สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕

สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ -๒๕๕๕

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์การ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ “ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน”

๒. ค่านิยมองค์การ “PROTECT”

P = Participation	หมายถึง	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
R = Relevance	หมายถึง	งานที่ทำตรงภารกิจ
O = Outcome	หมายถึง	มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นหลัก
T = Team	หมายถึง	ทำงานเป็นทีม
E = Efficency	หมายถึง	ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
C = Conservation	หมายถึง	อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์สามารถใช้ประโยชน์
T = Technology	หมายถึง	นำวิทยาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕ (ฉบับปรับปรุงใหม่) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๑๓ ประการ คือ

๑) สร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม

๒) กำหนดหลักเกณฑ์ในการสร้าง พัฒนา และวางแผนเตรียมข้าราชการขึ้นทดแทนตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสำคัญให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๓) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และปรับกระบวนทัศน์การทำงานของคนในองค์กรให้มุ่งสู่ความภูมิใจและรักองค์กร รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔) มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงานและสมรรถนะของข้าราชการ ที่ชัดเจน โปร่งใส เหมาะสมเป็นธรรม และตรวจสอบได้ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๕) การพัฒนาข้าราชการให้ทำงานเป็นทีม มีทัศนคติและมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน มีประสิทธิภาพพร้อมรับการบริหารจัดการแบบใหม่

๖) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และปรับกระบวนทัศน์การทำงานของคนในองค์กรให้มุ่งสู่ความภูมิใจและรักองค์กร รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗) การพัฒนา "ความเป็นผู้นำ" แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๘) ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร

๙) การวางแผนและบริหารกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ พันธกิจและยุทธศาสตร์กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๑๐) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

๑๑) มีโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างทันสมัย

๑๒) มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓) การบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากร อยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อวัดระดับความสำเร็จในการปฏิบัติราชการทั้ง ๔ มิติ ดังนี้ มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผล มิติที่ ๒ คุณภาพด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งแต่ละมิติได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยแต่ละหน่วยงานได้จัดทำการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ มิติที่ ๔ ตัวชี้วัดที่ ๑๕.๑.๒.๑ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ลำดับ ๕.๑ การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุก และความพึงพอใจแก่บุคลากรเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ PMQA ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทียมคมกฤส กรมป่าไม้ คณะทำงานได้มีการพิจารณาปรับปรุงและให้ความเห็นในกรอบแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อตอบสนองปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในเรื่องความเป็นไปได้ กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ ระยะเวลา และผลที่คาดว่าจะได้รับ ตามแนวทางของผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๔ โดยมอบหมายส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการตามแผนและเห็นควรให้มีการรายงานกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลประกอบการตรวจประเมินต่อไป

ส่วนการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์จึงได้จัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ โดยมีการกำหนดปัจจัยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ขององค์การในหมวด ๗ RM๕.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแผนดังกล่าวได้ครอบคลุมตัวชี้วัดความพึงพอใจของบุคลากรใน ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ด้านสวัสดิการ
๔. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับกรอบแนวทางทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนและเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ และตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง จึงนำแนวคิดในเรื่องต่างๆ มาประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘)

๑.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ
๑.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓ เสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ

๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน

๑.๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

๑.๖ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการความรู้ในแต่ละหมวด โดยเฉพาะในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (HR) ซึ่งเป็นการตรวจประเมินว่าระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

๓. สำหรับ HR๑ : กำหนดให้หน่วยงานต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความผูกพันกับองค์การ โดยปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๑ ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารการให้ค่าตอบแทน ความปลอดภัย การพัฒนา/การฝึกอบรม เป็นต้น

๓.๒ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องชมเชย การยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

๔. แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการในเรื่อง HR๑ โดยมีส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการในหมวด ๕ HR๑

ระดับ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	ค่าน้ำหนัก	ประเด็นการตรวจ	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	ดำเนินการครบถ้วน (Y/N)
A	๑. มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ๑.๑ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivator Factors) ๑.๒ ปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) ๒. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจของบุคลากร ๓. มีแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด	๐.๕	- แสดงวิธีการหาปัจจัย - แสดงปัจจัย - แสดงวิธีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่กำหนด - มีแผนสร้างความผาสุก - แสดงความสอดคล้องของแผนกับปัจจัยที่กำหนด	๐.๑ ๐.๐๕ ๐.๐๕ ๐.๑ ๐.๒	
รวมคะแนนรายมิติย่อย					**๐.๕**
D	- ดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	๐.๓	- แสดงกิจกรรมตามแผน	๐.๓	
รวมคะแนนรายมิติย่อย					**๐.๓**
L	- มีระบบการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เช่น การสำรวจความพึงพอใจ การกำหนดตัวชี้วัด เป็นต้น	๐.๒	- มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้างความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก	๐.๒	
รวมคะแนนรายมิติย่อย					**๐.๒**
รวมคะแนน HR๑ ทั้งสิ้น					**๑.๐**

