



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๓๖๐

ที่ สบอ(รก)๐๑/๖/๒๕๕๗

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗

เรียน คณะทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

ตามคำสั่งสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ที่ ๐๐๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดผลสัมฤทธิ์ ประกอบกับ สบค. ได้จัดส่งแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ มาเพื่อทราบและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกรมชลประทาน สามเสน อาคารอำนวยการ ชั้น ๓ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

(ตามเอกสารแนบ ๑)

วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๑) แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ตามเอกสารแนบ ๒)

วาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายพลสวัสดิ์ แก้ววิมุตติ)

ผบ.อน.

เลขานุการคณะกรรมการ

สำเนาฉบับ

คำสั่งสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

ที่ ๐๐๔/๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข.๔๖๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการและใช้ชีวิตที่มีความสุข ตามหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข และขอให้ทุกหน่วยงานในกรมฯ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของกรมฯ จึงแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรของสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายจรูญ พจน์สุนทร | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา | ประธานคณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการส่วนอุทกวิทยา | รองประธานคณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการน้ำ | รองประธานคณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงบำรุงรักษา | รองประธานคณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนการใช้น้ำชลประทาน | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการส่วนความปลอดภัยเขื่อน | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์อุทกวิทยาและบริหารน้ำภาคตะวันออก | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์ประมวลและวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ | คณะทำงาน |
| ๑๐. หัวหน้าศูนย์โทรมาตรเพื่อการบริหารจัดการน้ำ | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางสาวอรุณา เขียวคุณา
หัวหน้ากลุ่มงานบำรุงรักษาห้วยงาน | คณะทำงาน |
| ๑๒. ว่าที่ ร.ต. ธนศักดิ์ ทับโหนด
นักอุทกวิทยาชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑๓. นางพัชรวีร์ สุวรรณิก
วิศวกรชลประทานชำนาญการ | คณะทำงาน |

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| ๑๔. นางสาวฉวีวรรณ สุดจิตร์
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๕. นายธีรพงษ์ พินทอง
วิศวกรชลประทานชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๖. นางสาวฉวีพร พันธ์
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๗. นายไกรনী รัตนธาดา
นายช่างชลประทานชำนาญงาน | คณะทำงาน |
| ๑๘. นายปรเมนทร์ ชะพินิจ
วิศวกรชลประทานปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๙. นายพูลสวัสดิ์ แก้ววิมุติ
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒๐. นางรุ่งนภา ทองศิริ
หัวหน้างานธุรการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. นางยานี กลิ่นเจริญ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๒. นางสาวฉวีวรรณ น้อยสุวรรณ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๓. นางสาวนิตดา มุลสาร
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๔. นางสาวพรรณอนงค์ วงศ์เสนา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๕. นางพิชญา สนธยานนท์
ช่างก่อสร้าง ข ๔/ทน. | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๖. นายอภิภู ชนิดปรีชา
พนักงานทั่วไป บ ๒ ศูนย์อุทกวิทยาและบริหารน้ำภาคกลาง | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๗. นายพิพัฒน์ อังศธรมรัตน์
เจ้าพนักงานอุทกวิทยาชำนาญงาน ศูนย์อุทกวิทยาและบริหารน้ำภาคตะวันออก | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๘. นายปิยะพัฒน์ เหลือโกศล
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ (สถานีฯ สามชุก) | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๙. นายศุภชัย มั่งพัด
เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน (สถานีฯ เพชรบุรี) | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา ตามแนวคิดและหลักการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานดีและการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๓. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

X 

 ว่าง/พิมพ์
ตรวจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๓๖๐

ที่ กษบ ๑๘/๒๕๕๗

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

① เรียน ผส.บอ. ผ่าน ที่ปรึกษา สบอ.

ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข.๔๖๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และขอให้ทุกหน่วยงานในกรมจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมของสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฝ่ายบริหารทั่วไปจึงได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชีวิตสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยาตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามคำสั่งฯ ที่แนบ

(นายพูลสวัสดิ์ แก้ววิมุตติ)

ผบ.อน.

② ผ่าน

(นายจรูญ พาน์สุนทร)

ที่ปรึกษา สบอ.

③

- เห็นชอบ / ลงนามแล้ว

- เรียน ผอ.ส่วน, ผอน.ภาค, ทน.สถานี และ ผบ.อน.

เพื่อโปรดทราบ

(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผส.บอ.

