



# บันทึกข้อความ

กรมเจ้าพนักงาน
เลขที่ ๕๖
วันที่ ๗ เม.ย. ๒๕๕๖
เวลา ๑๕:๒๑
๕๖ ๑๐

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ โทร. ๒๑๒๕)  
 ที่ กษ ๐๖๐๒ / ๑๗๖๖ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

เรียน อปส.

ตามหนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๑/๗๓๐๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ ให้ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือดำเนินการ ตามที่กรมปศุสัตว์ ได้นำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานเป็นกรอบการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์กร ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรรวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยใหม่ให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการตามประเภทบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานและจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่หามาได้ ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ร่างหนังสือขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมปศุสัตว์ ในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้เกิดความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป สามารถดูรายละเอียดต่างๆ ได้ที่ <http://www.dld.go.th/person/ประชาสัมพันธ์>

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

อนันต์ นวน

(นายพนม มีศิริพันธ์)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายทฤษฎี ขาวสวนเจริญ)  
อธิบดีกรมปศุสัตว์

เสนอ.....๑๑.๖.๕๖ (พร้อมกันด้วย)

สบ.ออกเลขที่กรม = 2 เม.ย. 2556



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒-๖๕๓๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒/๑ พ๕๖๒๒ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กอง,ปศข.,ปศจ. และหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์

ตามหนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๑/๗๓๐๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ ให้ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือดำเนินการ ตามที่กรมปศุสัตว์ ได้นำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานเป็นกรอบการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์กร ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรมปศุสัตว์จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยใหม่ให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการตามประเภทบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานและจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่หามาได้ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมปศุสัตว์ ในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป สามารถดูรายละเอียดต่างๆ ได้ที่ <http://www.dld.go.th/person/ประชาสัมพันธ์>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายทฤษฎี ชาวสวนเจริญ)  
อธิบดีกรมปศุสัตว์



# บันทึกข้อความ

งานช่วยน้การบริหาร
เลขรับที่.....
วันที่ 27 มี.ค. 2556
เวลา สท 14.09
515 10

ส่วนราชการ... กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ โทร. ๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๖๗๕ วันที่ ๖๗ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง... รายงานผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

ด้วยกรมปศุสัตว์ ได้นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ ส่วนราชการต้องมีการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในกรณีนี้ กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ดำเนินการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ ปรับปรุง จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยให้มีความเหมาะสม และจัดทำแผนสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กรต่อไป

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมปศุสัตว์ ๓ กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๓๗๕ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕๓ ราย และพนักงานราชการ จำนวน ๓๓๕ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙๖๓ ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปผลได้ ดังนี้ (รายละเอียดตามรายงานผลการศึกษาปัจจัยฯ ที่แนบ)

๑) สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คิดเป็นร้อยละ)		
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน			
๑. ด้านนโยบายและการบริหาร	มาก (๗๓.๙๐ %)	ปานกลาง (๗๑.๔๕ %)	มาก (๗๓.๖๐ %)
๒. ด้านการให้ค่าตอบแทน	ปานกลาง (๖๐.๑๐ %)	ปานกลาง (๕๖.๐๐ %)	ปานกลาง (๖๓.๓๐ %)
๓. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	มาก (๗๗.๙๕ %)	มาก (๗๕.๐๐ %)	มาก (๗๗.๘๐ %)
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ปานกลาง (๖๗.๔๕ %)	ปานกลาง (๖๗.๔๕ %)	ปานกลาง (๖๖.๙๐ %)
๕. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ปานกลาง (๖๖.๘๐ %)	ปานกลาง (๖๕.๘๕ %)	ปานกลาง (๖๖.๔๕ %)
๖. ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรม	ปานกลาง (๖๖.๗๐ %)	ปานกลาง (๖๐.๔๐ %)	ปานกลาง (๖๓.๔๕ %)
๗. ด้านการบริการและสวัสดิการ	ปานกลาง (๖๓.๒๐ %)	ปานกลาง (๖๕.๓๐ %)	ปานกลาง (๕๕.๐๐ %)
๘. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ปานกลาง (๗๑.๓๕ %)	ปานกลาง (๖๗.๑๐ %)	ปานกลาง (๖๙.๖๕ %)

ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คิดเป็นร้อยละ)		
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน			
๑. ด้านความสำเร็จของงาน	มาก (๗๙.๒๕ %)	มาก (๗๘.๖๐ %)	มาก (๗๘.๖๐ %)
๒. ด้านลักษณะของงาน	มาก (๗๕.๗๕ %)	ปานกลาง (๗๒.๑๐ %)	ปานกลาง (๗๒.๔๐ %)
๓. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	มาก (๗๓.๔๐ %)	ปานกลาง (๗๑.๐๐ %)	ปานกลาง (๗๑.๖๕ %)
๔. ด้านความรับผิดชอบ	มาก (๗๖.๔๐ %)	ปานกลาง (๗๑.๗๕ %)	มาก (๗๔.๔๐ %)
๕. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ปานกลาง (๖๒.๗๐ %)	ปานกลาง (๕๙.๒๕ %)	ปานกลาง (๕๙.๑๐ %)
ความผาสุกในการทำงาน	มาก (๗๗.๙๗ %)	มาก (๗๘.๐๗ %)	มาก (๗๗.๓๑ %)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ปานกลาง (๗๓.๓๓ %)	ปานกลาง (๗๒.๖๙ %)	ปานกลาง (๗๒.๗๕ %)

๒. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และการจัดลำดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประเภทบุคลากร	ลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงาน	ลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ข้าราชการ	๑. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๒. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๓. การพัฒนา/ฝึกอบรม (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๔. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๕. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)	๑. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๒. การพัฒนา/ฝึกอบรม (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๓. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๔. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๕. ลักษณะของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๖. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)
ลูกจ้างประจำ	๑. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๒. การบริการและสวัสดิการ (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๓. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๔. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๕. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน)	๑. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๓. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๔. การให้ค่าตอบแทน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๕. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)

ประเภทบุคลากร	ลำดับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุกในการทำงาน	ลำดับปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน
พนักงานราชการ	๑. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๒. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน) ๔. ความสำเร็จของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน)	๑. ลักษณะของงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๓. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๔. ความรับผิดชอบ (ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน) ๕. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน)

กองการเจ้าหน้าที่ ได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ และปรับปรุงปัจจัยให้มีความเหมาะสม โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ แยกตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งนี้ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ศึกษามาได้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้เกิดความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ที่กรมปศุสัตว์นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมปศุสัตว์ (รายละเอียดแผนกลยุทธ์ฯ ตามที่แนบมาพร้อมนี้)

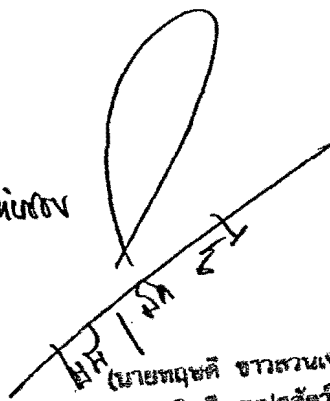
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ต่อไป