ขั้นตอนการจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร

คำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ ๑๕๐๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ มีอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นประธานคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผล หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักทุกสำนักในส่วนกลาง/กองทุกกอง/ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ - ๑๖ ผู้อำนวยการสำนักสนองงานพระราชดำริ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ คณะทำงาน PMQA ประกอบด้วย ๗ คณะ ซึ่งคณะทำงานในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ โดยใน HR๑ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย การจัดทำแผน การกำหนดกิจกรรมตามแผน และการประเมินผลการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ

คณะทำงานหมวดที่ ๕ ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ตัวชี้วัดที่ ๑๒.๒ (๕) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อให้มีการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors) มีความครอบคลุม มิติ ๘ ด้าน ที่นำข้อมูลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ดังนี้

<u>ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการกำหนด</u>

๑. ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๓. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร
๔. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

<u>ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</u>

๑. ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
๒. ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาระผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
๓. ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
๔. ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ ๓ การสำรวจความเห็นของบุคลากร

คณะทำงานได้สำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง ๓ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในส่วนกลาง จำนวน ๓๖๒ ชุด โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์อ้างอิงจากสูตรของ Taro Yamane

ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานเป็นการให้คะแนนโดยให้อันดับคะแนน (Rating Scale) ๕ ระดับ สำหรับความพึงพอใจ คือ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ เพื่อประเมินความพึงพอใจของปัจจัยในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ไม่พอใจ, พอใจน้อย, พอใจปานกลาง, พอใจมาก, พอใจมากที่สุด ตามลำดับ โดยประเมินความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ ได้นำค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นดังกล่าว มาแบ่งกลุ่มเพื่อจัดระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนเฉลี่ย	เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนตามตัวชี้วัดที่กำหนด
มากที่สุด	๔.๒๑ – ๕.๐๐	ร้อยละ ๘๐
มาก	๓.๔๑ – ๔.๒๐	ร้อยละ ๗๕
ปานกลาง	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ร้อยละ ๗๐
น้อย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	ร้อยละ ๖๕
ไม่ถึงพอใจ	๑.๐๐ – ๑.๘๐	ร้อยละ ๖๐

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน ๘ ด้าน มีผลการสำรวจ ดังนี้

๑. บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช **มีความพึงพอใจระดับมาก** ใน ๕ ด้าน ได้แก่

	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
๑.	**ด้านงานในความรับผิดชอบ**	
	๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน	๓.๕๘
	๑.๕ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	๓.๕๘
	๑.๑ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	๓.๔๘
๒.	**สภาพแวดล้อมในการทำงาน**	
	๒.๓ ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	๓.๔๖
๔.	**ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร**	
	๔.๑๓ เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๗
๖.	**การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**	
	๖.๒ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๐
๘.	**ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**	**๓.๓๕**

๒. บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช **มีความพึงพอใจระดับปานกลาง** ใน ๗ ด้าน ได้แก่

	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
๑.	**ด้านงานในความรับผิดชอบ**	
	๑.๔ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	๓.๓๙
	๑.๒ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๓.๓๕
๒.	**สภาพแวดล้อมในการทำงาน**	
	๒.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง	๓.๑๕
	๒.๔ ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	๓.๑๔
	๒.๒ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	๓.๑๐
	๒.๕ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบสถานที่ และการให้บริการ	๓.๐๖

ความพึงพอใจในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย
๓.	**ค่าตอบแทนและสวัสดิการ**	
	๓.๑ ค่าตอบแทนจากการราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	๒.๙๐
	๓.๒ ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	๒.๘๓
	๓.๓ ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	๒.๘๓
	๓.๕ ท่านมีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการของกรมอย่างเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นๆ	๒.๗๖
๔.	**ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร**	
	๔.๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน	๓.๓๑
	๔.๔ ผู้บริหาร(ระดับสูง/ผู้อำนวยการ) สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	๓.๒๗
	๔.๓ ผู้บริหาร (ระดับสูง /ผู้อำนวยการ) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่นพฤติกรรม/ เป็นผู้นำแห่งการพัฒนาคุณภาพ /เป็นผู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓.๑๗
	๔.๗ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑๗
	๔.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานของกรมฯ มีความเหมาะสม	๓.๑๓
	๔.๒ โครงสร้างและการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความเหมาะสม	๓.๐๕
	๔.๘ หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ	๓.๐๐
	๔.๖ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงาน/ร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	๒.๙๖
	๔.๑๔ บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา งานปีใหม่ฯลฯ	๒.๙๔
	๔.๑๐ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๓
	๔.๑๑ บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดแนวทาง การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	๒.๙๓
	๔.๑๒ หน่วยงานของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	๒.๙๓
	๔.๙ หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิผล	๒.๗๗
๕.	**โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร**	
	๕.๖ ท่านมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	๓.๓๒
	๕.๒ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน	๓.๑๔
	๕.๓ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษา ดูงาน	๒.๙๔
	๕.๑ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๒.๘๐
๖.	**การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**	
	๖.๑ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	๓.๓๒
	๖.๓ ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	๒.๗๑

ความพึงพอใจในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย
๗.	**การสื่อสารขององค์กร (ระดับกรมฯ และหน่วยงาน)**	
	๗.๔ หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าสาร/แหล่งรวมความรู้ ที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก	๒.๙๙
	๗.๑ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน	๒.๙๒
	๗.๒ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร (ทั้งในระดับกรมฯ และระดับหน่วยงาน)	๒.๘๓
	๗.๓ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๒.๖๙

๓. บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช **มีความพึงพอใจระดับน้อย** ใน ๓ ด้าน ได้แก่

ความพึงพอใจในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย
๓.	**ค่าตอบแทนและสวัสดิการ**	
	๓.๖ หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากรอยู่เสมอ	๒.๓๘
	๓.๔ กรมฯ จัดสวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ	๒.๕๙
๕.	**โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร**	
	๕.๔ เส้นทางการเจริญเติบโตในการทำงานของท่านมีความชัดเจน	๒.๕๓
	๕.๕ การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	๒.๕๘
๖.	**การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**	
	๖.๔ การสนับสนุนให้มีโอกาสโอน/ย้าย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	๒.๕๖

ขั้นตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อจัดลำดับความสำคัญที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจจากแบบสำรวจข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนตอบกลับ ๓๖๒ ชุด โดยจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อวัดระดับความผาสุก โดยรวมของบุคลากรพบว่า **ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผาสุกอยู่ในระดับปานกลาง** ($\overline{X}$ = ๓.๐๓) จากผลการสำรวจดังกล่าว สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผาสุกและความพึงพอใจ ซึ่งจะต้องได้รับการแก้ไขและดำเนินการตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน

.ผลกระทบ	ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน	ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ลำดับที่ ๑	กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพทางจิตและสุขภาพทางกายที่ดีแก่บุคลากร **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับน้อย = ๒.๓๘)**	การมีเส้นทางเจริญเติบโตในการทำงานที่ชัดเจน **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับน้อย = ๒.๕๓)**
ลำดับที่ ๒	กรมจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับน้อย = ๒.๕๓)**	การสนับสนุนให้มีโอกาสโอน/ย้านระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับน้อย = ๒.๕๖)**

ผลกระทบ	ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน	ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ลำดับที่ ๓	ค่าตอบแทนจากทางราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับปานกลาง = ๒.๖๔)**	การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม **(ค่าความพึงพอใจ ระดับน้อย = ๒.๕๘)**
ลำดับที่ ๔	การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับปานกลาง = ๖.๗๑)**	การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับปานกลาง = ๒.๖๙)**
ลำดับที่ ๕	การมีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการของกรมอย่างเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น ๆ **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับปานกลาง = ๒.๗๖)**	กรมมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ **(มีค่าความพึงพอใจ ระดับปานกลาง = ๒.๗๗)**

ดังนั้น การจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีประเด็นที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. แผนงานด้านนโยบายและการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

- การศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน
- การจัดทำขั้นตอนการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ
- การจัดทำระบบการพิจารณาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๒. แผนงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- กิจกรรม ๕ ส
- โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม

๓. แผนงานด้านสวัสดิการ

- การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางจิตและสุขภาพทางกาย
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรกรม
- โครงการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการระดับจังหวัด
- การดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ผู้ประสบภยันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่