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗
 สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
๑. ความพยายาม ทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ องค์กร	๑.๑ ลักษณะงาน ส่งเสริมให้หน่วยงาน พัฒนาระบบและ วิธีการทำงานเพื่อให้ บุคลากรของ หน่วยงานปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑.๑.๑ จัดระบบ และวิธีการทำงาน ที่เหมาะสมและ ชัดเจนเพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	๑. ร้อยละหน่วยงานภายใน ส่วน ศูนย์ ฝ่าย ที่จัดกิจกรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงาน	๑. โครงการเสริมสร้าง ระบบการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ เช่น - การมอบหมายงานที่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะของบุคลากร - กำหนดการเรียนรู้ของ ข้าราชการและพนักงาน ราชการที่มาปฏิบัติงาน ใหม่ ของ สบอ. - การจัดทำคู่มือหรือ เอกสารแนวทางการ ปฏิบัติงาน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบงานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ภายใน สบอ.	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายใน เม.ย. ๕๗ ภายใน พ.ค. ๕๗ ภายใน ก.ค. ๕๗ ภายใน พ.ค. ๕๗	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
	๑.๒ ความมั่นคงและก้าวหน้า มีการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	๑.๒.๑ สร้างความมั่นคงในอาชีพและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ เลือกดำเนินการเพียง ๑ ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสำนักที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	๒. โครงการสร้างความมั่นคงการทำงาน เช่น - การจัดทำบัญชีครัวเรือน - การสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายใน มิ.ย. ๕๗ ภายใน มิ.ย. ๕๗	รายปี
	๑.๓ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	๑.๓.๑ เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๓. จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๓. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร เช่น - จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย (KM) - ขยายเครือข่ายระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังระดับโครงการให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ทุกศุกร์ ๑ และ ๓ ของเดือน	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๒.๑ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ คำตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	๒.๑.๑ เพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๔. จำนวนกิจกรรมที่ ส่วนศูนย์ ฝ่าย ดำเนินการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๔. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี เช่น - โครงการข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - โครงการรางวัลผลงานด้านการจัดการความรู้ดีเด่น (ด้านนวัตกรรม, เข้าร่วมกีฬาภายในกรม) - รางวัล ๕ ส ดีเด่น	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	รายปี
		๒.๑.๒ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	๕. จำนวนประเภทสวัสดิการที่ ส่วน ศูนย์ ฝ่าย จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	๕. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น - สวัสดิการเพื่อการสงเคราะห์ ว่าด้วยการสงเคราะห์สมาชิก พ.ศ. ๒๕๕๗ - กีฬาและนันทนาการ	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
	๒.๒ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สะดวกการก่อสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร	๒.๒.๑ ปรับปรุง/พัฒนาอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖. ร้อยละของหน่วยงาน ภายใน ส่วน ศูนย์ ฝ่าย ที่ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	๖. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน/กิจกรรม ๕ ส - ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์ วิทยุทัศน์, พันธกิจ, ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างและทำเนียบ ผู้อำนวยการสำนักของ สบอ. - ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์ โครงสร้างแต่ละหน่วยงานของ สบอ.	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มิ.ย. ๕๗ เม.ย. ๕๗ มิ.ย. ๕๗	รายปี
		๒.๒.๒ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. ร้อยละของหน่วยงาน ภายใน ส่วน ศูนย์ ฝ่าย ที่ดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มิ.ย. ๕๗	รายปี
				ปฏิบัติงาน - การสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด		ก.ย. ๕๗	

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑ เพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันอย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) - การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างภายในและภายนอกของ สบอ. - การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน สบอ.	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	รายปี
		๓.๑.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๘. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กร	๘. โครงการชลดประธานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร (Happy Society) เช่น -กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ -การพัฒนาระบบการสื่อสารของ สบอ. ให้มีประสิทธิภาพและหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะองค์กรและความต้องการของบุคลากร -การจัดงานเกษียณอายุราชการ	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายในเดือน เม.ย.๕๗ ภายในเดือน ส.ค.๕๗ ภายในเดือน ก.ย.๕๗	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
		๓.๑.๓ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียด จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	๑๐. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพที่ ส่วน ศูนย์ ฝ้าย ดำเนินการ/ เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีสุข (Happy Body) เช่น - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม (วิทยากรภายนอก) -กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	ส่วน ศูนย์ ฝ้าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ส.ค. ๕๗	รายปี
		๓.๑.๔ สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนาที่ตนศรัทธา ด้วยการให้ความรู้ และหลักการปฏิบัติอันเป็นการพัฒนาจิตใจ	๑๑. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่ ส่วน ศูนย์ ฝ้าย ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๑. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น -โครงการพัฒนาจิตและธรรมะบรรยาย -ทำบุญไหว้พระเสริมสิริมงคล (๕ ครั้ง)	ส่วน ศูนย์ ฝ้าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายใน ส.ค. ๕๗ ภายใน ส.ค. ๕๗	รายปี

