



แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ความเป็นมา

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ได้กำหนดไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้ง สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้สามารถตอบสนองต่อบริบท สภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายการบริหารราชการ และปัจจุบันบริบทของสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมือง การบริหารราชการ และเป็นการเตรียมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมด้วยสมรรถนะด้านต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจกรมเจ้าท่า ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และระบอบราชการ ๔.๐

กรมเจ้าท่าจึงได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่า มาต่อเนื่องตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากผลดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๐

หลักการ

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ และเพิ่มขีดสมรรถนะของกรมเจ้าท่า

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่ามีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเจ้าท่าและนโยบายระบบราชการ ๔.๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่าปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้กรมเจ้าท่ามีบุคลากรที่มีสมรรถนะตามนโยบายระบบราชการ ๔.๐ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมเจ้าท่าอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กรมเจ้าท่ามีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีขึ้น

๓. เพื่อให้กรมเจ้าท่ามีระบบ กลไกและวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

จากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าด้านการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชนและ เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ</p>						
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรกรมเจ้าท่าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</p> <p>๒. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>๑. ปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อขยายสถานที่ทำงานประจำปี</p>	<p>ธ.ค.๖๑ - ส.ค.๖๒</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>	<p>กองคลัง กวศ. และ ทุกหน่วยงาน</p>
			<p>๒. จัดทำมาตรฐานวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นของแต่ละสำนักงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ของบุคลากรแต่ละคน</p>	<p>ก.พ.- ส.ค. ๖๒</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>	<p>กองคลัง</p>
			<p>๓. จัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุของสำนักงานและบุคคล ให้เพียงพอและทันสมัยประจำปี</p>	<p>ธ.ค.๖๑ - ส.ค.๖๒</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>	<p>กองคลังและทุกหน่วยงาน</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่าปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>๑. จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานของกรมเจ้าท่าตามตัวชี้วัดโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น</p>	<p>๑. จัดให้มีการประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นช่องทางในการมอบหมายงาน สื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมเจ้าท่า และควบคุม กำกับ ติดตาม รวมทั้งในแนะ นำ การ ดำ เนิน งาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง</p>	<p>ธ.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จ.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	กองคลัง (การเงิน)
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า	มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	๑. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเจ้าท่า ๒. ความผูกพันของบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร	๑. ปรับปรุงเว็บไซต์ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ให้เข้าใช้ได้รวดเร็วและมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	จ.ค. ๖๑ - มิ.ย. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๒. จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ผู้ที่สอบแข่งขันได้ในวุฒิที่สูงขึ้นได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	จ.ค. ๖๑ - ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๓. โครงการคัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบของกรมเจ้าท่า	ม.ค.- ส.ค. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก. (กจ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๔. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงานราชการและให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลด้วยระบบ DPIS ให้กับข้าราชการ และพนักงานราชการที่บรรจุใหม่	ม.ค.- ส.ค. ๖๒	บุคลากรบรรจุใหม่ทุกหน่วยงาน	สลก. (พบ./กจ.)
			๕. จัดโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมเจ้าท่า และสำหรับการรับทุนศึกษาหรือฝึกอบรมหลักสูตรต่างประเทศ	ก.พ.- ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๖. กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)	ต.ค. ๖๑ - ก.ย.๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก. (กจ. / คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมเจ้าท่า)
			๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ข้าราชการ) (e-IDP)	ก.พ.- ก.ย. ๖๒	ข้าราชการทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๘. กิจกรรมให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรและหน่วยงานภายในกรม	ก.พ.- ส.ค. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๙. กิจกรรมประเมินจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งผู้อำนวยการรองอธิบดี และ อธิบดี	ก.พ. - ส.ค. ๖๒	ผู้อำนวยการรองอธิบดี และ อธิบดี	สผง. (กส.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๑๐. โครงการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม Training Roadmap (จำนวน ๑ สายงาน)	ธ.ค.๖๑	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๑๑. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ	ต.ค.๖๑- ก.ย.๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๑๒. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ธ.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๑๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ม.ค. - ก.ย. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(กจ./พบ.)
			๑๔. โครงการส่งเสริมบุคลากรกรมเจ้าท่า (ข้าราชการและพนักงานราชการ) เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning ของกรมเจ้าท่า	ม.ค. - ก.ย. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๑๕. โครงการถ่ายทอดประสบการณ์เรียนรู้จากต่างแดน (สำหรับผู้ที่ได้รับทุนศึกษา/ดูงานต่างประเทศ หลังจากกลับมาภายใน ๑ เดือน ให้สรุปประสบการณ์เรียนรู้ และสิ่งที่สามารถนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานหรือในการกรมเจ้าท่า ทั้งใน	ม.ค. - ก.ย. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			รูปแบบไฟล์วิดีโอ หรือเอกสารรายงาน พร้อมภาพประกอบ เพื่อบันทึกลงในระบบ HRD เป็นการเผยแพร่ความรู้ในสื่อของ จท. และให้เกิดการขยายความรู้ในวงกว้าง)			