๔. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- กิจกรรม Morning Brief : ผู้บริหารร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ยามเช้า ณ มุมสร้างสรรค์ของหน่วยงาน
- โครงการกีฬาสัมพันธ์เชื่อมความสามัคคี
- การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม
- กิจกรรมเนื่องในวันครบรอบการสถาปนากรม

ขั้นตอนที่ ๕ เสนอแผนต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะทำงานได้จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ เสนอต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๖ การดำเนินงานตามแผน

คณะทำงานแจ้งส่วนราชการในสังกัดให้ดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะทำงานทราบ

ขั้นตอนที่ ๗ การติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ หลังจากมีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผน โดยรวบรวมและรายงานให้ผู้บริหารทราบ พร้อมทั้งนำผลการดำเนินการไปทบทวนและพัฒนาการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. แผนงานด้านนโยบายและการบริหารงานทรัพยากรบุคคล						
การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ตามแนวทาง HR Scorecard	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มากกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับโอกาสและความรู้ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่	- ศึกษา วิเคราะห์ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน - จัดทำขั้นตอนการโอน/ย้าย - การจัดทำระบบการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ - การจัดทำระบบการพิจารณาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	งบปกติของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒(๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒. แผนงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
๒.๑ โครงการกิจกรรม ๕ ส (ดำเนินการทุกหน่วยงานในสังกัด)	- ปรับปรุง แก้ไข และรักษาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น	- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและระบบการทำงานโดยเน้นเรื่องการดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	งบปกติของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน
๒.๒ โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ของหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	- จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ คัดแยกขยะ ซ่อมแซมสถานที่ทำงาน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน
๒.๓ พัฒนาระบบการป้องกันภัยและสนับสนุนการดำเนินการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงาน	- การทำให้สถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจไปได้อย่างต่อเนื่อง	- จัดให้มีการซักซ้อมความเข้าใจในระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในทุกหน่วยงานในสังกัด - จัดให้มีการซ้อมการดับเพลิงและการหนีไฟ ทุกหน่วยงาน - ปรับปรุงอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓. แผนงานด้านสวัสดิการ						
๓.๑ การเสริมสร้างสุขภาพทางกายและจิตใจ	- จัดสถานที่ออกกำลังกายที่หลากหลายประเภทเพื่อเป็นทางเลือกของบุคลากรโดยไม่เสียเวลาเดินทางและค่าใช้จ่าย	- กิจกรรมเต้นแอโรบิค - กิจกรรมจิงกังกง - กิจกรรมโยคะ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
๓.๒ การตรวจสุขภาพประจำปี	- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ	- กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามผลทุก ๓ เดือน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
๓.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่นอกเหนือเงินเดือนที่เหมาะสมและชี้แจงทำความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่	- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ในด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานจัดให้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขอรับสวัสดิการต่างๆ	- จัดทำการเผยแพร่สวัสดิการต่างๆ ทาง Website กรม - จัดทำเอกสาร คู่มือการดำเนินการในการขอรับสวัสดิการประเภทต่างๆ	งบปกติของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
๓.๔ โครงการประกันกลุ่มกองทุนเกษียณอายุราชการ ร่วมกับ AIA (ภาคสมัครใจ)	- บุคลากรในสังกัดได้รับได้รับความคุ้มครองและมีเงินออมหลังเกษียณฯ	- รับสมัครสมาชิก - แจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบหักเบี้ยประกัน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓. แผนงานด้านสวัสดิการ (ต่อ)						
๓.๕ โครงการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงาน	ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงานให้ครอบคลุมครบทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดรายได้สนับสนุนกองทุนและเกิดเครือข่ายในการดำเนินงานด้านสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าถึงระบบสวัสดิการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้อย่างทั่วถึง	- ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ระเบียบสวัสดิการภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบ ๒) ระเบียบว่าด้วยการให้บริการร้านค้าสวัสดิการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓) ระเบียบว่าด้วยการเงินและบัญชีของเงินกองทุนสวัสดิการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๕๑	งบปกติของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสวัสดิการฯ
๓.๖ การสนับสนุนด้านการดำเนินการของกองทุนสงเคราะห์ผู้ประสบภยันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่	สร้างขวัญ/กำลังใจ และบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรที่ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการช่วยเหลือผู้ประสบภยันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ - ดำเนินการช่วยเหลือตามระเบียบทางราชการที่เกี่ยวข้อง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	สำนักบริหารงานกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสวัสดิการฯ

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. แผนงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
๔.๑ ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดีโดยให้มีทิศทางเดียวกันในการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติภายในหน่วยงาน	- สนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ	- จัดประชุมภายในหน่วยงาน (สำนัก/กอง/กลุ่ม) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยแบบไม่เป็นทางการ - จัดกิจกรรม Morning Brief : ผู้บริหารร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ยามเช้า ณ มุมสร้างสรรค์ของหน่วยงาน - จัดกิจกรรมสภากาแฟ (ประชุมพูดคุยภายในหน่วยงาน)	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน
๔.๒ โครงการกีฬาสัมพันธ์เชื่อมความสามัคคี	เสริมสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร	- จัดแข่งขันกีฬาภายใน หรือส่งทีมเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน
๔.๓ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	- เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	- จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	-	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. แผนงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)						
๔.๔ กิจกรรมเนื่องในวันครบรอบการสถาปนากรมและงานวันเกษียณอายุราชการ	- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของกรมที่จัดแสดงให้เป็นที่ประจักษ์	- พิธีการทางศาสนา - นิทรรศการ - กิจกรรมอื่นๆ - กิจกรรมเนื่องในโอกาสการเกษียณอายุราชการ	งบปกติของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด ๑๒.๒ (๕)	ทุกหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

แนวทางการจัดทำและการรายงานผล

สำหรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

วิสัยทัศน์ " ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน"

ค่านิยม " PROTECT : คุ้มครองรักษา"

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. 0 2579 9701

โทราสาร. 0 2579 9701

Hot line 1178,1179

ตัวชี้วัดที่ 12.2 (5) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ 2

เป้าหมาย : ร้อยละ 70

คำอธิบาย :

1. เป็นการวัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ
2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
3. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงและไม่ปรากฏในกฎกระทรวง ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในระดับเดียวกัน รวมถึงสาขาด้วย

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 60
2	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 65
3	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 70
4	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 75
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 80

เงื่อนไข :

1. หน่วยงาน จัดทำแผนสร้างความผาสุกของบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และองค์ประกอบของแผนครอบคลุมมิติด้านต่างๆ อาทิ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านสุขภาพและดุลยภาพของชีวิต แผนการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแผนการสร้างขวัญและกำลังใจและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

2. เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ ดังนี้

- แผนการสร้างความผาสุกของหน่วยงานให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ
- ติดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ข้อมูลข่าวสาร สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและสวัสดิการของกรมฯ ที่จัดให้ โดยต้องแสดงถึงวิธีการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลการรับสมัครอบรม/สัมมนาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรด้านพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกของหน่วยงาน โดยมีเอกสารายงานผล รายงานการจัดประชุม ภาพถ่ายกิจกรรม เป็นต้น

3. สำหรับแผนการสร้างความผาสุก มิติเรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของแต่ละหน่วยงานทุกหน่วยงานต้องตั้งเป้าหมาย “บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมเพิ่มทักษะ/ความรู้ ตัวชี้วัด 10 ชม./คน/ปี”

หมายเหตุ : - การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร หมายความรวมถึง การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน ที่มีการนำเสนอหรือถ่ายทอดความรู้ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร / การประชุมปรึกษาหารือที่เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เกี่ยวกับงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งใช้เวลาอย่างน้อย 30 นาที ในหัวข้อนั้น ๆ และมีการสรุปผลการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ /การจัดประชุมวิชาการของหน่วยงานภายในและภายนอก โดยที่บุคลากรที่ไปร่วมประชุมวิชาการต่างๆ

- มีเอกสารรายงานสรุปผลการสำรวจบุคลากรของหน่วยงาน ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2553 มีบุคลากรจำนวนเท่าใดที่ไม่เคยเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา (บุคลากรดังกล่าวต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก)

4 . หน่วยงาน สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยสำรวจข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยสุ่มบุคลากรอย่างน้อย 25% ของบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ที่มีทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามที่กรมฯ กำหนด

สำหรับการพิจารณา ความพึงพอใจของบุคลากรในคะแนนระดับที่ 3 – 5 ให้นำผลการวิเคราะห์จากคำถามข้อสุดท้าย “ความพึงพอใจโดยรวม” เฉพาะคะแนน (ความพึงพอใจปานกลาง มาก และมากที่สุด)