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๑.๑ ลักษณะงานส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑.๑.๑ จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	๑. ร้อยละหน่วยงานภายในส่วน ศูนย์ ฝ่ายที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	ร้อยละ	๑๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น - การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร - กำหนดการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานราชการที่มาปฏิบัติงานใหม่ของ สบอ. - การจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ภายใน สบอ.	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๑.๒ ความมั่นคงและก้าวหน้า มีการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	๑.๒.๑ สร้างความมั่นคงในอาชีพและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ เลือกดำเนินการเพียง ๑ ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสำนัก ที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	ร้อยละ	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒. โครงการสร้างความมั่นคงการทำงาน เช่น - การจัดทำบัญชีครัวเรือน - การสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย
	๑.๓ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	๑.๓.๑ เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๓. จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๙ กิจกรรม/ช่องทาง	๑๐	๕	๖	๗	๘	๙	๓. โครงการพัฒนาระบบ สื่อสารภายในองค์กร เช่น - จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย (KM) - ขยายเครือข่ายระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังระดับโครงการให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๒.๑ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	๒.๑.๑ เพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัล ตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๔. จำนวนกิจกรรมที่ ส่วน ศูนย์ ฝ่าย ดำเนินการจัด/เข้าร่วม กิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓ กิจกรรม	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี เช่น - โครงการข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - โครงการรางวัลผลงานด้านการจัดการความรู้ดีเด่น (ด้านนวัตกรรม, เข้าร่วมกีฬาภายในกรม) - รางวัล ๕ ส ดีเด่น	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย
		๒.๑.๒ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	๕. จำนวนประเภทสวัสดิการที่ ส่วน ศูนย์ ฝ่าย จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	๒ ประเภท กิจกรรม	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	เข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น - สวัสดิการเพื่อการสงเคราะห์ ว่าด้วยการสงเคราะห์สมาชิก พ.ศ. ๒๕๕๗ - กีฬาและนันทนาการ	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๒.๒ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกการก่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร	๒.๒.๑ ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖. ร้อยละของหน่วยงานภายใน ส่วนศูนย์ ฝ่ายที่ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ	๑๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๖. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน/กิจกรรม ๕ ส - ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์ วิทยุทัศน์, พันธกิจ, ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างและทำเนียบผู้อำนวยการสำนักของสบอ. - ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์ โครงสร้างแต่ละหน่วยงานของ สบอ.	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย
		๒.๒.๒ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. ร้อยละของหน่วยงานภายในส่วน ศูนย์ ฝ่าย ที่ดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๗. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ส่วน ศูนย์ ฝ่าย

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑ เพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุข ทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ร้อยละ	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๘. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) - การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างภายในและภายนอกของสبو. - การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน สبو.	ส่วน ศูนย์ฝ่าย
		๓.๑.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๙. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กร	ร้อยละ	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร (Happy Society) เช่น -กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ -การพัฒนาระบบการสื่อสารของ สبو. ให้มีประสิทธิภาพและหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะองค์กรและความต้องการของบุคลากร -การจัดงานเกษียณอายุราชการ	ส่วน ศูนย์ฝ่าย

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๓.๑.๓ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียด จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ของตนเองและครอบครัว	๑๐. ร้อยละของ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วม กิจกรรมการดูแลสุขภาพที่ ส่วน ศูนย์ ฝ้าย ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีสุข (Happy Body) เช่น - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม (วิทยากรภายนอก) -กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	ส่วน ศูนย์ ฝ้าย
		๓.๑.๔ สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนาที่ตนศรัทธาด้วยการให้ความรู้และหลักการปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนาจิตใจ	๑๑. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่ ส่วน ศูนย์ ฝ้าย ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๕ ครั้ง	๘	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น -โครงการพัฒนาจิตและธรรมะบรรยาย -ทำบุญไหว้พระ เสริมศรัทธา (๕ ครั้ง)	ส่วน ศูนย์ ฝ้าย
๓ มิติ	๖ กลยุทธ์	๑๑ เป้าประสงค์	๑๑ ตัวชี้วัด								๑๑ โครงการ	