			๑๖. โครงการสัปดาห์คุณธรรม จริยธรรม ปีที่ ๗	เม.ย.- ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (พบ.)
			๑๗. โครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ในตำแหน่ง ผจก. สาขา	ธ.ค.๖๑ - ส.ค.๖๒	บุคลากร จภ. ๑-๗	สลก. (กจ.)
			๑๘. กิจกรรมประกาศเจตจำนงในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสของอธิบดีกรมเจ้าท่าต่อบุคลากรและสาธารณชน	ธ.ค.๖๑ - ก.พ.๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก. และ สผง. (กร.)
			๑๙. กิจกรรมวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยง หรือโอกาสที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	ธ.ค. ๖๑ - ม.ค.๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก. (กจ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๐. โครงการระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน และให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมเรียนรู้งานอื่นๆ ในหน่วยงาน	ม.ค. - ก.ย. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าด้านส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้กรมเจ้าท่าดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรู้ สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองได้ ๒. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเอง ๓. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีสุขภาพที่ดีสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	๑. จำนวนบุคลากรกรมเจ้าท่าที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพมากขึ้น ๒. จำนวนบุคลากรกรมเจ้าท่าที่ลาป่วยลดลง	๑. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผลการตรวจ	ธ.ค. ๖๑ – ส.ค.๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน (ส่วนกลาง)	สลก.(พบ.)
			๒.กิจกรรมให้ความรู้รักษาสุขภาพ : รู้ทัน รู้ไว ห่างไกลโรค	เม.ย. – ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (พบ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าด้านสังคม เพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่าทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคีมีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ กรมเจ้าท่าสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานเพื่อให้บุคลากร กรมเจ้าท่ามีความเชื่อถือ และไว้วางใจในการทำงาน ร่วมกัน	๑. กรมเจ้าท่ามีนโยบาย และดำเนินการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ เหมาะสม ๒. บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มี ส่วนร่วมในการสร้างและ ร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมองค์กร ๓. บุคลากรกรมเจ้าท่าที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์และวัฒนธรรม ขององค์กร	๑. กรมเจ้าท่ามี นโยบายและ ดำเนินการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ เหมาะสม ๒. บุคลากรกรม เจ้าท่าที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์และ วัฒนธรรมของ องค์กร	๑. อบรมหลักสูตรนักปฏิบัติการขนส่ง ทางน้ำ รุ่นที่ ๑๒	จ.ค. ๖๑	บุคลากรทุก หน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๒. กิจกรรมประกาศเจตจำนงของ อธิบดีกรมเจ้าท่าและสื่อสารให้ทั่วทั้ง กรม	ม.ค.๖๒- เม.ย.๖๒	บุคลากรทุก หน่วยงาน	สลก.(กจ.) , สผง.(กร.)
			๓. จัดประชุมทบทวนคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานราชการ เพื่อสร้างความเสมอภาคหญิงชาย	ม.ค.- ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุก หน่วยงาน	สลก.(กจ.)
			๔. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ แนวทางป้องกันและปัญหาการล่อง ละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	ม.ค.- ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุก หน่วยงาน	สลก.(กจ. / พบ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรกรมเจ้าท่าให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร	๑. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น ๒. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น	๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ๒. จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	๑. กิจกรรม “เจ้าท่าพาล่องสายชล สวตมนต์ภาวนาข้ามปี”	ธ.ค.๖๑	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก.(ปส.) และ สปว.
			๒. วันสงกรานต์	เม.ย.๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (ปส.)
			๓. กิจกรรมทำบุญเนื่องในวันปีใหม่	ม.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (ปส.)
			๔. กิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนากกรมเจ้าท่า	ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก.
			๕. กิจกรรมการคัดแยกและลดปริมาณขยะในกรมเจ้าท่า	ม.ค. - ส.ค. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)
			๖. กิจกรรมกีฬาสกีกรมเจ้าท่า	ม.ค. - ส.ค. ๖๒	ทุกหน่วยงาน	สลก.(พบ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมเจ้าท่าด้านเศรษฐกิจ						
เพื่อให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้กรมเจ้าท่าเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่บุคลากรกรมเจ้าท่า	๑. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม ๒. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรู้ความเข้าใจและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. บุคลากรกรมเจ้าท่าปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน	๑. บุคลากรกรมเจ้าท่ามีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น ๒. จำนวนบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม ๓. จำนวนบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง	๑. โครงการส่งเสริมการออมทรัพย์	เม.ย. – ส.ค. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สหกรณ์ออมทรัพย์กรมเจ้าท่า
			๒. โครงการส่งเสริมวิถีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	เม.ย. – ก.ย. ๖๒	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (พบ.)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากรกรมเจ้าท่า	ส่งเสริมให้กรมเจ้าท่าจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	๑. จำนวน กิจกรรมสวัสดิการที่กรมเจ้าท่าจัดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ ๒. จำนวน บุคลากรกรมเจ้าท่า ในแต่ละกรมเจ้าท่า ที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	๓. การจัดสวัสดิการภายในกรมเจ้าท่า เช่น - การปรับปรุงภูมิทัศน์โรงอาหาร - มอบทุนส่งเสริมการศึกษาให้แก่ บุตรสมาชิกสวัสดิการกรมเจ้าท่า ประจำปี ๒๕๖๒	ม.ค. - ก.ย. 62	บุคลากรทุกหน่วยงาน	สลก. (พบ.)

เห็นชอบดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(นายสมศักดิ์ ห่มม่วง)

อธิบดีกรมเจ้าท่า

ลงวันที่ ธันวาคม.....๒๕๖๑