



บันทึกข้อความ

งานช่วยนักบริหาร	172
เลขที่	พ.ย. 2554
วันที่	วันที่ 14.6.54
เวลา	8.84

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ฯ โทร. ๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒ / ๑๕๖๘ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕

เรียน อปส.

ตามที่กรมบุคคลได้นำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานเป็นกรอบการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์การ ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้น

ในการนี้ คณะทำงานโครงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมบุคคล ได้ดำเนินการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจ แยกประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ และได้จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมบุคคลในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ ซึ่งบริษัทที่ปรึกษาด้านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ร. (บริษัท ทริส) ได้ตรวจสอบและประเมินผลแล้ว เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้ง แผนกลยุทธ์ ฯ ดังกล่าวให้หน่วยงานของกรมบุคคลทราบและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามหนังสือที่แนบ

10/12
[Signature]
๗ เม.ย. ๕๔

[Signature]

(นายอวยชัย ชัยยุทธโร)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ลงนามแล้ว

25/4
(นายปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ)
อธิบดีกรมบุคคล

๕ 4 เม.ย. 2554

[Signature]
(นายยุทธ รัตนานนท์)
รองอธิบดีกรมบุคคล
- 4 เม.ย. 2554

เสนอ... (พร้อมต้นฉบับ)

สบ.ออกเลขที่กรม ๕ 5 เม.ย. 2554



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒-๖๕๓๔๔๔๔-๕๐ ต่อ๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒ / พ.ก.อ.ก. วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕

เรียน ผอ.สำนัก, ผอ.กอง, ปจจ. และหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์

ตามที่กรมปศุสัตว์ได้นำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานเป็นกรอบการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์การ ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ นั้น

ในการนี้ คณะทำงานโครงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ได้ดำเนินการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจ แยกประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และได้จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ ซึ่งบริษัทที่ปรึกษาด้านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ร. (บริษัท ทริส) ได้ตรวจสอบและประเมินผลแล้วเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ กรมปศุสัตว์จึงขอให้ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศที่ดี ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้ง ดูแลสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ ประชาชน และเกษตรกรที่มารับบริการ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ	ร้อยละ ๘๐	๑. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)	ทุกหน่วยงาน	๒๕๕๓-๒๕๕๕	- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - นโยบายและการบริหารงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
		เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ	ร้อยละ ๘๐	๒. โครงการรวมใจเมืองกรุง สร้างความร่มเย็นให้ชาวปทุมธานี (ปลูกต้นไม้)	กกจ.	๒๕๕๓	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
		เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	กกจ.	๒๕๕๔	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
	๒. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	ร้อยละของข้าราชการที่มีความเข้าใจต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๑.โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	กกจ.	๒๕๕๓-๒๕๕๕	- ความสำนึกของงาน - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน
		เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๑ ครั้ง	๒.โครงการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ หรือผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	กกจ.	๒๕๕๓-๒๕๕๕	- การได้รับการยอมรับนับถือ
		ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติของตนเองและต่อการทำงาน บนหลักแห่งศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๒ ครั้ง	๓.โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน	กกจ.	๒๕๕๓-๒๕๕๕	- ความสำเร็จของงาน
		การบริหารกำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	อย่างน้อย ๑ สายงาน	๔.โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กกจ.	๒๕๕๓-๒๕๕๕	- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุปผลลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประเภทบุคลากร	ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก	ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 3. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 2. ลักษณะของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 4. นโยบายและการบริหารงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 5. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)
ลูกจ้างประจำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 2. การพัฒนา/ฝึกอบรม (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)
พนักงานราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 3. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 4. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 2. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 3. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ) 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) 5. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)