ๕ พึงพอใจมากที่สุด
 - 2.2 ระดับคะแนน ๔ พึงพอใจมาก
 - 2.3 ระดับคะแนน ๓ พึงพอใจปานกลาง
 - 2.4 ระดับคะแนน ๒ พึงพอใจน้อย
 - 2.5 ระดับคะแนน ๑ พึงพอใจน้อย

วิธีดำเนินการ

1. นำเสนอแผนโครงการต่อคณะทำงานความผาสุกของสำนักเพื่อพิจารณาโครงการ
2. กำหนดรูปแบบและแผนในการดำเนินงาน
3. ประชาสัมพันธ์โครงการ
4. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
5. สรุปและประเมินผลโครงการ

แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๕๗)								ผู้รับผิดชอบ
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	
๑. จัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน	←→								นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๒. ประชาสัมพันธ์โครงการธารน้ำใจสร้างรอยยิ้ม				←→					นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๓. ประชุมเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมโครงการธารน้ำใจสร้างรอยยิ้ม			←→						นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๔. สำรวจสถานที่และติดต่อสถานที่ในการดำเนินกิจกรรม				←→					นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๕. แจงเวียน ประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการธารน้ำใจสร้างรอยยิ้ม				←→					นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๖. ประสานงานเตรียมสิ่งของและสถานที่เพื่อเลี้ยงอาหารเด็กพิการและ ทพพลภาพ ปากเกร็ด และบริจาคสิ่งของ					←→				นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๗. รับสมัครผู้สนใจร่วมเดินทางไปมอบของบริจาคและติดต่อรถบัส						←→			นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน
๘. สรุปและประเมินผลโครงการ							←→		นางสาวนงเยาว์ ภาคฐิน และทีมงาน

ประมาณการค่าใช้จ่าย

๑. ค่าอาหารเลี้ยงเด็กพิการและทุพพลภาพ (บ้านนนทภูมิ) จำนวน ๑๘,๐๐๐ บาท
 ๒. ค่าของใช้ต่างๆ (ผ้าอ้อมสำเร็จรูป, ถูงบ่า เป็นต้น) จำนวน ๗,๐๐๐ บาท
- รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น.....๒๕,๐๐๐.....บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน..)

(นางสาวรณงเยาว์ ภาคธิน)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักกฎหมายและที่ดิน
ผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้รับเงิน

(นายสมบุญ ศรีเมือง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ผู้เสนอโครงการ

ผลการพิจารณาโครงการ อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นายณรงค์ ลีนานนท์)

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมชลประทาน

ประธานคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน

ผู้อนุมัติโครงการ

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗)

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร :

โครงการ ICT รวมพลัง สร้างกุศล คุณความดี

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลกำหนดให้ดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

จากการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยข้างต้น กรมชลประทาน ได้พยายามแสวงหาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแต่บุคลากรกรมชลประทาน โดยการเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (Quality of Work Life for Public Sector Program) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งกรมชลประทานได้รับเงินสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน (RID Happy QWL)

ดังนั้น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงจัดโครงการ ICT รวมพลัง สร้างกุศล คุณความดี ซึ่งเป็นกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้าน Happy Heart , Happy Soul และ Happy Relax เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมบุคลากรได้เสริมสร้าง คุณธรรม และปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
๒. เพื่อปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากร
๓. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านครอบครัว สังคม ซึ่งเป็นการขัดเกลาทางจิตใจให้กับบุคลากรให้รู้คุณค่าของการแบ่งปันและการช่วยเหลือผู้อื่น
๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๕. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด
๖. เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร

สนองตอบและสอดคล้องกับ Happy ๘

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Happy Body | คือ การมีสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งกายและใจ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Happy Heart | คือ การมีน้ำใจต่อผู้อื่น |
| <input type="checkbox"/> Happy Society | คือ การช่วยเหลือสังคม |
| <input type="checkbox"/> Happy Money | คือ การรู้จักใช้จ่าย ปลอดภัย |
| <input checked="" type="checkbox"/> Happy Relax | คือ การรู้จักผ่อนคลาย |
| <input checked="" type="checkbox"/> Happy Soul | คือ รู้จักศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต |
| <input type="checkbox"/> Happy Family | คือ การรู้จักมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง |
| <input type="checkbox"/> Happy Brain | คือ การรู้จักฝึกฝน หาความรู้ |