(นายพนม มีศิริพันธ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

หนึ่งธวง



(นายพนชติ ชารสวนเจริญ)  
อธิบดีกรมปศุสัตว์

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	เพื่อเป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศที่ดี ให้ความปลอดภัย รวมทั้ง ดูแลสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ ประชาชน และเกษตรกรที่มาใช้บริการ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	- ปี ๒๕๕๖ ร้อยละ ๘๐ - ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๙๐ - ปี ๒๕๕๘ ร้อยละ ๙๕ - ปี ๒๕๕๙ ร้อยละ ๑๐๐	- โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)	- ทุกหน่วยงาน - กกจ.รับผิดชอบ โครงการ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
		เพื่อวางแผนเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการป้องกันภัยพิบัติ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐ / ปี	- แผนงานซ้อมป้องกันภัยพิบัติ	-ทุกหน่วยงาน - ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	-ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
		เพื่อสาธิตการใช้ และฝึกปฏิบัติการใช้ถังดับเพลิงให้เจ้าหน้าที่ทุกคน	จำนวนเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม	๑๐๐ คน / ปี	- อบรมการใช้ระบบถังดับเพลิง	- ทุกหน่วยงาน - ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
		เพื่อกระตุ้นให้พนักงานขับรถยนต์ให้รู้จัก ดูแล บำรุงรักษารถยนต์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และขับขีรถยนต์ด้วยความปลอดภัย	ร้อยละของพนักงานขับรถยนต์เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๑๐๐ / ปี	- โครงการฝึกอบรมพนักงานขับรถยนต์	- สลก.รับผิดชอบ โครงการ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
		เพื่อทดแทนรถยนต์ที่มีอายุเกิน ๑๐ปี ให้แก่หน่วยงาน เพื่อมีรถยนต์ที่มีสภาพดีพร้อมใช้งานอย่างปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่	รถยนต์ทดแทนจำนวน ๖๐ คัน	๒๐ คัน / ปี	- โครงการทดแทนรถยนต์ที่มีอายุการใช้งานเกิน ๑๐ ปี สำหรับ สนง.ปศข. และ สนง.ปศจ.	สลก.รับผิดชอบ โครงการ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
		เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ให้ได้รับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยสะดวก และส่งเสริมให้ดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพประจำปีโดยสะดวก ใจใส่รักษาสุขภาพ พละนามัย ให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรค	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐ / ปี	- โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	- ทุกหน่วยงาน - ส่วนกลาง กกจ. รับผิดชอบ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- การบริการและสวัสดิการ
		เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ จัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ความสามัคคี และสัมพันธภาพอันดี โดยร่วมกันบริจาคโลหิต เพื่อช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๒ ครั้ง	-โครงการบริจาคโลหิต	- ทุกหน่วยงาน - ส่วนกลาง กกจ. รับผิดชอบ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- การบริการและสวัสดิการ
		เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	๑.มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ข้าราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ของพนักงานราชการในหน่วยงาน โดยร่วมกันวางแผนระหว่าง	- แผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา /แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	- กกจ.	๒๕๕๖-๒๕๕๙	การพัฒนา / ฝึกอบรม

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
				<p>ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม</p> <p>๒.มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.มีการนำแผนพัฒนารายบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแผน</p> <p>๔.มีการประเมินและติดตามผล</p> <p>๕.รายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด</p>				



แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
	๒. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	ร้อยละของข้าราชการที่มีความเข้าใจต่อการผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	- โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	- กกจ.	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความสำเร็จของงาน - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน
		บริหารกำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. กำหนด/ระบุตำแหน่งงานหลัก และจัดทำ Success Profile ๓. จัดทำข้อมูลประเมินวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้มีศักยภาพเข้าตำแหน่งเป้าหมาย ๔. จัดทำเครื่องมือเปรียบเทียบกลุ่มบุคคลผู้มีศักยภาพ ๕. สรุปผลเสนอผู้บริหาร	- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career Path)	- กกจ.	๒๕๕๖	- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ปีละ ๑ ครั้ง	- โครงการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	- ทุกหน่วยงาน - กกจ.รับผิดชอบโครงการ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ลักษณะของงาน - การได้รับการยอมรับนับถือ

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัจจัยที่สอดคล้อง
		ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติของตนเอง และต่อการทำงานบนหลักแห่งคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ทำให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	๒ ครั้ง / ปี	- โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน	- ทุกหน่วยงาน - กกจ.รับผิดชอบโครงการ	๒๕๕๖-๒๕๕๙	- ความสำเร็จของงาน