



จังหวัดราชบุรี

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความ
พึ่งพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานจังหวัดราชบุรี
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๒๓๓ ๗๔๙๐

คำนำ

สืบเนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Qulity Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ และกำหนดเป็นตัวชี้วัดให้จังหวัดดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติภูมิภาค การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และโดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จังหวัดต้องดำเนินการ สำรวจความผิดพลาดและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ด้วยเหตุดังกล่าว จังหวัดราชบุรีจึงได้ดำเนินการสำรวจวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความผิดพลาดและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผิดพลาดและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ ขึ้น

จังหวัดราชบุรี

(นายชนม์ชื่น บุญญาณสาสน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	หน้า
ส่วนที่ ๒	แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรจังหวัดราชบุรี	๑ - ๒
		๓ - ๖

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

ซึ่งทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์มุ่งเน้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในทุกๆ ด้าน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการต่อไป

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำเสนอที่คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ โดยที่เสนอที่คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร จัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และมีการประเมินความผาสุกความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัย เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและผลผลิตเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคมคุณธรรมและชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาความอุดมสมบูรณ์และคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

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

สำนักงานจังหวัดราชบุรี โดยคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด จึงได้ดำเนินการสำรวจความพากเพียร ผลประเมินความพากเพียรของจังหวัดราชบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และนำผลการสำรวจดังกล่าว มากำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการสร้างความพากเพียรของบุคลากร พร้อมทั้ง จัดทำดับความพากเพียรและนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนสร้างความพากเพียรและความพากเพียรของบุคลากรของจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้บุคลากรของจังหวัดราชบุรีมีความสุขกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

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

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ แบ่งเป็น ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยายการที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร (Hygiene Factors)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ (Motivator Factors)

๔. มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยายการที่เอื้อต่อการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร (Hygiene Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศดีเย็น เสียงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวยงาม จัดซื้อ/ซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ กับความจำเป็น ทันเวลา ต่อการใช้งาน มีระบบรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันอัคคีภัย

๒. สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ (Motivator Factors)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/โควตากลาง/การจัดสรรเงินรางวัลอย่างยุติธรรม มีระบบและขั้นตอนตามระเบียบที่ชัดเจน

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ແນ່ນປົກສອນສັງຄາງພາວະນາຄານທີ່ພື້ນໃນການປົກສອນບຸຄລາກຈັກຫວັດຮາຍູນ

ປະເທດເມຸນຫຼັກສາສັງລັບຕົວ ເສັ່ນສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ອ່ານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວໃຫ້ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວ

ມາດຕະການ/ແນວທາງການທຳນິການ

៣. ສັນປະລັນໃໝ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວພື້ນໃນກ່ຽວຂ້ອງກ່າວແລະສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ສັນໃຫ້ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວໃຫ້ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວ ໂດຍການຈັດສັນຕະນຸກ່ຽວຂ້ອງກ່າວທີ່ໄດ້ຮັບອາດ ມີການຄ່າຍິນຍາ ແລະສັງວ່າງເພື່ອງພວກປະເທດ ປັບປຸງກົດໜີທີ່ມີສັງຫຍວຍ ຈົດຫຼວງ/ຊ່ອມບໍ່ຖຸກສົດ ວຸປະການສຳນັກງານ ເຄື່ອງນົ້ອຕາງໆ ໃນການປົກສັງລັບຕົວກ່ຽວຂ້ອງກ່າວ ເພື່ອກັບຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ນະເລັດຕ່ອງກ່າວໃຫ້ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວ ມີຮະບບປະກັບໜາກວາມປາດຈຸດຢູ່ຮະບບປັບອັນກັນ

ວິຄະນິຍ

ຫຼ.	ໂຄຮງການ/ກິຈກරດ	ຈົບປະມານ	ແຫ່ງຜະນາດ		ຮະຍະເລາ	ເປົ້າໝາຍ	ວິຊີດເບີນກາຣ	ເປົ້າປະຮະສົກ	ຕ້າຫຼັກ	ໜ້າຍງານ	ຮັບຜິດຫອນ
			ຫຼັກສົ່ງການ	ແຫ່ງຈົ່ງອົງກາ							
១	ໂຄຮງການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ສັງຫຍວຍ ຈົດຫຼວງ/ຊ່ອມບໍ່ຖຸກສົດ ທຳງານ - ປັບປຸງກົດໜີທີ່ມີສັງຫຍວຍ ສັນໃຫ້ກ່ຽວຂ້ອງກ່າວ	ສ່ວນຮາຍການ	✓	-	ທ.ດ.ຂ.ຂ	ສ. ວ	ຮ. ຂໍ້ຈົ່ງນົບປະຍາຍ	ສ. ຫຼັງນົບປະຍາຍ	ຮ. ຂໍ້ຈົ່ງນົບປະຍາຍ	ຮ້ອຍຄະຫອງສ່າງ	ຖໍ່ ກ ສ ວ ນ
២	ໂຄຮງການຈັດຫຼວງໃນການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	-	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ໂຄຮງການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ຮ້ອຍຄະຫອງສ່າງ	ຖໍ່ ກ ສ ວ ນ
៣	ໂຄຮງການຈັດຫຼວງໃນການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	-	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ຮ້ອຍຄະຫອງສ່າງ	ຖໍ່ ກ ສ ວ ນ
៤	ໂຄຮງການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ປົກສົງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ຮາຍການ -ສັງຫຍວຍ ປົກສົງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ	ສ່ວນຮາຍການ	✓	-	ທ.ດ.ຂ.ຂ	ສ. ວ	ໂຄຮງການຈັດຫຼວງໃນການປົກສັງຄາງພາວະນາຄາທີ່ເລືອດຕ່າງໆ ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ກ.ຍ.ຂ.ຂ	ຮ້ອຍຄະຫອງສ່າງ	ຖໍ່ ກ ສ ວ ນ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	รับผิดชอบ
๑	อัคคีภัยในส่วนราชการว่ามีความพร้อมป้องกัน-ติดต่อ จุลทรัพย์ ป้องกันอัคคีภัยในจุดที่ส่องไฟได้ถูกต้อง-มีการอบรมห้องดับเพลิงรับผิดชอบเบ็ดเตล็ด					ราชบูรี		๒. รับผิดชอบและเวลา ๓. ทุกส่วนราชการ ๔. ทุกส่วนราชการ ๕. รายงานผลการ ๖. ดำเนินการ	ราชการ รับผิดชอบ	๗๐		
๒	โครงการพัฒนาบุคลากร ส่วนราชการ	✓	-	๗.๓.๔๕	๗.๒	ราชบูรี ป.ร.ส.จ. จ.ง.ห.ว.ด ราชบูรี	๑. ทุกส่วนราชการ ๒. จัดทำแผนการ ๓. ปรับปรุงตามแผนฯ ๔. ติดตามประเมินผล โครงการ	บุคลากรในหน่วยงาน ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเพื่อซึ่ม ได้สำเร็จตาม เป้าหมาย กำหนด รับผิดชอบ	๗๐	๗. ก ส. ว น ๘. ช ก ๑ ร ๙. ราชบูร ๑๐		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิทธิพล (Motivator Factors)

มาตรฐานการดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ครัวตากลา้ง/การจัดสรรเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง มีระบบและบัญชีเดียวกัน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	รับผิดชอบ
๓	กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาคุณภาพเดือนนี้ รายงานผลการประเมิน	-	-	๗.๓.๔๕	-	๗.๓.๔๕/ ๗.๓.๔๕ ๗.๓.๔๕ ๗.๓.๔๕	๑. จัดทำแผนฯ ๒. ดำเนินการ ๓. ติดตามประเมินผล	มีระบบและบัญชีเดียวกัน ในการจัดทำตัวชี้วัด แก่ส่วนราชการต่อไป	๗. ก ว.ด จ.ง.น ๘. ก ร. ๘ ต บ ๙. บ บ ก ๑ ร ๑๐			

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งเงินทุน	แหล่งเงินทุน	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	รับผิดชอบ	
	บ ร ะ ล ศ ท บร ิ ก า พ แ ศ ด บ ร ะ ล ศ ท บร ิ ก า บ ร ิ บ ต จ า น แ ศ ด ก า ร ล ศ ท อย อ ช น ค า จ า ล ศ ท ก า ง ป ร ะ จำ				เ น.ย.๕๕๕	ภ ู มิ ภาค อ ช จ ห ว ด ร า บ บ ร ิ	บ ร ะ ล ศ ท ก า ร บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า ผ า น า	บ ท ท ว า น ง ค า จ า บ ร ะ ล ศ ท บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า	บ ร ะ ล ศ ท ก า ร น า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า	พ จ า ร ณ ล ศ ท ก า ร บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า บ ร ิ บ ต จ า น ค า จ า	ร า บ บ ร ิ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ต้นสังกัด	แหล่งอื่นๆ	งบประมาณ	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	รับผิดชอบ	
๑	การจัดทำแผนพัฒนาฯ	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	ประจำจังหวัดส่งผู้ การประเมินและผล การพิจารณาเลือก ๑๕๒๒๓๐๘๗๙ ๕๖๗๔๗๐๘๘๔๔ ศูนย์กลางประชุมฯ	ประจำจังหวัดส่งผู้ การประเมินและผล การพิจารณาเลือก ๑๕๒๒๓๐๘๗๙ ๕๖๗๔๗๐๘๘๔๔ ศูนย์กลางประชุมฯ	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐

ห้อง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ต้นทุนก่อสร้าง	ระยะเวลา	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ
								ต่อ บุคลากร ใน หน่วยงาน		๑๐. ปิดประกายไฟ บุคลากร ในและต่อ หน่วยงานรับทราบ การไฟฟ้ารับเบ็ดอน เงินเดือนในระบบ ดิจิทัล