ตัวอย่าง

จำนวนผู้ตอบความพึงพอใจโดยรวม

น้อยที่สุด/ไม่พึงพอใจ	จำนวน	14 คน
น้อย	จำนวน	9 คน
ปานกลาง	จำนวน	10 คน
มาก	จำนวน	52 คน
มากที่สุด	จำนวน	27 คน
รวม		112 คน

ดังนั้น ความพึงพอใจโดยรวม (ระดับมาก มากที่สุด) คิดเป็นร้อยละ 79.46 [(10+52+27)x100 /112] เพราะฉะนั้น ค่าคะแนนของตัวชี้วัดของหน่วยงานอยู่ในระดับ 3 เป็นต้น

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1	แหล่งข้อมูล :
2.	วิธีการจัดเก็บ : 1. การรายงานผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้**<u>แบบฟอร์มรายงานผลสำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงปริมาณ</u>** ในรอบ 12 เดือน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบภายในเวลาที่กำหนด 2. กรณีครบกำหนดการรายงาน หากตัวชี้วัดใดไม่สามารถรายงานผลได้ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน (N/A) ให้ใส่ค่าคะแนนที่ได้ เท่ากับ 1 มาก่อน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าหน่วยงาน **เบอร์ติดต่อ** : .....

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1. คณะทำงานที่หน่วยงานแต่งตั้ง **เบอร์ติดต่อ** : .....

มิติที่ 4
มิติด้านการพัฒนาองค์กร
น้ำหนักร้อยละ 20

2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ (ยกเว้นระดับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้ากลุ่ม ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการสำนัก ขึ้นไป) ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

3. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงและไม่ปรากฏในกฎกระทรวง ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในระดับเดียวกัน

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากผลการประเมินแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 60
2	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 65
3	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 70
4	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 75
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ภาพรวม) ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 80

เงื่อนไข :

1. สุ่มสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เดือนกันยายน 2554
2. การประเมินผลการสำเรวจ โดยพิจารณาจากค่าระดับความพึงพอใจ (ภาพรวม) ตั้งแต่ระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด
3. มีการประเมินผลการสำรวจก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรขององค์การ
4. ต้องมีการแสดงการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่วิเคราะห์ไว้จากการสำรวจ เพื่อนำมาดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในปีงบประมาณ 2554

จำนวนแบบสอบถามเพื่อการสุ่มสำรวจใช้จากสูตรของ Taro Yamanae ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา (บุคลากรของกรมฯ)

e^2 = ขนาดของความคลาดเคลื่อน (โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $0.05)^2 = 0.0025$

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1	แหล่งข้อมูล : หน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
2.	วิธีการจัดเก็บ : 1. ส่วนอำนวยการ สำนักบริหารงานกลาง (เลขาคณะทำงานหมวด 5) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผลและรายงานให้สำนักบริหารงานกลางทราบภายในเวลาที่กำหนด 2. สำนักบริหารงานกลาง รายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด โดยใช้**แบบฟอร์มรายงานผลสำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงปริมาณ** ในรอบ 12 เดือน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบภายในเวลาที่กำหนด 3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ในรอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน 12 เดือน ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบภายในเวลาที่กำหนด 4. กรณีครบกำหนดการรายงาน หากตัวชี้วัดใดไม่สามารถรายงานผลได้ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน (N/A) ให้ใส่ค่าคะแนนที่ได้ เท่ากับ 1 มาก่อน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง **เบอร์ติดต่อ** : 0 2579 6666 ต่อ 1111

ผู้จัดเก็บข้อมูล :

1. ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักบริหารงานกลาง **เบอร์ติดต่อ** : 0 2579 6666 ต่อ 1121
2. นางสาวฐิศา สันโดษ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ **เบอร์ติดต่อ :** 0 2579 6666 ต่อ 1122
3. นางสาวนันทกาญจน์ เทียมเมฆา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ **เบอร์ติดต่อ :** 0 2579 6666 ต่อ 1158
4. นางสิริมณี ชุมเรียง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ **เบอร์ติดต่อ :** 0 2579 6666 ต่อ 1256
5. นางสาววลีรัตน์ ม่วงวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ **เบอร์ติดต่อ :** 0 2579 6666 ต่อ 1178

มิติที่ 4
มิติด้านการพัฒนาองค์กร
น้ำหนักร้อยละ 20

ตัวชี้วัดที่ 12.2 (5) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ 2

เป้าหมาย : ร้อยละ 70

คำอธิบาย :

1. เป็นการวัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ
2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
3. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงและไม่ปรากฏในกฎกระทรวง ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในระดับเดียวกัน

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์เป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ผลการสำรวจความพึงพอใจ(ภาพรวม)ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 60
2	ผลการสำรวจความพึงพอใจ(ภาพรวม)ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 65
3	ผลการสำรวจความพึงพอใจ(ภาพรวม)ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 70
4	ผลการสำรวจความพึงพอใจ(ภาพรวม)ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 75
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจ(ภาพรวม)ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ร้อยละ 80

เงื่อนไข :

1. การรายงานผลรอบ 12 เดือน ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม ต้องแนบหลักฐาน ดังนี้
   2.1 รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร **ก่อนดำเนินการ** จัดทำแผนสร้างความผาสุก (ต้องสำรวจไม่เกิน 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554)
   2.2 สำเนาหนังสือเวียนแผนการสร้างความผาสุก
   2.3 รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร หลังจากมีการจัดทำและดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุก (สำรวจ เดือน กันยายน 2554)

กรณีที่หน่วยงานไม่มีการจัดทำแผนสร้างความผาสุก จะถูกตัดค่าคะแนนที่ได้จากการรายงานผล 0.5 คะแนน เช่น หากหน่วยงานรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงาน ได้ร้อยละ 75 เท่ากับ ค่าคะแนนที่ได้ 4 แต่เนื่องจากไม่มีการจัดทำแผนสร้างความผาสุกของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจะได้ค่าคะแนน เท่ากับ 3.50

2. การจัดทำแผนสร้างความผาสุกของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ให้สอดคล้องกับผลการสำรวจความพึงพอใจ และองค์ประกอบของแผนครอบคลุมมิติด้านต่างๆ อาทิ แผนการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น มีแผนการพัฒนา/อบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรทุกระดับและทุกคน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่หน่วยงานพึงจะจัดสรรให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ด้านสุขภาพและคุณภาพของชีวิต ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสรรเวลาปฏิบัติงานกับเวลาครอบครัว การได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ใกล้บ้าน เป็นต้น

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ทุกหน่วยงานต้องตั้งเป้าหมาย “บุคลากรของหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ ร้อยละ 100” ซึ่งในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร หมายความรวม การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน ที่มีการนำเสนอหรือถ่ายทอดความรู้นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร หรือการประชุมปรึกษาหารือที่แสดงถึงการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน และในการประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาอย่างน้อย 30 นาที ในหัวข้อนั้น ๆ และมีการสรุปผลการนำเสนอ แลกเปลี่ยนความรู้ หรือหน่วยงานจัดประชุมวิชาการของหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งมีบอร์ดวิชาการ บอร์ดความรู้ บอร์ดสำหรับแลกเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับงาน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา กับหน่วยงานอื่นๆ

หมายเหตุ :

การสุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ความพึงพอใจและสรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยสำรวจ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังนี้

1. วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสำรวจความพึงพอใจ มีสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}{1+\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}(0.0025)}$$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด = ข้าราชการ +ลูกจ้างประจำ+พนักงานราชการ

เช่น มีสำนัก ก มีบุคลากรทั้งหมด 2,201 คน

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{2,201}{1+2,201(0.0025)} = 338 \text{ คน}$$

(หมายเหตุ อ้างอิงจากสูตรของ Taro Yamane)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยในการจัดทำแผนการสร้างความผาสุก ให้นำค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามในปัจจัยแต่ละด้าน ที่มีค่าคะแนน ปานกลาง ลงไป (น้อยที่สุด ถึง ปานกลาง) นำไปพิจารณาจัดทำแผนฯของหน่วยงาน **<u>สำหรับ</u> ผลการสำรวจด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพให้ส่งผลการสำรวจให้สำนักบริหารงานกลาง พิจารณาภาพรวมของกรมฯ ต่อไป**

3. สำหรับการพิจารณา ค่าความพึงพอใจของบุคลากรในคะแนนระดับที่ 3 – 5 ให้นำผลการวิเคราะห์จากคำถามข้อสุดท้าย “ความพึงพอใจโดยรวม” เฉพาะคะแนน (ความพึงพอใจมาก และมากที่สุด)

ตัวอย่าง

จำนวนผู้ตอบความพึงพอใจโดยรวม

น้อยที่สุด/ไม่พึงพอใจ	จำนวน	14 คน
น้อย	จำนวน	9 คน
ปานกลาง	จำนวน	10 คน
มาก	จำนวน	52 คน
มากที่สุด	จำนวน	27 คน
รวม		112 คน

ดังนั้น ความพึงพอใจโดยรวม (ระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด) คิดเป็นร้อยละ 79.46 คิดจาก [(10+52+27)x100/112] เพราะฉะนั้น ค่าคะแนนของตัวชี้วัดของหน่วยงานอยู่ในระดับ 4 เป็นต้น

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1	แหล่งข้อมูล :
2.	วิธีการจัดเก็บ : 1. การรายงานผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้**แบบฟอร์มรายงานผลสำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงปริมาณ** ในรอบ 12 เดือน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบภายในเวลาที่กำหนด 2. กรณีครบกำหนดการรายงาน หากตัวชี้วัดใดไม่สามารถรายงานผลได้เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน (N/A) ให้ใส่ค่าคะแนนที่ได้ เท่ากับ 1 มาก่อน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : **ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง** เบอร์ติดต่อ : 0 2579 6666 ต่อ 1111
ผู้จัดเก็บข้อมูล : คณะทำงานจัดการความรู้ของหน่วยงาน เบอร์ติดต่อ : 0 2579 6666 ต่อ 1122
ของสำนักบริหารงานกลาง (ส่วนอำนวยการ)

แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับส่วนตัวของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ..... ปี ..... เดือน

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย / หย่า/แยก

4. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา/ปวช. ☐ อนุปริญญา/ปวส.
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งในปัจจุบัน

☐ ข้าราชการ (ระบุชื่อตำแหน่ง).....
( ) ระดับปฏิบัติงาน (ประเภททั่วไป) ( ) ระดับชำนาญงาน (ประเภททั่วไป)
( ) ระดับปฏิบัติการ (ประเภทวิชาการ) ( ) ระดับชำนาญการ (ประเภทวิชาการ)
( ) ระดับอาวุโส/ระดับชำนาญการพิเศษ ( ) ผู้อำนวยการสำนัก

☐ ลูกจ้างประจำ (ระบุชื่อตำแหน่ง).....

☐ พนักงานราชการ (ระบุชื่อตำแหน่ง).....

6. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 21,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (**เศษ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปรับเป็น 1 ปี เช่น 9 ปี 6 เดือน ให้นับเป็น 10 ปี**)

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5- 9 ปี ☐ 10 - 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

8. อายุราชการ ..... ปี ..... เดือน

9. บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/งาน (หรืองานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ☐ ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามประเมินความพึงพอใจของท่านในการทำงานในด้านต่างๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พอใจ
2.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ					
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	5	4	3	2	1
2. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1
4. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	5	4	3	2	1
5. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	5	4	3	2	1
6. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เรื่องงานในความรับผิดชอบ .....

.....

.....

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พอใจ
2.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน	5	4	3	2	1
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	5	4	3	2	1
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	5	4	3	2	1
4. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
5. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พอใจ
2.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.ค่าตอบแทนจากการราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	5	4	3	2	1
2.ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	5	4	3	2	1
3.ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1
4.กรมฯ จัดสวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ	5	4	3	2	1
5.บุคลากรทุกคนมีสิทธิ ได้รับบริการสวัสดิการ ของกรมฯ	5	4	3	2	1
6.หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากรอยู่เสมอ	5	4	3	2	1

สวัสดิการที่ท่านปรารถนาให้กรมฯ หรือหน่วยงานของท่านจัดให้มีมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ที่กรมฯหรือหน่วยงานของท่านจะจัดให้ คืออะไร .....

.....

.....

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พอใจ
2.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร 1. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติฯ	5	4	3	2	1
2. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
4. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วม หรือผลักดันให้มีกิจกรรมในชุมชน	5	4	3	2	1
5. หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่กรมฯ ให้กับผู้อื่น	5	4	3	2	1
6. หน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้รู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน	5	4	3	2	1
7. ท่านต้องการทำงานและสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานมากกว่าที่หน่วยงานของท่านจะคาดหวัง	5	4	3	2	1
8.ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากกรมฯ ไปทำงานที่อื่น	5	4	3	2	1
9. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่อาจไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมตามนโยบายของกรมฯ หรือของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
10. การตัดสินใจทำงานกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
11.ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจโดยรวม ในฐานะที่เป็นบุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ แลแรงจูงใจในระดับใด	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

สำนักบริหารงานกลาง ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผลของการสำรวจ จะนำไปใช้ในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกของบุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง ต่อไป