



จังหวัดราชบุรี

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

คำนำ

สืบเนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตักการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ และกำหนดเป็นตัวชี้วัด ให้จังหวัดดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และโดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จังหวัดต้องดำเนินการ สํารวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ด้วยเหตุดังกล่าว จังหวัดราชบุรีจึงได้ดำเนินการสำรวจวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนา และสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น

สำนักงานจังหวัดราชบุรี

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
ส่วนที่ ๒	แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรจังหวัดราชบุรี	๓ - ๑๐

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของการจัดระเบียบข้าราชการต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๒. ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

ซึ่งทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์มุ่งเน้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการในทุกๆ ด้าน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการต่อไป

๓. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน กระบวนการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร จัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และมีการประเมินความผูกพันความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัย เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและผลผลิตเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคมคุณธรรมและชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาความอุดมสมบูรณ์และคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็น

เมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ได้กำหนดมิติในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ไว้ ๕ มิติ โดยที่มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจังหวัดราชบุรี เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

สำนักงานจังหวัดราชบุรี โดยคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจบุคลากรของจังหวัดราชบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และนำผลการสำรวจดังกล่าว มากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคลากร พร้อมทั้ง จัดลำดับความพึงพอใจและนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจของบุคลากรของจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรของจังหวัดราชบุรี มีความสุขกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรจังหวัดราชบุรีมีความสุขในการทำงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรจังหวัดราชบุรี มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้ปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. เพื่อให้บุคลากรจังหวัดราชบุรี เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาตนเอง และงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
๔. เพื่อให้บุคลากรจังหวัดราชบุรีมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ แบ่งเป็น ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร (Hygiene Factors)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ (Motivator Factors)

๔. มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร (Hygiene Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวนหย่อม จัดซื้อ/ซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอกับความจำเป็น ทันทเวลาต่อการใช้งาน มีระบบรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันอัคคีภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ (Motivator Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/โควตากลาง/การจัดสรรเงินรางวัลอย่างยุติธรรม มีระบบและขั้นตอนตามระเบียบที่ชัดเจน

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี ปี พ.ศ. ๒๕๕๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร (Hygiene Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวนหย่อม จัดซื้อ/ซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอกับความจำเป็น ทันท่วงทีต่อการใช้งาน มีระบบรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันอัคคีภัย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ						
๑	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ปรับปรุงซ่อมแซม ต่อเติมสถานที่ทำงาน - จัดระเบียบสถานที่ทำงาน/กิจกรรม ๕ ส.	ส่วนราชการ	√	-	ต.ค.๕๓ - ก.ย.๕๔	ส่วนราชการประจำจังหวัดราชบุรี	๑. แจ้งนโยบายโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกส่วนราชการ ๒. ระบุช่วงระยะเวลาการดำเนินการ ๓. ทุกส่วนราชการจัดทำแผนการปรับปรุงฯ ดำเนินการตามแผนฯ ๔. ติดตามประเมินผลโครงการ	สนับสนุนให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ ๗๐	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ (Motivator Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/โควตากลาง/การจัดสรรเงินรางวัลอย่างยุติธรรม มีระบบและขั้นตอนตามระเบียบที่ชัดเจน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ						
๑	กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	√	-	ต.ค.๕๓ - มี.ค.๕๔ และ เม.ย.๕๔ - ก.ย.๕๔	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำสังกัด ส่วน ภูมิภาค จังหวัด ราชบุรี	จังหวัดแจ้งแนว ทางการดำเนินการ แก่ส่วนราชการดังนี้ ๑. ส่วนราชการ ทบทวนเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการรอบที่ ผ่านมา ๒. จังหวัดทบทวน ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน และค่าจ้าง คณะกรรมการ กลั่นกรองฯระดับ จังหวัด ๓. แจ้งประกาศ หลักเกณฑ์ฯ คำสั่ง คณะกรรมการฯและ แบบฟอร์ม รายละเอียดการ ประเมินรอบนั้นๆ ๔. แจ้งกรอบวงเงิน	มีระบบและขั้นตอน ในการจัดทำตัวชี้วัด ทุกระดับ ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนที่ เหมาะสมและเป็นไป ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรภายใน หน่วยงาน	บุคลากรภาครัฐ จังหวัดราชบุรีมี ความพึงพอใจใน ระบบการ พิจารณาเลื่อน เงินเดือนตาม พรบ.ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	ทุกส่วน ราชการ/ สำนักงาน จังหวัด ราชบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ						
							<p>สำหรับส่วนราชการประจำจังหวัดสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ และค่าสิ่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองโควตากลางจังหวัด</p> <p>๕. ส่วนราชการประจำจังหวัดส่งผลการประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำ</p> <p>๖. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง</p> <p>๗. รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัดเสนอ ผวจ.ให้</p>			

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ						
							<p>ความเห็นชอบ</p> <p>๘. แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการประจำจังหวัด</p> <p>๙. ส่วนราชการประจำจังหวัดจัดทำคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน/ค่าจ้างแก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๑๐. ปิดประกาศให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานรับทราบกรณีได้รับเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น</p>			