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรผู้เข้าร่วมมี คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
๒. บุคลากรผู้เข้าร่วมมีจิตสำนึกที่ดี และมีจิตที่เป็นสาธารณะ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการรักษาพระพุทธศาสนาาร่วมกัน รวมไปถึงเกิดความสัมพันธ์ด้านครอบครัว ด้านสังคม และได้รับรู้คุณค่าของการแบ่งปัน การช่วยเหลือผู้อื่น
๓. บุคลากรผู้เข้าร่วมได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อช่วยเหลือสังคม
๔. บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดหลัก

๑. ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการจัดโครงการ โดยผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการไม่ต่ำกว่าระดับพึงพอใจมาก (ระดับคะแนน ๔)

- ๒.๑ ระดับคะแนน ๕ พึงพอใจมากที่สุด
- ๒.๒ ระดับคะแนน ๔ พึงพอใจมาก
- ๒.๓ ระดับคะแนน ๓ พึงพอใจปานกลาง
- ๒.๔ ระดับคะแนน ๒ พึงพอใจน้อย
- ๒.๕ ระดับคะแนน ๑ พึงพอใจน้อย

วิธีดำเนินการ

๑. ขออนุมัติโครงการ
๒. สำรวจข้อมูล สถานที่
๓. วางแผน (กำหนดวันเวลา)
๔. ประชาสัมพันธ์ภายในศูนย์
๕. รับบริจาคภายในศูนย์
๖. ดำเนินการตามแผน
๗. สรุปผลการจัดโครงการ
๘. ติดตามและประเมินผล

แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๕๓)								ผู้รับผิดชอบโครงการ
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	
๑. จัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน		←→							คณะทำงานฯ
๒. สืบหาข้อมูล สถานที่			←→						คณะทำงานฯ
๓. ประชาสัมพันธ์ภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ				←→					คณะทำงานฯ
๔. จัดหาแหล่งสินค้า เพื่อจำหน่ายหารายได้ร่วมการกุศล			←→						คณะทำงานฯ
๕. จำหน่ายสินค้า					←→				คณะทำงานฯ
๖. ประสานงานสถานที่					←→				คณะทำงานฯ
๗. แจ็งเวียนให้บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ เข้าร่วม					←→				คณะทำงานฯ
๘. จัดเตรียมสิ่งของ และกิจกรรมที่จะนำไปร่วมทำบุญ					←→				คณะทำงานฯ
๙. จัดกิจกรรม ดังนี้ - ทำบุญ ทำความสะอาดวัด ซ่อมแซม ปรับปรุงสถานที่ และเลี้ยงเพลพระสงฆ์ - เลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า และดำเนินกิจกรรมแบ่งปันความสุขให้เด็ก ๆ					←→				ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๑๐. สรุปผลและประเมินผลโครงการ					←→				คณะทำงานฯ

ประมาณการค่าใช้จ่าย

- | | |
|---|------------|
| ๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๐๐ คน x ๓๕ บาท) | ๓,๕๐๐ บาท |
| ๒. ค่าอาหารกลางวันสำหรับเลี้ยงเพลพระสงฆ์และผู้เข้าร่วมกิจกรรม | ๑๑,๐๐๐ บาท |
| ๓. ค่าอาหารสำหรับเด็กกำพร้า | ๕,๐๐๐ บาท |
| ๔. ค่าป้ายโครงการ | ๑,๐๐๐ บาท |
| ๕. ค่าวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับทำความสะอาด ปรับปรุง ซ่อมแซมสถานที่ต่าง ๆ
เช่น ไม้กวาด หลอดไฟ ถู ขยะ น้ำยา ฯลฯ | ๔,๕๐๐ บาท |

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๒๕,๐๐๐.- บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

(นางวัชรา พรหมนารถ)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้รับเงิน

(นายสมบุญ ศรีเมือง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต
กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ผู้เสนอโครงการ

ผลการพิจารณาโครงการ อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นายณรงค์ สีนานนท์)

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมชลประทาน
ประธานคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
ผู้อนุมัติโครงการ

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗)