



บันทึกข้อความ

งานทะเบียนบริหาร
3492
4 ต.ค. ๒๕๕๔
วันที่ 13/14 น.
นาง

ส่วนราชการ... กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ โทร. ๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๕๗๗/๗ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง รายงานผลแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓-๒๕๕๕

เรียน อปส.

ตามที่กรมบุคคลได้นำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานเป็นกรอบการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์กร หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจ แยกประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และได้จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร กรมบุคคลในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ นั้น

ในการนี้ กรมบุคคลได้มีหนังสือ ที่ กษ ๐๖๐๒/๗๓๐๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔ แจ้งเวียนแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ให้ทุกหน่วยงานทราบและให้ความร่วมมือดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอสรุปรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ฯ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ ซึ่งจากผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว คณะทำงานอนุกรรมการ หมวด ๕ ได้มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ ในการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาองค์กร กรมบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ วันที่ ๑๙ - ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปี ๒๕๕๕ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ดำเนินการต่อไป

๑๗) พล.ร.๖
[Signature]
อ.ค.ค.

ท.ค.ค.
[Signature]
พ.ท.ค.
(นายทฤษฎี ชาวสวนเจริญ)
อธิบดีกรมบุคคล

[Signature]
(นายควยชัย ชัยยุทธ โส)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

[Signature]
(นายอนุชิต วัฒนาราม)
รองอธิบดีกรมบุคคล
= 4 ต.ค. 2554

รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ
เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศที่ดี ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้ง ดูแลสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ ประชาชน และเกษตรกรที่มารับบริการ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความพึงพอใจ	ร้อยละ ๘๐	๑.โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)	จากผลการประเมินความพึงพอใจโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๕.๘๙ (ตามเอกสารที่แนบ ๑)
	๒. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๑ ครั้ง	๑.โครงการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการกรมปศุสัตว์ หรือผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ได้ดำเนินการโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด และโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น โดยคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานใสสะอาด และผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ และวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๔ มีการมอบโล่รางวัลแก่หน่วยงาน และเกียรติบัตรสำหรับผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น ในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ (ตามเอกสารแนบ ๒)

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ
		ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติของตนเองและต่อการทำงานบนหลักแห่งศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๒ ครั้ง	๒.โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน	ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๒ ครั้ง ดังนี้ ๑. ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ณ วัดตาลเอน อ.ปางปะหัน จ.พระนครศรีอยุธยา มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๖๓ คน (ตามเอกสารแนบ ๓.๑) ๒. ระหว่างวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๔ - ๒ เมษายน ๒๕๕๔ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๖๕ คน (ตามเอกสารแนบ ๓.๒)
		มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	ร้อยละของข้าราชการที่มีความเข้าใจต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๓.โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการแล้ว เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ปรับปรุงระบบผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในปีต่อไป
		การบริหารกำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	อย่างน้อย ๑ สายงาน	๔.โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กำลังดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อประมวลผลการจัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด และปศุสัตว์อำเภอ โดยจะวางแผนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
เสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ในการ ปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	เพื่อเป็นการส่งเสริม และพัฒนาสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดี ให้มี ความปลอดภัยในการ ทำงาน รวมทั้ง ดูแลสวัสดิ ภาพของเจ้าหน้าที่ ประชาชน และเกษตรกร ที่มารับบริการ โดยมีการ จัดการประกวดกิจกรรม เพื่อยกย่อง ชมเชย และให้ รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผล การดำเนินการที่ดีเด่น	หน่วยงานในสังกัดกรม ปศุสัตว์ที่เข้าร่วม กิจกรรม	ทุก หน่วยงาน	๑.โครงการประกวด สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)	ทุกหน่วยงาน	๒๕๕๕	- ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน - นโยบายและ การบริหารงาน - สภาพแวดล้อม ในการทำงาน - ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
		เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของกรมปศุสัตว์ มีสุขภาพ พลานามัยที่ดี ปราศจาก โรคภัย ช่วยเสริมสร้างความ ปลอดภัย และมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีความสุข และมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	ร้อยละผู้เข้าร่วม กิจกรรม มีความพึงพอใจ	ร้อยละ ๘๐	๒. โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี	ทุกหน่วยงาน	๒๕๕๕	- ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
	๒. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	ระดับความสำเร็จในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ ๒. ทบทวนระบบ ๓. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบ ๔. เสนอแผนกลยุทธ์ผู้บริหาร ๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	กกจ.	๒๕๕๕	- ความสำเร็จของงาน - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน
		เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๑ ครั้ง	๒. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด และโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	กกจ.	๒๕๕๕	- การได้รับการยอมรับนับถือ
		ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติของตนเองและต่อการทำงานบนหลักแห่งศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาธิบาล	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๒ ครั้ง	๓. โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน	กกจ.	๒๕๕๕	- ความสำเร็จของงาน

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
		การบริหารกำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. กำหนด/ระบุตำแหน่งงานหลัก และจัดทำ Success Profile ๓. จัดทำข้อมูลประเมินวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้มีศักยภาพเข้าตำแหน่ง เป้าหมาย ๔. จัดทำเครื่องมือเปรียบเทียบกลุ่มบุคคลผู้มีศักยภาพ ๕. สรุปผลเสนอผู้บริหาร	๔.โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กกจ.	๒๕๕๕	- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน