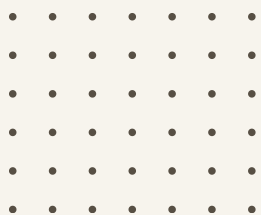


แผนเสริมสร้าง ความสุขและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พ.ศ. 2567 - 2571



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนา และมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์และรักองค์กรอยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านดังกล่าว ระบุให้มีการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ผ่านมา ดำเนินการภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2563 – 2566 ซึ่งแผนดังกล่าวได้สิ้นสุดลง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
สารบัญตาราง	(ง)
สารบัญภาพ	(จ)
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	3
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	8
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
2.5 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ.	10
2.6 ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ	12
ส่วนที่ 3 กระบวนการจัดทำแผน	15
ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล	17
4.1 ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	17
4.2 สรุปผลการสำรวจบรรยากาศในการทำงานจากแบบสำรวจความรู้สึก เพื่อดูแลใจชาว สป.กษ.	24

4.3 การกำหนดประเด็นข้อค้นพบเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571	28
ส่วนที่ 5 แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	36
รายการอ้างอิง	79
ภาคผนวก ก การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 – 2571	82
ภาคผนวก ข คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	90
ภาคผนวก ค คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	92
ภาคผนวก ง หนังสือเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 - 2571	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนบุคลากร สป.กษ. และ สร. กษ.	12
2.2 จำนวนบุคลากรที่ให้อิโณของส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี	13
2.3 จำนวนบุคลากรที่ลาออกของส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี	14
4.1 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน จำแนกรายด้าน	17
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน จำแนกรายข้อ	18
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกรายด้าน	22
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกรายข้อ	22
5.1 สรุปรุยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม	36
5.2 แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571	39

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	6
2.2 สรุปจำนวนผู้ออกจากส่วนราชการ (ลาออกและให้โอน) ย้อนหลัง 3 ปี	14
4.1 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความ ความผาสุกและความผูกพัน	32
4.2 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	33
4.3 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	34
4.4 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	35

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมภาครัฐ ความไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ และด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ¹

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นส่วนราชการหนึ่งที่จะเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร และถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนส่วนราชการให้เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศได้สำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะ 20 ปี ซึ่งได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาระยะ 20 ปีของส่วนราชการ และมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์และรักองค์กรอยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านนี้ โดยระบุให้มีการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ผ่านมา ดำเนินการภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2563 – 2566 โดยมีการค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพันตามเกณฑ์การประเมิน PMQA และแผนดังกล่าวได้สิ้นสุดลง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมี

¹สำนักงาน ก.พ., “หนังสือ ที่ นร 1002.2/167,” 9 พฤศจิกายน 2565.

ความสุขในการทำงาน และมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการในการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
- 2) เกิดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันภายในองค์กร
- 3) การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตอบสนองต่อนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการจัดทำแผน ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
- 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 5) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.
- 6) ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวคือคนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย² รวมถึงเป็นสิ่งที่เป็แรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว³

โดยเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) ได้ค้นพบทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)⁴ โดยแบ่งปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

² สิริพัชร พร้อมพงษ์, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่,” (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564), 17.

³ จิตา สุขใจ, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน),” (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหรรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), 8. อ้างถึงใน สิริพัชร พร้อมพงษ์, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่,” (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564), 17.

⁴ วรณภัสสร วงษ์สุวรรณ, “ทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์,” (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565), 18 – 22.

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำ โดยงานที่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากขึ้น เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและตอบสนองความต้องการเป็นที่ยอมรับ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดและประสบความสำเร็จ รู้จักการป้องกัน และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในความสำเร็จและผลงานนั้น ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยในความสามารถจากบุคคลรอบข้าง ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานประสบผลสำเร็จ

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคคลในองค์กรที่เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลให้บุคคลเกิดทัศนคติเชิงบวกด้านจิตใจ ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ซึ่งลักษณะงานจะต้องก่อให้เกิดการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีความท้าทาย ความสามารถ มีความอิสระในการทำงาน ตรงตามความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน เช่น ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นต้น โดยปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะไม่ฝัผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการที่จะทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม หากองค์กรขาดปัจจัยเหล่านี้ ก็อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้จนนำไปสู่การลาออกจากงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ กล่าวคือ เป็นการกำหนดนโยบายในการกำกับดูแลองค์กร เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนและวิธีการทำงาน รูปแบบและวิธีการบริหารงาน การแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจน และแบ่งอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

2.2) การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานและลักษณะของการบังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน การดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3) สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ กลิ่นบรรยากาศในการทำงาน และปริมาณงาน เป็นต้น

2.4) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น รางวัล สวัสดิการด้านสุขภาพ วันลาประจำปี บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors) คือ การพบปะสื่อสารทั้งกิริยาวาจาที่แสดงถึงความเป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) คือ การพบปะสื่อสารทั้งกิริยาวาจาที่แสดงถึงความเป็นมิตร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม เป็นต้น

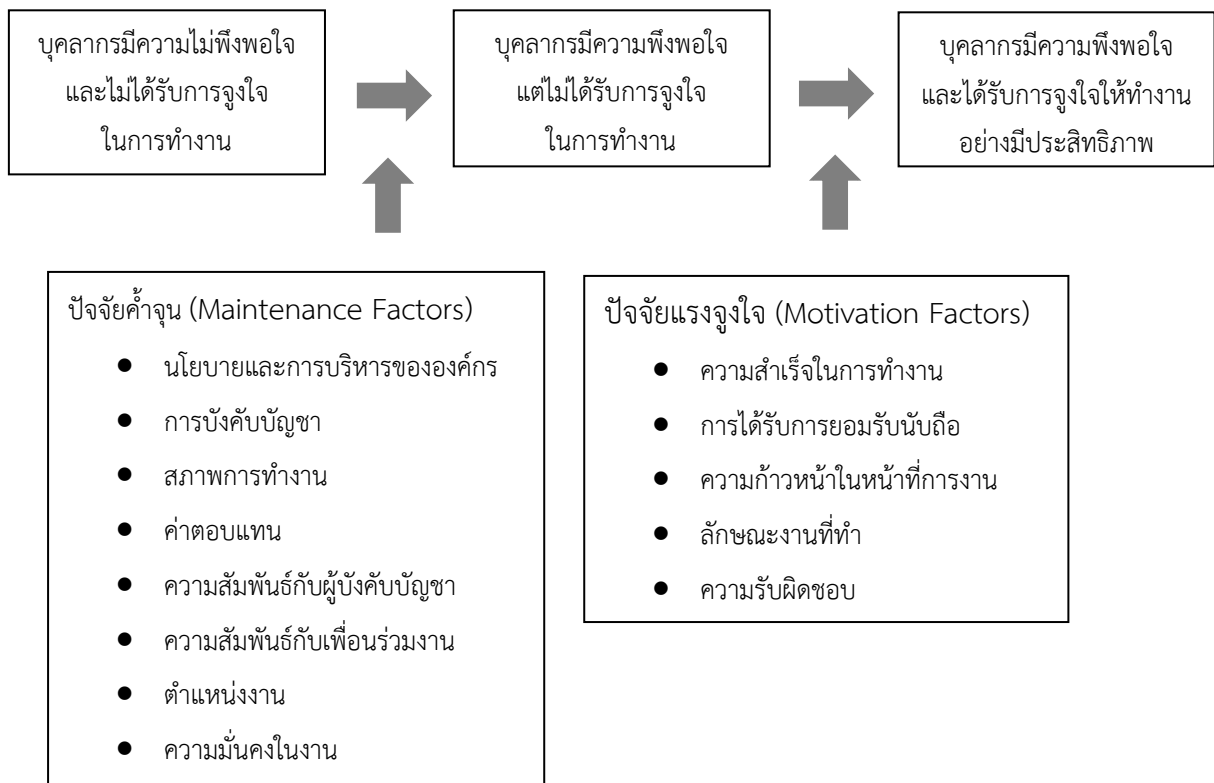
2.7) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates) คือ การพบปะสื่อสารทั้งกิริยาวาจาที่แสดงถึงความเป็นมิตร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.8) ตำแหน่งงาน (Status) คือ องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

2.9) ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน รวมถึงความมั่นคงขององค์กร เช่น ภาพลักษณ์องค์กร ชื่อเสียงองค์กร ขนาดขององค์กร เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร

2.10) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีของบุคคลต่องาน อันเป็นผลที่ได้รับมาจากสถานการณ์หรือลักษณะงานบางประการที่ส่งผลต่อความเป็นส่วนตัวของบุคคล เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน การเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

จากภาพที่ 2.1 เมื่อใดที่ปัจจัยจูงใจลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานลดต่ำลงไปด้วย อย่างไรก็ตาม เมื่อใดที่ปัจจัยค้ำจุนลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดหายไป ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคลเช่นกัน ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ จนถึงการตัดสินใจลาออกจากงาน เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน⁵ คือ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงานขณะกำลังปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ อากาศ แสง สี เสียง ฝุ่นละอองต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวของพนักงาน รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม วัฒนธรรม อันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากสิ่งรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพ หรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน หรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งทางกาย วาจา และใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น⁶

⁵ James, L. R. and Jones, A. P., "Organizational climate: A review of theory and research," Psychological Bulletin 81, no.12 (1974): 1096-1112., อ้างถึงใน สิริยากร เดชมนิธร, "ภาวะเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในธนาคาร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารของรัฐและธนาคารเอกชน," (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562), 16.

⁶ ศิวพร โปทยานนท์, "พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552," (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554), 35-36., อ้างถึงใน สิริยากร เดชมนิธร, "ภาวะเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในธนาคาร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารของรัฐและ"

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ตามแนวทางวินิจฉัยโรค ICD-11 ขององค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการประกอบด้วย 1) รู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย 2) มีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกในความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จ (นั่นหมายถึงไม่มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในงาน) และ 3) รู้สึกเหินห่างจากคนอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือลูกค้า รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ซึ่งคนทำงานอาจเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ หากรู้สึกว่างานของตนมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานหนัก และปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ
- 2) ขาดอำนาจในการตัดสินใจ และมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน
- 3) ไม่ได้รับการตอบแทน หรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป
- 4) รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม
- 5) ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน
- 6) ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง⁷

Maslach และ Jackson⁸ มีแนวคิดที่ว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) คือ อาการหมดกำลังใจในการทำงานของตนต่อไป ขาดแรงใจในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นอาการสำคัญในระยะเริ่มแรกของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

2) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) คือ อาการที่มึนงงหรือความรู้สึกไม่ดี หรือความรู้สึกเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง อาจก่อให้เกิดปัญหา ด้านความสัมพันธ์ มีพฤติกรรมที่หยาบกระด้าง ไม่สนใจและไม่แยแสต่อผู้อื่น

3) การลดความสามารถของตนเอง (Reduced Occupational Accomplishment) คือ อาการที่รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถในการทำงาน มองตนเองในเชิงลบ รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้ ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความซับซ้อนมากกว่าสององค์ประกอบแรก

ธนาการเอกชน,” (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562), 16.

⁷ กรมสุขภาพจิต, “ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome),” กรมสุขภาพจิต, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567, <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>.

⁸ Maslach, C., & Jackson, S. E., “The measurement of experienced burnout,” *Journal of organizational behavior* 2, no. 2, (1981): 99-113. อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์,” (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล, 2563), 9.

ซึ่ง Maslach และ Jackson พัฒนา Maslach Burnout Inventory (MBI) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานที่ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งสามองค์ประกอบ ซึ่งต่อมาได้ Maslach และคณะ ได้พัฒนาแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานในหลายสาขาอาชีพเพื่อให้เหมาะสมกับสายอาชีพ ที่แตกต่างกัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรที่มาจากการรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับค่านิยมต่าง ๆ และปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรให้ลุล่วงเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ ทศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด มีความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและตนเองมีความคล้ายคลึงกัน

2) ความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร คือ ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงใจและกาย สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะยินยอมเสียสละตนเองในการทำงานให้กับองค์กรมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของแต่ละบุคคลกับองค์กร ซึ่งสามารถได้จำแนกความผูกพันออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ โดยการมุ่งมั่นทำงานให้องค์กร และประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Attitudinal Commitment) คือ กระบวนการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความเชื่อที่ส่งผลต่อการประเมินคุณค่าและเป้าหมายของตนให้มีความสอดคล้องกับขององค์กร และทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร⁹

⁹ กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์, “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภายในหน่วยงานสำนักการระบายน้ำกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), 30-32.

2.5 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1002.2/21 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2566 จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ¹⁰ เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้ส่วนราชการได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับความผูกพันของส่วนราชการ และเผยแพร่แนวทางดังกล่าวทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th/Civil-Service-Employee-Engagement> โดยสรุปแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)

มีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารความสำคัญของงาน มอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสามารถและความสนใจของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมที่สนับสนุนภารกิจ มีการหมุนเวียนงานที่เป็นระบบ ให้มีความสำคัญกับการสรรหาคนเข้าสู่องค์กร และออกแบบกระบวนการงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่น มุ่งเน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

กำหนดประเด็นด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรให้เป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ให้ความสำคัญกับเวลาการทำงาน เช่น การอนุญาตให้ทำงานนอกที่ตั้ง หรือกำหนดช่วงเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น เป็นต้น มีการสร้างแรงจูงใจรางวัล หรือสิทธิประโยชน์เพื่อให้บุคลากรรักษาสุขภาพ จัดกิจกรรมเพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด รวมทั้งมีการสำรวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

มีการจัดทำแผน/กลยุทธ์การดูแลข้าราชการตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ มีการชื่นชมหรือให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร สร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงาน และจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยสำรวจความเพียงพอและความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังที่ข้าราชการมีต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน และส่งเสริมให้ผู้บริหารวางกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ในการเป็นผู้บริหารที่เข้าถึงได้และเป็นธรรม

¹⁰ สำนักงาน ก.พ., “หนังสือ ที่ นร 1002.2/21,” 25 สิงหาคม 2566.

กลยุทธ์ที่ 4 การยกระดับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

มีการสื่อสารและสร้างความรับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้รอบด้าน มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต มีภาวะผู้นำ (Leadership Skills) และการมี Mindset ที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)

กลยุทธ์ที่ 5 การยกระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

มีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ เช่น มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) การมอบหมายงานที่ท้าทายและหลากหลาย เป็นต้น มีการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นธรรม และมีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหารเปิดใจรับฟังสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 6 การยกระดับปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

มีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ของบุคลากรทุกระดับ เช่น มีการหมุนเวียนงาน การจัดทำ Training Roadmap ทั้ง Soft Skill และ Hard Skill เป็นต้น รวมทั้งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน (Coaching) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

กลยุทธ์ที่ 7 การยกระดับปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)

มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร มีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน ขึ้นตอนเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีการสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ สร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความเข้มแข็ง และปฏิบัติงานโดยยึด "คน" เป็นศูนย์กลาง

กลยุทธ์ที่ 8 การยกระดับปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)

หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็นธรรมชาติ เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง มีการสื่อสารในทีมที่ตรงไปตรงมาและทั่วถึง โดยทำความเข้าใจธรรมชาติของคนในทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหัวหน้างานมีการสอนงาน และให้ Feedback ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของทีม และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสำคัญ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีของทีม

2.6 ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

2.6.1 จำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สร. กษ.) จำแนกเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร สป.กษ. และ สร. กษ.

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
	สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	38	14	19	5
	ราชการบริหารส่วนกลาง				
1	ส่วนกลาง	23	23	-	-
2	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	9	5	4	-
3	ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด ชายแดนภาคใต้	3	1	2	-
4	กองกลาง	26	20	6	
5	กองการเจ้าหน้าที่	64	42	20	2
6	กองเกษตรสารนิเทศ	33	17	12	4
7	กองคลัง	82	43	23	16
8	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อ การเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	28	19	9	-
9	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	28	19	9	
10	สถาบันเกษตรราธิการ	36	23	8	5
11	สำนักกฎหมาย	32	25	7	
12	สำนักการเกษตรต่างประเทศ	32	22	8	2
13	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตร ต่างประเทศ	12	12	-	-
14	สำนักตรวจราชการ	33	17	14	2
15	สำนักตรวจสอบภายใน	23	18	5	

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
16	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	31	24	7	-
17	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	94	57	37	-
18	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	19	13	6	-
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค				
19	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด (76 จังหวัด)	1,116	685	373	58
	รวม	1,762	1,099	569	94

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดสามารถจำแนกตามช่วงวัย (Generation) ได้ ดังนี้

- 1) Baby Boomer (อายุ 59 - 68 ปี) 119 คน (ร้อยละ 6.75)
- 2) Gen X (อายุ 43 - 58 ปี) 843 คน (ร้อยละ 47.84)
- 3) Gen Y (อายุ 27 - 42 ปี) 768 คน (ร้อยละ 43.59)
- 4) Gen Z (อายุ 2 - 26 ปี) 32 คน (ร้อยละ 1.82)

2.6.2 อัตราการลาออก และให้โอนของบุคลากร

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรที่ให้โอนของส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี

ช่วงวัย (Generation)	ข้าราชการ			
	2564	2565	2566	รวม
Baby Boomer	-	-	-	
Gen X	9	12	10	31
Gen Y	25	32	16	73
Gen Z	-	-	-	-
รวม	34	44	26	104

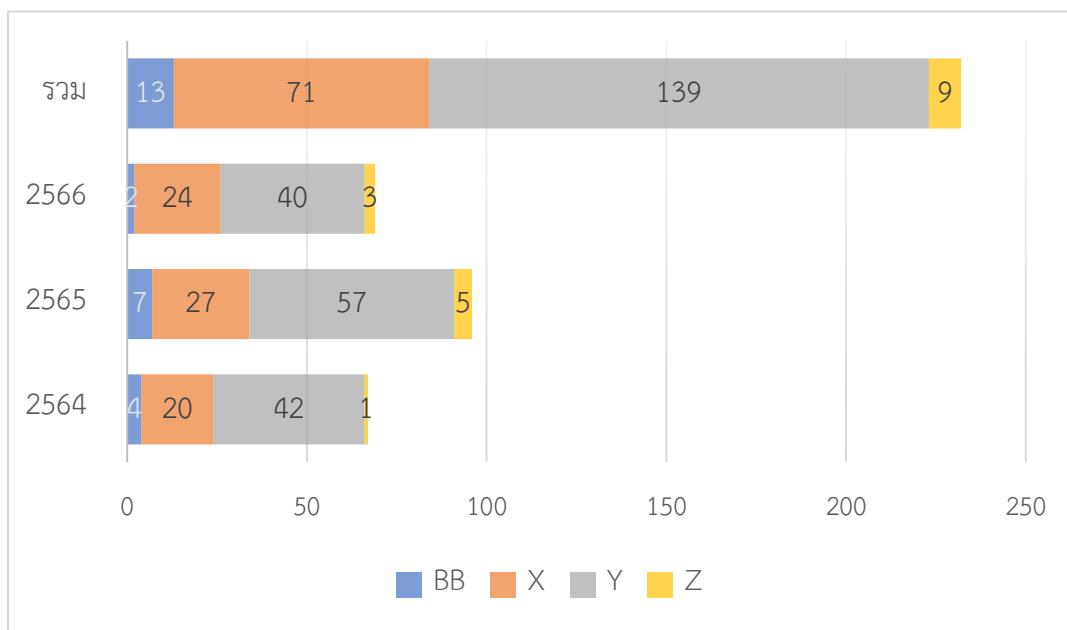
จากตารางที่ 2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีข้าราชการให้โอนไปยังส่วนราชการอื่นย้อนหลัง 3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยช่วงวัยที่โอนไปยังส่วนราชการอื่นมากที่สุด คือ Gen Y (73 คน) รองลงมา คือ Gen X (31 คน)

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรที่ลาออกของส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี

ช่วงวัย (Generation)	ข้าราชการ				พนักงานราชการ				ลูกจ้างประจำ				รวมทั้งสิ้น
	2564	2565	2566	รวม	2564	2565	2566	รวม	2564	2565	2566	รวม	
Baby Boomer	4	6	1	11	-	-	-	0	-	1	1	2	13
Gen X	5	11	10	26	6	4	3	13	-	-	1	1	40
Gen Y	2	8	12	22	15	17	12	44	-	-	-	0	66
Gen Z	-	2	1	3	1	3	2	6	-	-	-	0	9
รวม	11	27	24	62	22	24	17	63	0	1	2	3	128

หมายเหตุ จำนวนบุคลากรทั้งหมดเฉลี่ย 3 ปี คือ 1,751 คน (ปี 2564 จำนวน 1,745 คน, ปี 2565 จำนวน 1,747 คน และปี 2566 จำนวน 1,762 คน)

จากตารางที่ 2.3 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีบุคลากรลาออกจากส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 128 คน โดยช่วงวัยที่ลาออกมากที่สุด คือ Gen Y จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดเฉลี่ย 3 ปี



ภาพที่ 2.2 สรุปจำนวนผู้ออกจากส่วนราชการ (ลาออกและให้ออน) ย้อนหลัง 3 ปี

จากภาพที่ 2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีบุคลากรที่ออกจากส่วนราชการย้อนหลัง 3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 232 คน โดยช่วงวัยที่ออกจากส่วนราชการมากที่สุด คือ Gen Y จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดเฉลี่ย 3 ปี

ส่วนที่ 3

กระบวนการจัดทำแผน

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

การเตรียมข้อมูลประกอบการจัดทำแผน

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

ขั้นตอนที่ 2 สืบค้นความคิดเห็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1) แบบสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาว สป.กษ. ประกอบด้วย 4 หัวข้อ คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

2) แบบสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการสำรวจดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดทำร่างแผน โดยนำประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมากำหนดเป็นรายละเอียดของแผน และพิจารณาความสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

การจัดทำร่างแผน

ขั้นตอนที่ 4หารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองประสานงานโครงการพระราชดำริ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันเกษตรกรราธิการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ และสำนักพัฒนาระบบบริหาร เพื่อยกร่างแผนฯ

ขั้นตอนที่ 5 เสนอรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

ขั้นตอนที่ 6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองกลาง กองคลัง กองประสานงานโครงการพระราชดำริ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันเกษตรกรราธิการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ และสำนักพัฒนาระบบบริหาร จัดทำรายละเอียด (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

การเสนอขอความเห็นชอบและการประชาสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 7 เสนอคณะทำงานดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 และคณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

ขั้นตอนที่ 8 เสนอคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2567 และคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 3 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ และ 22 โครงการ/กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 9 เสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

ขั้นตอนที่ 10 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 4

ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้นำผลการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และผลการสำรวจบรรยากาศในการทำงานจากแบบสำรวจความรู้สึเพื่อดูแลใจชาว สป.กษ. มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบกับพิจารณาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

4.1 ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจำแนกหัวข้อการสำรวจเป็น 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ 2) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน และ 3) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,313 คน คิดเป็นร้อยละ 74.86 ของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. และ สร. กษ. (1,754 คน ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1.1 ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 หรือคิดเป็นร้อยละ 77.60 โดยสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน จำแนกรายด้าน

อันดับ	ปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1	ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ	4.13	พึงพอใจมาก
2	ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ	3.95	พึงพอใจมาก
3	นโยบายและการบริหารขององค์กร และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.86	พึงพอใจมาก
4	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	พึงพอใจมาก
5	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต	3.75	พึงพอใจมาก
6	ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.72	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับพึงพอใจมากที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน จำแนกรายข้อ

ปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ	4.13	พึงพอใจมาก	
1. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	4.33	พึงพอใจมากที่สุด	3
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	พึงพอใจมาก	14
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลา กำหนด	4.43	พึงพอใจมากที่สุด	1
4. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.34	พึงพอใจมากที่สุด	2
5. ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของท่านจะได้รับการพิจารณา ไม่ได้ถูกละเลย	3.95	พึงพอใจมาก	15
6. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.87	พึงพอใจมาก	20
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน	4.05	พึงพอใจมาก	9
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต	3.75	พึงพอใจมาก	
8. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	3.41	พึงพอใจมาก	39
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม	3.81	พึงพอใจมาก	25
10. การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม	3.68	พึงพอใจมาก	32
11. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ	4.09	พึงพอใจมาก	7
12. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง	4.02	พึงพอใจมาก	11
13. การสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์	3.68	พึงพอใจมาก	32
14. สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.54	พึงพอใจมาก	35

ปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ	3.95	พึงพอใจมาก	
15. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.34	พึงพอใจมากที่สุด	2
16. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	4.11	พึงพอใจมาก	6
17. งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	4.02	พึงพอใจมาก	11
18. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่เสมอ	4.03	พึงพอใจมาก	10
19. ส่วนใหญ่ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และมีความสุขกับ การทำงาน	3.86	พึงพอใจมาก	22
20. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	3.93	พึงพอใจมาก	17
21. ท่านมีอิสระในการทำงานที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.94	พึงพอใจมาก	16
22. ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ใน ระดับที่ท่านรับได้	3.53	พึงพอใจมาก	36
23. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.84	พึงพอใจมาก	24
นโยบายและการบริหารขององค์กรและการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.86	พึงพอใจมาก	
24. สป.กษ. มีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	3.78	พึงพอใจมาก	26
25. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	3.67	พึงพอใจมาก	33
26. หน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ดีสอดคล้องกับ สถานการณ์	3.81	พึงพอใจมาก	25
27. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม	3.77	พึงพอใจมาก	27
28. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	4.00	พึงพอใจมาก	13
29. หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	3.90	พึงพอใจมาก	18
30. ท่านมักได้รับคำสอนหรือคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	4.00	พึงพอใจมาก	13

ปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
31. การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.81	พึงพอใจมาก	25
32. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.00	พึงพอใจมาก	13
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	พึงพอใจมาก	
33. ท่านสามารถบอกปัญหาการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้ทุกเรื่อง	3.88	พึงพอใจมาก	19
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.02	พึงพอใจมาก	11
35. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ	4.07	พึงพอใจมาก	8
36. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.18	พึงพอใจมาก	4
37. ท่านสามารถเปิดใจหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.12	พึงพอใจมาก	5
38. ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.49	พึงพอใจมาก	38
39. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	3.67	พึงพอใจมาก	33
40. โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย	3.24	พึงพอใจปานกลาง	40
41. หน่วยงานท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.58	พึงพอใจมาก	34
42. สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ	4.01	พึงพอใจมาก	12
43. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งด้านแสง เสียง และกลิ่น	3.87	พึงพอใจมาก	21
44. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือแนวทางที่ดีในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	พึงพอใจมาก	23
ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.72	พึงพอใจมาก	
45. ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง (ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน)	3.73	พึงพอใจมาก	28
46. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	3.71	พึงพอใจมาก	29

ปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
47. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.69	พึงพอใจมาก	31
48. ท่านพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	3.51	พึงพอใจมาก	37
49. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	3.70	พึงพอใจมาก	30
50. ท่านมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	3.97	พึงพอใจมาก	14
รวม	3.88	พึงพอใจมาก	

จากผลสำรวจข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 3 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

อันดับที่ 2 ข้อ 15 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และข้อ 4 ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

อันดับที่ 3 ข้อ 1 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 40 โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

อันดับที่ 2 ข้อ 8 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

อันดับที่ 3 ข้อ 38 ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

4.1.2 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60 โดยสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกรายด้าน

อันดับ	ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.32	มากที่สุด
2	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	มาก
3	ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.08	มาก

เมื่อพิจารณาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกรายข้อ

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.08	มาก	
1. หากมีคนกล่าวถึงหน่วยงานท่านในทางไม่ดี ท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันที	4.11	มาก	9
2. ท่านยินดีที่จะบอกใครว่า สป.กษ. เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง	3.99	มาก	12
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	4.18	มาก	5
4. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของ สป.กษ.	4.09	มาก	10
5. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานของท่านจะสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของ สป.กษ. ได้	4.12	มาก	8
6. ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส	4.00	มาก	11
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.32	มากที่สุด	
7. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.42	มากที่สุด	1
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.34	มากที่สุด	2
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	4.33	มากที่สุด	3

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
10. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.30	มากที่สุด	4
11. ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	4.42	มากที่สุด	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	มาก	
12. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	4.30	มากที่สุด	4
13. ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	3.92	มาก	13
14. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	4.17	มาก	6
15. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	4.13	มาก	7
รวม	4.18	มาก	

จากผลสำรวจข้างต้นสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 7 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน และข้อ 11 ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

อันดับที่ 2 ข้อ 8 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

อันดับที่ 3 ข้อ 9 ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 13 ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

อันดับที่ 2 ข้อ 2 ท่านยินดีที่จะบอกใครว่า สป.กษ. เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ข้อ 6 ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

4.1.3 ความสัมพันธ์ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.786 คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และถ้ามีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรและการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากที่สุด (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743)

อันดับที่ 2 ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.736)

อันดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.716)

อันดับที่ 4 ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.673)

อันดับที่ 5 ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.662)

อันดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.614)

4.2 สรุปผลการสำรวจบรรยากาศในการทำงานจากแบบสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาว สป.กษ.

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจำแนกหัวข้อการสำรวจเป็น 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ 2) ภาวะหมดไฟในการทำงาน 3) การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ 5) ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร และเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายใต้สังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 906 คน คิดเป็นร้อยละ 52.04 ของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. (1,741 คน ณ วันที่ 30 เมษายน 2566) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.2.1 ภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย อ่อนล้า สิ้นหวัง หมดกำลังใจ และขาดแรงใจในการทำงาน

2) การเมินเฉยต่องาน (คำถามเชิงลบ) หมายถึง การแยกตัวออกห่างจากงานที่ทำอยู่ ความกระตือรือร้น และความสนใจในงานของตนเองลดลง ต้องการปฏิบัติงานโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง และไม่สนใจว่าการปฏิบัติงานของตนจะเกิดประโยชน์หรือไม่

3) ความสามารถในการทำงาน หมายถึง (คำถามเชิงบวก) หมายถึง ความเชื่อมั่นของตน ในด้านอาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย

โดยผลสำรวจพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (เข้าใกล้ระดับปานกลาง) โดยบุคลากรรู้สึกว่าจะอยากทำงานของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง (เข้าใกล้ระดับสูง) โดยบุคลากรรู้สึกว่าจะอยากทำงานของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด และด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกตามช่วงวัย ได้ดังนี้

Baby Boomer (59 ปีขึ้นไป) ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับช่วงวัยอื่น ๆ

Gen X (43-58 ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Gen Y (27-42 ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Gen Z (ต่ำกว่า 27 ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากผลการสำรวจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Gen Y ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ Gen Z Gen X และ Baby Boomer สำหรับด้านการเมินเฉยต่องาน Gen Y มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ Gen Z Gen X และ Baby Boomer และด้านความสามารถในการทำงาน Baby Boomer มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ Gen X Gen Y และ Gen Z

หากบุคลากรมีแนวโน้มเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงขึ้น มีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย อ่อนล้ากับการทำงาน อาจส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน รวมถึงหากบุคลากรมีความรู้สึกต้องการทำงานของตนเอง โดยไม่สนใจ สิ่งรอบข้าง มีการแยกตัวออกจากงานมากยิ่งขึ้น อาจจะทำให้บุคลากรไม่ต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ และไม่ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ทุกช่วงวัยจะมีความสามารถในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความเชื่อมั่นในอาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ แต่หากบุคลากรมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องานสูงขึ้น ก็อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานที่ลดลง รวมทั้งการพัฒนาองค์กรของ สป.กษ. ในอนาคต

4.2.2 การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำนวน 604 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือกำลังถูกกลั่นแกล้ง จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยลักษณะการกลั่นแกล้งที่มีความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไปจนเกินควร จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03

อันดับที่ 2 ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.09

อันดับที่ 3 ถูกดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11

และลักษณะการกลั่นแกล้งที่มีความถี่น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 คุกคามทางเพศ/ล่วงละเมิดทางเพศผ่านทางกรกระทำหรือคำพูด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99

อันดับที่ 2 อื่น ๆ (การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32

อันดับที่ 3 คำว่าบอกร้าย เมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ชัดขวางไม่ให้ได้รับโอกาส ผลประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษที่คนอื่น ๆ ได้รับ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25

ส่วนวิธีการจัดการแก้ไขสถานการณ์ของผู้ที่กำลังถูกกลั่นแกล้งหรือเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของที่มีความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 นั่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 67.88

อันดับที่ 2 ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นทราบ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77

อันดับที่ 3 เดี๋ยวหนีหรือหลีกเลี่ยงกับเหตุการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.46

และวิธีการจัดการแก้ไขสถานการณ์ของผู้ที่กำลังถูกกลั่นแกล้งหรือเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของที่มีความถี่น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 อื่น ๆ (ไม่ส่งสิ่งนอกเวลางาน) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33

อันดับที่ 2 ตอบโต้โดยกลั่นแกล้งกลับแบบเดียวกัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

อันดับที่ 3 ย้ายหน่วยงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.28

อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานในลักษณะการทำร้ายร่างกาย

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คิดเป็นร้อยละ 79.80 โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คิดเป็นร้อยละ 80.60) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.20) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1) ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาด หรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย ค่าเฉลี่ย 3.80 คิดเป็นร้อยละ 76 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 36.53

2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ค่าเฉลี่ย 3.9 คิดเป็นร้อยละ 78 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 32.78

3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านมักจะได้รับการกำลังใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 คิดเป็นร้อยละ 79 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 31.79

4.2.4 ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 คิดเป็นร้อยละ 57.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่

1) ท่านคิดว่างานในความรับผิดชอบของท่านสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด การประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 คิดเป็นร้อยละ 65 อยู่ในระดับปานกลาง

2) ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าจะสามารถพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศให้ดีขึ้นกว่าเดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 คิดเป็นร้อยละ 62.20 อยู่ในระดับปานกลาง

3) ท่านมีความรู้และความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 คิดเป็นร้อยละ 61.40 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1) ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป 1 ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.41 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 48.20 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 92.82

2) ท่านได้เคยศึกษา ออกแบบ การจัดการข้อมูล (การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ผล ตัวแปร การอภิปรายผล) และใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดฯ ค่าเฉลี่ย 2.63 คิดเป็นร้อยละ 52.60 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 89.29

3) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง ที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.63 คิดเป็นร้อยละ 52.60 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 86.20

4.2.5 ความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของ กษ. และ สป.กษ. พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจมากที่สุด จำนวน 458 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 (ไม่แน่ใจว่าตัวชี้วัดและเป้าหมายถูกต้องหรือไม่) รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีความคิดเห็นที่ไม่ทราบ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 (ไม่ทราบว่าตัวชี้วัดและเป้าหมายถูกต้องหรือไม่) ผู้ที่มีความคิดเห็นว่ามันใจมาก จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 (ตอบว่าตัวชี้วัดและเป้าหมายถูกต้อง) และผู้ที่มีความคิดเห็นว่ามันไม่ใจ (ตอบว่าตัวชี้วัดและเป้าหมายไม่ถูกต้อง) จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ 9.27 ที่มีความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4.3 การกำหนดประเด็นข้อค้นพบเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้วิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และผลการสำรวจบรรยากาศในการทำงานจากแบบสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาว สป.กษ. ข้างต้น เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดทำร่างแผน โดยนำประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมากำหนดเป็นรายละเอียดของแผน

จากข้อมูลผลการสำรวจข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง หมายความว่า หากความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสูงขึ้น ดังนั้น จึงได้นำประเด็นปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด จำนวน 10 อันดับ ประกอบกับนำข้อค้นพบจากการสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร มาพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

อย่างไรก็ตามประเด็นข้อค้นพบที่มีโครงการ/กิจกรรมรองรับตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 แล้ว จะไม่นำมากำหนดในแผนดังกล่าว

4.3.1 ประเด็นปัจจัยสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ได้นำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 10 อันดับแรก มาพิจารณากำหนดแนวทางเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 40 โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 คิดเป็นร้อยละ 64.80

อันดับที่ 2 ข้อ 8 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 คิดเป็นร้อยละ 68.20

อันดับที่ 3 ข้อ 38 ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 คิดเป็นร้อยละ 69.80

อันดับที่ 4 ข้อ 48 ท่านพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 คิดเป็นร้อยละ 70.20

อันดับที่ 5 ข้อ 22 ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับที่ท่านรับได้ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3.53 คิดเป็นร้อยละ 70.60

อันดับที่ 6 ข้อ 14 สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน อยู่ในระดับ พึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 คิดเป็นร้อยละ 70.80

อันดับที่ 7 ข้อ 41 หน่วยงานท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 71.60

อันดับที่ 8 ข้อ 25 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และข้อ 39 หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 คิดเป็นร้อยละ 73.40

อันดับที่ 9 ข้อ 10 การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม และข้อ 13 การสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คิดเป็นร้อยละ 73.60

อันดับที่ 10 ข้อ 47 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 คิดเป็นร้อยละ 73.80

4.3.2 ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้นำประเด็นข้อค้นพบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องาน ซึ่งเป็นประเด็นเชิงลบมาพิจารณา ดังนี้

- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (ระดับต่ำ) โดยบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงานมากที่สุด

- ด้านการเมินเฉยต่องาน (ระดับปานกลาง) โดยบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่แค่อยากทำงานของฉฉน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด

4.3.3 ผลสำรวจการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน นำประเด็นที่ผู้ถูกกลั่นแกล้งหรือเคยถูกกลั่นแกล้ง จำนวน 302 คน เลือกมากที่สุด 3 อันดับแรก มาพิจารณา ดังนี้

- 1) เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03
- 2) ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.09
- 3) ถูกดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11

4.3.4 ผลสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 79.80) ซึ่งอยู่ในระดับที่ดี จึงได้นำประเด็นด้านความสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 แรกมาพิจารณา ได้แก่

- 1) ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาด หรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย ค่าเฉลี่ย 3.80 คิดเป็นร้อยละ 76 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 36.53
- 2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ค่าเฉลี่ย 3.9 คิดเป็นร้อยละ 78 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 32.78
- 3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านมักจะได้รับการกำลังใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 คิดเป็นร้อยละ 79 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 31.79

4.3.5 ผลสำรวจความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน

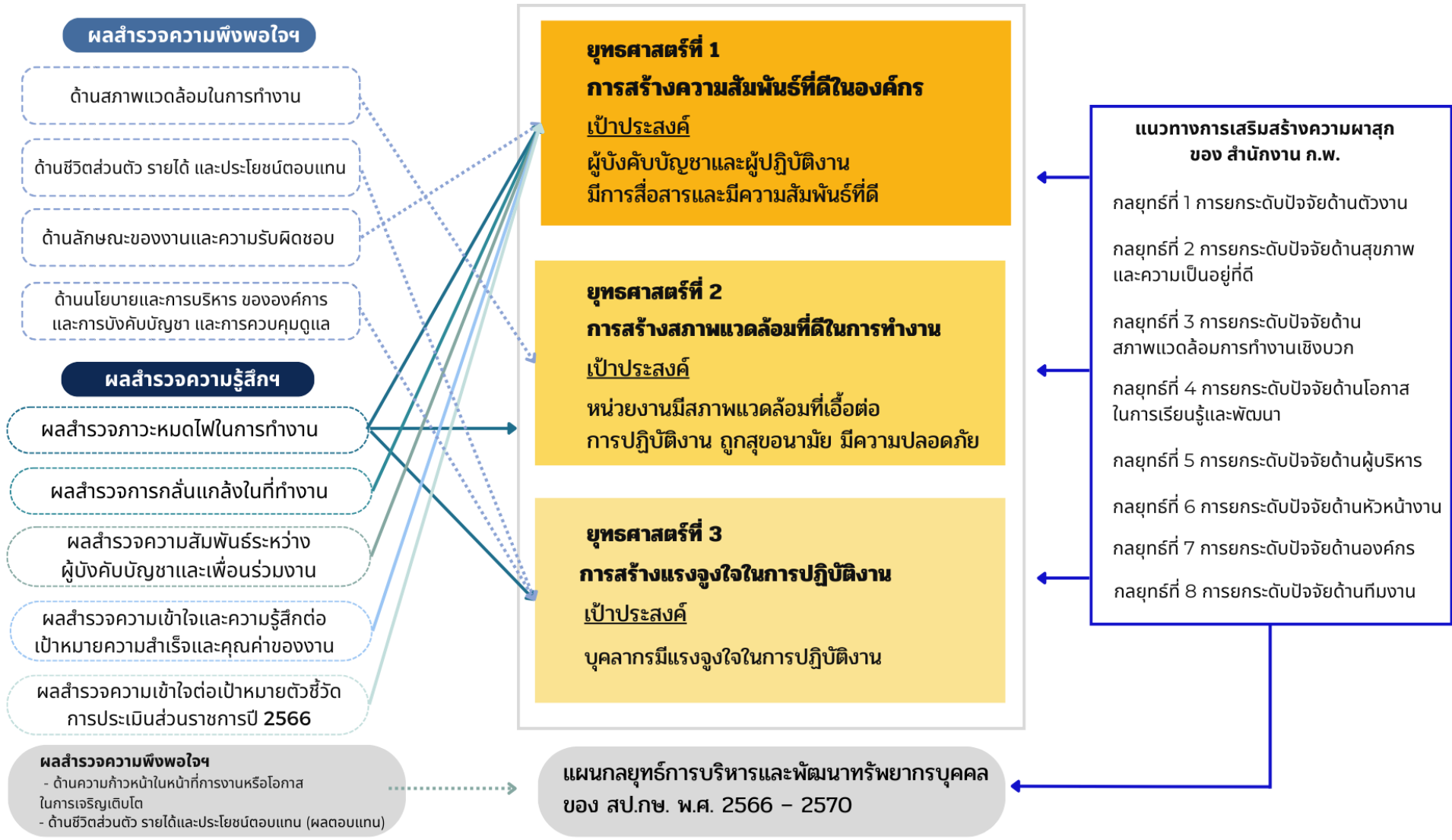
ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรกำหนดแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงานให้มากขึ้น ประกอบกับนำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก มาพิจารณาด้วย ได้แก่

- 1) ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป 1 ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.41 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 48.20 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 92.82
- 2) ท่านได้เคยศึกษา ออกแบบ การจัดการข้อมูล (การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ผล ตัวแปร การอภิปรายผล) และใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดฯ ค่าเฉลี่ย 2.63 คิดเป็นร้อยละ 52.60 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 89.29
- 3) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง ที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.63 คิดเป็นร้อยละ 52.60 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 86.20

4.3.6 ผลสำรวจความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการปี 2566 ของ กษ. และ สป.กษ. มีผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ 9.27 ที่มีความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงควรกำหนดแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการในปีต่อไปให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จากข้อมูลประกอบการพิจารณาข้างต้น สามารถเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบเพื่อกำหนดแนวทางเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรได้ดังนี้

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571



ภาพที่ 4.1 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน

ผลสำรวจความพึงพอใจ

ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของ
ท่านอยู่ในระดับที่ท่านรับได้

ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน

- บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน
- บุคลากรรู้สึกว่าแค่อยากทำงานของจัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง

ผลสำรวจการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

- เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป
- ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน
- ดูกถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง

ผลสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- ได้รับคำชมเชย ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์หรือความคิดเห็นเป็นใหญ่
- เมื่อทำงานผิดพลาดมักจะได้รับกำลังใจ และคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์

ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสาร
และมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 80)

กลยุทธ์ที่ 1

เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
และผู้ปฏิบัติงาน

- » เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.
- » กิจกรรมสุขใจกับบ้านหลังใหม่
- » การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.
- » การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง
- » การเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2

พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร

- » การจัดประชุมภายในสำนัก/กอง
- » การสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดขององค์กร

ผลสำรวจความเข้าใจและความรู้สึกต่อ เป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน

ระดับปานกลาง

- ได้รับการถ่ายทอดความเข้าใจจาก
ผู้บังคับบัญชาต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมิน
ส่วนราชการ ปี 2566 ของ กษ. ระดับน้อย
- เคยศึกษา ออกแบบ การจัดการข้อมูล
และใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินวัดความสำเร็จ
ของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดฯ ระดับปานกลาง
- มีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับ
สำนัก/กอง ที่สามารถขับเคลื่อนงานของ กษ.
หรือ สป.กษ. ระดับปานกลาง

ผลสำรวจความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัด การประเมินส่วนราชการปี 2566

ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเข้าใจ ร้อยละ 9.27
และส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ร้อยละ 50.55

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ.

กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

กลยุทธ์ที่ 4 การยกระดับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้
และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 5 การยกระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 6 การยกระดับปัจจัยด้านหัวหน้างาน

กลยุทธ์ที่ 7 การยกระดับปัจจัยด้านองค์กร

กลยุทธ์ที่ 8 การยกระดับปัจจัยด้านทีมงาน

ภาพที่ 4.2 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ผลสำรวจความพึงพอใจ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย
- ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน
- หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ และการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล

หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน

- บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อต้นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน
- บุคลากรรู้สึกว่าแค่อยากทำงานของวัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์

หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (2567 - 2568 ร้อยละ 75, 2569 - 2571 ร้อยละ 80)

กลยุทธ์ที่ 1

สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

- ✓ การสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน
- ✓ การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ)

กลยุทธ์ที่ 2

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย

- ✓ การบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน
- ✓ การพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน
- ✓ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม
- ✓ การปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการ กษ. (ถนนราชดำเนินนอก)

แนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันของสำนักงาน ก.พ.

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ภาพที่ 4.3 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลสำรวจความพึงพอใจ

ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้
และประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน

- บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน
- บุคลากรรู้สึกว่าแค่อยากทำงานของวัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง

เป้าประสงค์

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ร้อยละ 80)

คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ (2567 - 2568 ร้อยละ 75, 2569 - 2571 ร้อยละ 80)

กลยุทธ์ที่ 1

เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ๑) การประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานของ สป.กษ.
- ๑) กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี
- ๑) การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset&Skills) และในการดำเนินชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2

ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน
- ๑) โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- ๑) การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล
- ๑) โครงการจิตอาสา
- ๑) กิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ
- ๑) กิจกรรม MOAC CARE ใส่ใจชาว สป.กษ.

แนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันของสำนักงาน ก.พ.

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับปัจจัย
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ภาพที่ 4.4 แสดงการเชื่อมโยงประเด็นข้อค้นพบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 3 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 6 กลยุทธ์ และ 22 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร			
1.1 ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน มีการสื่อสารและ มีความสัมพันธ์ที่ดี	1.1 คะแนนประเมิน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	1.1 เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ปฏิบัติงาน	1. เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.
			2. กิจกรรมสุขใจกับบ้าน หลังใหม่
			3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.
			4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในสำนัก/ กอง (4 ครั้งต่อปี)
			5. การเสริมสร้างบทบาท การเป็นหัวหน้างานที่ดี
		1.2 พัฒนาการสื่อสาร ภายในองค์กร	6. การจัดประชุมภายใน สำนัก/กอง (4 ครั้งต่อปี)
		7. การสื่อสารและสร้าง การรับรู้แผนปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดขององค์กร	

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน			
2.1 หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย	2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	8. การสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน
			9. การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ)
		2.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย	10. การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน
			11. การพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน
			12. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม
13. การปรับปรุงโรงอาหาร สวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก)			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
3.1 บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.1 คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.1 เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14. การประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานของ สป.กษ.
			15. กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
			16. การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และในการดำเนินชีวิต
	3.2 คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ	3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี	17. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน
			18. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
			19. การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล
			20. โครงการจิตอาสา
			21. กิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ
			22. กิจกรรม MOAC CARE ใส่ใจชาว สป.กษ.

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2567 จะติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน จำนวน 2 รอบต่อปีงบประมาณ แบ่งออกเป็นรอบ 6 เดือน หรือ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยจะติดตามผ่านระบบออนไลน์ และนำมาสรุปผลการดำเนินงานตามแผนในส่วนของตัวชี้วัดเป้าประสงค์และโครงการ/กิจกรรม ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยสรุปเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

โดยแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 มีรายละเอียดตามตารางที่ 5.2 ดังนี้

ตารางที่ 5.2 แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ		
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	ปี 71
ตัวชี้วัด : ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรมากกว่าร้อยละ 80																
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร																
1.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี	1.1 คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ	80	80	80	80	80	1.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน	1. เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. การวัดค่าเป้าหมาย	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กกจ./สปบ./ศทส./กกส.
									วัดจากขั้นตอนการสร้างเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. ที่กำหนดรายปี							
									2. กิจกรรมสุขใจกับบ้านหลังใหม่							
									<u>กิจกรรมที่ 1</u>							
									การปฐมนิเทศ (Orientation)							
									<u>เป้าหมาย</u>							
									1) ความสำเร็จในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมและจัดทำสื่อประกอบกิจกรรม	ร้อยละ	100	-	-	-	-	กกจ./สปบ./กค./กกส./
									2) ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ	ร้อยละ	-	80	80	100	100	กกจ./ทุกหน่วยงาน

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> 1) วัดจากขั้นตอนการกำหนดรูปแบบกิจกรรมและจัดทำสื่อประกอบกิจกรรมที่กำหนดรายปี 2) วัดจากร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่/รับโอนที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ							
								<u>กิจกรรมที่ 2</u> การสร้างพี่เลี้ยงที่ดี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการสร้างพี่เลี้ยงที่ดีที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กกจ.
								3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ. <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.	ครั้ง	2	2	2	2	2	กก.

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง (4 กิจกรรมต่อปี) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการจัดกิจกรรมอย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อปี	ร้อยละ	80	80	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
								5. การเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี	ครั้ง	1	1	1	1	1	สทธ.
							2. พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร	6. การจัดประชุมภายในสำนัก/กอง (4 ครั้งต่อปี) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการจัดการจัดประชุมภายในสำนัก/กองอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	80	80	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								7. การสื่อสารและสร้างการ รับรู้แผนปฏิบัติราชการและ ตัวชี้วัดขององค์กร <u>กิจกรรมที่ 1</u> การสื่อสารและสร้างการ รับรู้แผนปฏิบัติราชการของ องค์กร <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนช่องทางที่มี การสื่อสารและสร้างการรับรู้ แผนปฏิบัติราชการของ องค์กร	ช่อง ทาง	3	3	3	3	3	สพง.
								<u>กิจกรรมที่ 2</u> การสื่อสารและสร้างการ รับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนช่องทางที่มี การสื่อสารและสร้างการ รับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร	ช่อง ทาง	3	3	3	3	3	สพบ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ		
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	ปี 71
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน																
2.1 หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย	2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	75	75	80	80	80	2.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	8. การสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กค.
									<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉินที่กำหนดรายปี							
								9. การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ)	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	กค.
							<u>กิจกรรมที่ 1</u> การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการพัฒนา ระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านอาคารสถานที่ที่กำหนดรายปี									

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								<p><u>กิจกรรมที่ 2</u></p> <p>การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (ระบบสารสนเทศ)</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากขั้นตอนการพัฒนา ระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านระบบสารสนเทศที่กำหนดรายปี</p>	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ศทส.
							2.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและถูกสุขอนามัย	<p>10. การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน</p>	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								11. การพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สพบ.
								12. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม <u>กิจกรรมที่ 1</u> การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอก <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอกที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กค.

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								<u>กิจกรรมที่ 2</u> การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ของสำนัก/กอง <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากร้อยละของจำนวน สำนัก/กองที่มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมของสำนัก/ กอง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
								13. การปรับปรุงโรงอาหาร สวัสดิการกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการปรับปรุง โรงอาหารสวัสดิการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ (ถนนราช- ดำเนินนอก) ที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กกล.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ		
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	ปี 71
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน																
3.1 บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.1 คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ร้อยละ	80	80	80	80	80	3.1 เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14. การประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานของ สป.กษ. <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ. ที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สปบ.
									15. กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีหัวหน้าดีเด่น (เดินนำดี) 1 ราย และบุคลากรดีเด่น (ดำเนินเด่น) 1 ราย	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ		
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	ปี 71
								16. การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และในการดำเนินชีวิต <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และในการดำเนินชีวิต	ครั้ง	1	1	1	1	1	สภ.	
	3.2 คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ	75	75	80	80	80	3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี	17. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน	ครั้ง	3	3	3	3	3	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วยนับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								<p>18. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ</p> <p><u>กิจกรรมที่ 1</u></p> <p>โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ.</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ.</p>	ครั้ง	1	1	1	1	1	กกจ./สพบ./สผง./ศทส./กส.
								<p><u>กิจกรรมที่ 2</u></p> <p>โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง</p>	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 71	หน่วย นับ	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
								19. การฉีดวัคซีนไข้วัดตาม ฤดูกาล <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม การฉีดวัคซีนไข้วัดตามฤดูกาล	ครั้ง	1	1	1	1	1	กกจ.
								20. โครงการจิตอาสา <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/ กิจกรรมจิตอาสา	ครั้ง	1	1	1	1	1	กปพ./กกจ.
								21. กิจกรรมหลักสูตรการฝึก อาชีพต่าง ๆ <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนครั้งที่จัด กิจกรรมกิจกรรมหลักสูตรการ ฝึกอาชีพต่าง ๆ	ครั้ง	1	1	1	1	1	กกจ.
								22. กิจกรรม MOAC CARE ใส่ใจ ชาว สป.กษ. <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนสื่อด้านการดูแล สภาวะจิตใจที่เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	เรื่อง	4	4	4	4	4	กกจ.

**โครงการ/กิจกรรมของแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.1 : เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 1 เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อสร้างเครือข่ายในการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสร้างเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.ที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สป.กษ. มีเครือข่ายจากทุกสำนัก/กอง ในการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
2. บุคลากรของ สป.กษ. มีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่/สำนักพัฒนาระบบบริหาร/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กองเกษตรสารนิเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.1 : เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสุขใจกับบ้านหลังใหม่

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรให้แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่/รับโอน ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2. เพื่อสร้างความพร้อมให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่/รับโอนในการปรับตัวเข้ากับส่วนราชการ

กิจกรรมที่ 1 การปฐมนิเทศ (Orientation)

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
1. ความสำเร็จในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมและจัดทำสื่อประกอบกิจกรรม	ร้อยละ	100	-	-	-	-
2. ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ (Orientation)	ร้อยละ	-	80	80	80	80

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม :

1. วัดจากขั้นตอนการกำหนดรูปแบบกิจกรรมและจัดทำสื่อประกอบกิจกรรมที่กำหนดรายปี
2. วัดจากร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่/รับโอนที่เข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ

(Orientation)

กิจกรรมที่ 2 การสร้างพี่เลี้ยงที่ดี

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการสร้างพี่เลี้ยงที่ดี	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสร้างพี่เลี้ยงที่ดีที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : ข้าราชการที่บรรจุใหม่/รับโอนเกิดความประทับใจและมีทัศนคติที่ดีต่อส่วนราชการ และสามารถปรับตัวเข้ากับส่วนราชการได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่/สำนักพัฒนาระบบบริหาร/กองคลัง/กองเกษตรสารนิเทศ/ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.1 : เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 3 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.	ครั้ง	2	2	2	2	2

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความสามัคคี และสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.1 : เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง (4 กิจกรรมต่อปี)

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
สำนัก/กองมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อปี	ร้อยละ	80	80	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อปี (1 กิจกรรมวันนีวันเกิด กำเนิตรอยยิ้ม และ 3 กิจกรรมอื่น ๆ)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง แบ่งเป็น

1. กิจกรรมวันนีวันเกิด กำเนิตรอยยิ้ม

2. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันวาเลนไทน์ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันฮาโลวีน

วันคริสต์มาส การรับประทานอาหารร่วมกันในเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมสภากาแฟ การเล่นเกม เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.1 : เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 5 การเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเสริมสร้างให้หัวหน้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. เพื่อปรับแนวคิคมุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในระดับหัวหน้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. บุคลากรในระดับหัวหน้ามีมุมมอง แนวคิดในการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับองค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวิชาการและหลักสูตร สถาบันเกษตรราธิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.2 : พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรมที่ 6 การจัดประชุมภายในสำนัก/กอง (4 ครั้งต่อปี)

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการติดต่อสื่อสาร พูดคุยด้านการทำงาน นโยบาย แผนงาน/โครงการ การเชื่อมโยงตัวชี้วัดของส่วนราชการสู่การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหน่วยงาน

2. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการติดต่อสื่อสาร พูดคุยในประเด็นต่าง ๆ ที่สร้างหรือส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
สำนัก/กองมีการจัดประชุมภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	80	80	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการจัดการจัดประชุมภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารในด้านการทำงาน เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงมีการสื่อสารด้านความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเกิดความสุขในการทำงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ การจัดประชุมภายในสำนัก/กองสามารถจัดประชุมได้ทั้งแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1.1 : คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กลยุทธ์ที่ 1.2 : พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรมที่ 7 การสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดขององค์กร

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการประจำปีและตัวชี้วัดขององค์กรให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับทราบ

2. เพื่อให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้ ความเข้าใจ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของ สป.กษ. สามารถนำไปสื่อสารภายในและใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน

3. เพื่อให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน และองค์กร สามารถแปลงตัวชี้วัดขององค์กรไปสู่การปฏิบัติได้

กิจกรรมที่ 1 การสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการขององค์กร

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
มีช่องทางการสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการขององค์กร	จำนวนช่องทาง	3	3	3	3	3

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนช่องทางที่มีการสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติราชการขององค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. รู้และเข้าใจแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ สป.กษ. เพิ่มมากขึ้น
2. หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. มีแผนการดำเนินงานที่ผลักดันให้บรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ สป.กษ.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

กิจกรรมที่ 2 การสื่อสารและสร้างการรับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
มีช่องทางการสื่อสารและสร้างการรับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร	จำนวน	3	3	3	3	3
	ช่องทาง					

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนช่องทางที่มีการสื่อสารและสร้างการรับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรของ สป.กษ. มีการรับรู้และเข้าใจกรอบการประเมิน วิธีการประเมิน การถ่ายทอดตัวชี้วัดขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานสำนัก/กอง
- บุคลากรของ สป.กษ. นำแนวทางการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ได้รับทราบไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงาน และ สป.กษ.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

- เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 2.1 : สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 8 การสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน

- วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อสร้างการรับรู้แผนรองรับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างทั่วถึง
2. เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ตระหนักถึงภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดเหตุได้
3. เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สามารถระงับภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และสถานการณ์กลับสู่สภาพปกติ

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉินที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) รับรู้แผนรองรับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน อย่างทั่วถึง
- บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ตระหนักถึงภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดเหตุได้
- บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สามารถระงับภัยพิบัติที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และสถานการณ์กลับสู่สภาพปกติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2.1 : สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 9 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ)

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อดูแลความเรียบร้อยภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) และรักษาความปลอดภัยของบุคลากร รวมไปถึงผู้มาติดต่อราชการ ตลอดจนทรัพย์สินของทางราชการ

2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับรู้เกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เพื่อให้บุคลากรใน สป.กษ. รับทราบ และถือปฏิบัติตามประมวลแนวปฏิบัติและกรอบมาตรฐานด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562

4. เพื่อพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่)

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จของการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านอาคารสถานที่	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านอาคารสถานที่ที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. ทรัพย์สินของของทางราชการ และบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีความปลอดภัย

2. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) รับรู้เกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองคลัง

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (ระบบสารสนเทศ)

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จของการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านระบบสารสนเทศ	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านระบบสารสนเทศที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรใน สป.กษ. รับทราบ และถือปฏิบัติตามประมวลแนวปฏิบัติและกรอบมาตรฐานด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562
- ระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความปลอดภัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2.2 : สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย

โครงการ/กิจกรรมที่ 10 การบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ทุกสำนัก/กองมีการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : ทุกหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน เพื่อรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

- เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย
- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ 2.2 : สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย

โครงการ/กิจกรรมที่ 11 การพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน

- วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อส่งเสริมให้ สป.กษ. มีระบบการทำงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เพิ่มขึ้น
2. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สป.กษ. มีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานของ สป.กษ. เพิ่มขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการระดับสำนัก/กองให้มีการเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (End-to-End Process Design) เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ประชาชน
4. สามารถพัฒนากระบวนการจนเป็นต้นแบบในการทำงาน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนบทเรียนในการจัดการกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการให้กับหน่วยงานอื่นได้

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการพัฒนากระบวนการระดับสำนัก/กองสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สป.กษ. มีการบริหารจัดการกระบวนการระดับสำนัก/กองที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้แบบเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-end process)

2. สำนัก/กองมีการนำนวัตกรรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนและใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมทั้งสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2.2 : สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย

โครงการ/กิจกรรมที่ 12 การปรับปรุงสภาพแวดล้อม

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อส่งเสริมให้พื้นที่ส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) มีภูมิทัศน์ที่เรียบร้อย สวยงาม และถูกสุขอนามัย

2. เพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขอนามัย และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร และมีการจัดสรรมุมพักผ่อนสำหรับบุคลากร

กิจกรรมที่ 1 การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอก

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอก	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอกที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : พื้นที่บริเวณโดยรอบสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ถนนราชดำเนินนอก มีความสะอาด เรียบร้อย และถูกสุขอนามัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองคลัง

กิจกรรมที่ 2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสำนัก/กอง

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ทุกสำนัก/กองมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสำนัก/กอง	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสำนัก/กอง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : ทุกหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขอนามัย แสง เสียง และกลิ่น มีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร และมีมุมสำหรับพักผ่อนเมื่อเหนื่อยล้าจากการทำงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2.1 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2.2 : สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย

โครงการ/กิจกรรมที่ 13 การปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก)

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้โรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) ถูกสุขอนามัย ปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ

2. เพื่อให้โรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่พร้อมใช้งาน

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก)	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) ที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรใน สป.กษ. มีโรงอาหารที่ถูกสุขอนามัย ปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ
2. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ภายในบริเวณโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) สามารถใช้งานได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.1 : คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 14 การประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร : HOPE ของ สป.กษ. ให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะตัว P : Prompt to change (ปรับตัวสู่การทำงานแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล) และตัว E : Establish (สร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม)

2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับกระบวนการทำงาน/การให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่พัฒนางานของ สป.กษ. ให้มีความโดดเด่นด้วยการใช้นวัตกรรม เพื่อสร้างงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ความสำเร็จในการดำเนินโครงการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ.	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ. ที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ร่วมกันสร้างค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ โดยการร่วมกันคิดและพัฒนานวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน/การบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0

3. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการให้บริการ เพื่อสร้างงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป

4. สป.กษ. มีนวัตกรรมการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน และสามารถนำผลงานไปขยายผล/ต่อยอดให้กับหน่วยงานอื่นนำไปปรับใช้ได้ต่อไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.1 : คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 15 กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี

- วัตถุประสงค์ :**
1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
 2. เพื่อสร้างบุคคลต้นแบบในการเป็นหัวหน้าที่เป็นผู้นำที่ดี และบุคลากรต้นแบบในการปฏิบัติงานดีเด่น และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
 3. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรภายในหน่วยงานผู้เป็นบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ทุกสำนัก/กองมีหัวหน้าดีเด่น (เดินนำดี) 1 ราย และบุคลากรดีเด่น (ดำเนินเด่น) 1 ราย	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่มีหัวหน้าดีเด่น (เดินนำดี) 1 ราย และบุคลากรดีเด่น (ดำเนินเด่น) 1 ราย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สป.กษ. มีหัวหน้าดีเด่น (เดินนำดี) จำนวน 96 คน และมีบุคลากรดีเด่น (ดำเนินเด่น) จำนวน 96 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นบุคคลต้นแบบภายในหน่วยงาน
2. บุคลากรของ สป.กษ. มีแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรของ สป.กษ. มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.1 : คะแนนประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมที่ 16 การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills)
และการดำเนินชีวิต

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาทักษะช่วยให้ค้นพบศักยภาพของตนเอง พัฒนาความสามารถและเพิ่มโอกาส
ในการก้าวหน้า
3. เพื่อพัฒนาทักษะช่วยให้วางแผน บรรลุเป้าหมายและใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และการดำเนิน ชีวิต	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาทักษะ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และการดำเนินชีวิต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรสามารถวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรมีการพัฒนาทักษะช่วยให้วางแผน บรรลุเป้าหมายและใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สถาบันเกษตรราธิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 17 โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการบำนาญในการตรวจสุขภาพประจำปี

2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรหันมาใส่ใจสุขภาพของตนเองมากขึ้นและเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยร้ายแรงที่อาจเกิดขึ้นได้

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน	ครั้ง	3	3	3	3	3

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามการตรวจทุก 4 เดือน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทราบปัญหาสุขภาพและแนวทางในการดูแลสุขภาพของตนเอง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 18 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

- วัตถุประสงค์ :
1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร สป.กษ. ออกกำลังกาย และมีสุขอนามัยที่ดี
 2. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

กิจกรรมที่ 1 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ. .

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ.	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีสุขอนามัยที่ดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีความความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่/สำนักพัฒนาระบบบริหาร/สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กองเกษตรสารสนเทศ

กิจกรรมที่ 2 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
ทุกสำนัก/กองมีการจัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง	ร้อยละ	100	100	100	100	100

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กองที่จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีสุขอนามัยที่ดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีความความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 19 การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่
2. เพื่อส่งเสริมเรื่องการดูแลสุขภาพให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบุคคลภายนอกที่สนใจเข้าร่วมโครงการ
3. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีความต้องการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดกิจกรรมการฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมการฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคไข้หวัดใหญ่มากขึ้น
2. ลดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รับความสะดวกในการให้บริการฉีดวัคซีนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการไปฉีดวัคซีนที่โรงพยาบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 20 โครงการจิตอาสา

วัตถุประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านจิตสาธารณะและจิตอาสาพัฒนาให้กับบุคลากรของส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลาง และพื้นที่/จังหวัด รวมถึงการสร้าง ความสัมพันธ์อันดี และความสามัคคีปรองดองภายในองค์กร

ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดโครงการจิตอาสา	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรทั้งในส่วนกลาง และพื้นที่/จังหวัด มีจิตสำนึกที่ดีในด้านจิตสาธารณะและจิตอาสาพัฒนา ร่วมแรงร่วมใจกันทำความดี ไม่หวังผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เต็มใจที่จะเสียสละตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดี และเกิดความสามัคคีปรองดองในองค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองประสานงานโครงการพระราชดำริ/กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 21 กิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ

- วัตถุประสงค์ :
1. เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะด้านอาชีพให้กับบุคลากร
 2. เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ
 3. เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
จัดกิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ	ครั้ง	1	1	1	1	1

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรได้รับความรู้และทักษะด้านอาชีพให้กับบุคลากร
2. บุคลากรสามารถนำไปประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้และลดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3.2 : คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรมที่ 22 MOAC CARE ใส่ใจชาว สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการดูแลสุขภาพจิตใจของบุคลากรจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ความเครียดจากการปฏิบัติงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น

2. เพื่อให้บุคลากรรู้จักและเข้าใจสภาวะจิตใจของตนเอง และส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการรับมือต่อสภาวะทางจิตใจที่เกิดขึ้น

3. เพื่อสร้างพลังบวกในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายปี				
		67	68	69	70	71
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อด้านการดูแลสุขภาพจิตใจ	เรื่อง	4	4	4	4	4

วิธีการวัดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนสื่อด้านการดูแลสุขภาพจิตใจที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. รู้จัก เข้าใจ และพร้อมรับมือต่อสภาวะทางจิตใจที่เกิดขึ้น เช่น ความเครียดจากการปฏิบัติงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น

2. บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีสภาวะทางจิตใจที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

รายการอ้างอิง

วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภายในหน่วยงานสำนักการระบายน้ำกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

ปองกานต์ ศิโรรัตน์. “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์.” ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563.

วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ. “ทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.” การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565.

สิริพัชร พร้อมพงษ์. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564.

สิริยากร เดชมณีธร. “ภาวะเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในธนาคาร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารของรัฐและธนาคารเอกชน.” การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562.

เว็บไซต์

กรมสุขภาพจิต. “ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome).” กรมสุขภาพจิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567, <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2567, <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.

เอกสารอื่นๆ

สำนักงาน ก.พ. “หนังสือ ที่ นร 1002.2/167.” 9 พฤศจิกายน 2565.

สำนักงาน ก.พ. “หนังสือ ที่ นร 1002.2/21.” 25 สิงหาคม 2566.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 – 2571

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสุขในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
<p>บุคลากรมีความพึงพอใจในภาพรวม ร้อยละ 77.60</p> <p>ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (10 ประเด็น)</p> <p>ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>1) ลำดับที่ 40 โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย ค่าเฉลี่ย 3.24 (ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตั้งแต่ปี 64 – 66)</p> <p>2) ลำดับที่ 38 ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.41 (ปี 64 ลำดับที่ 23, ปี 65 ลำดับที่ 31)</p>	<p>1. ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน</p> <p>- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (ระดับต่ำ) โดยบุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงานมากที่สุด</p> <p>- ด้านการเมินเฉยต่องาน (ระดับปานกลาง) โดยบุคลากรรู้สึกว่าไม่อยากทำงานของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด</p> <p>2. ผลสำรวจการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (จากจำนวนผู้ถูกกลั่นแกล้ง 302 คน) ประเด็นที่มีผู้เลือกมากที่สุด</p> <p>1) เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป ร้อยละ 46.03</p>	<p>1. ผลสำรวจความพึงพอใจด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ</p> <p>- ลำดับที่ 36 ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับที่ท่านรับได้</p> <p>2. ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน</p> <p>- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงานมากที่สุด</p> <p>- ด้านการเมินเฉยต่องาน บุคลากรรู้สึกว่าไม่อยากทำงานของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัด คะแนนประเมินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2</p>	<p><u>ความสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขของ ก.พ.</u></p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)</p> <p>- มีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารความสำคัญของงาน</p> <p>- เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมที่สนับสนุนภารกิจ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)</p> <p>- มีการจัดทำแผน/กลยุทธ์การดูแลข้าราชการตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุ</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
<p>3) ลำดับที่ 34 หน่วยงานท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย 3.58 (ปี 64 ลำดับที่ 31, ปี 65 ลำดับที่ 33)</p> <p>4) ลำดับที่ 33 หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.67 (ปี 64 ลำดับที่ 24, ปี 65 ลำดับที่ 22)</p> <p>ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ</p> <p>- ลำดับที่ 36 ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับที่ท่านรับได้ ค่าเฉลี่ย 3.53 (ปี 64 ลำดับที่ 29, ปี 65 ลำดับที่ 28)</p> <p>ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรและการบังคับบัญชาและการควบคุม ดูแล</p>	<p>2) ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน ร้อยละ 37.09</p> <p>3) ดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง ร้อยละ 33.11</p> <p>3. ผลสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 79.80)</p> <p><u>ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่</u></p> <p>1) ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย ค่าเฉลี่ย 3.80 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 36.53</p>	<p>3. ผลสำรวจการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ประเด็นที่มีผู้ตอบมากที่สุด</p> <p>1) เพิ่มแรงกดดันในการทำงาน มากเกินควร</p> <p>2) ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน ร้อยละ 37.09</p> <p>3) ดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง</p> <p>4. ผลสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่</p> <p>1) ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย</p>	<p>พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร</p>	<p>- เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่</p> <p>- มีการชื่นชมหรือให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร</p> <p>- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 การยกระดับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)</p> <p>- ส่งเสริมให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต มีภาวะผู้นำ (Leadership Skills) และการมี Mindset ที่เหมาะสม</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
<p>- ลำดับที่ 33 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ค่าเฉลี่ย 3.67 (ปี 64 ลำดับที่ 26, ปี 65 ลำดับที่ 24)</p> <p>ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน</p> <p>- ลำดับที่ 37 ท่านพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.51 (ปี 64 ลำดับที่ 30, ปี 65 ลำดับที่ 29)</p> <p>- **ลำดับที่ 31 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 (ปี 64 ลำดับที่ 25, ปี 65 ลำดับที่ 24)</p> <p>**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต</p>	<p>2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ค่าเฉลี่ย 3.9 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 32.78</p> <p>3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านมักจะได้รับการกำลังใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 โดยมีผู้ตอบปานกลาง – น้อยที่สุด ร้อยละ 31.79</p> <p>4. ผลสำรวจความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน</p> <p>อยู่ในระดับปานกลาง</p> <p><u>ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด</u></p> <p>1) ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่าง</p>	<p>2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่</p> <p>3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านมักจะได้รับการกำลังใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>5. ผลสำรวจความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน</p> <p>อยู่ในระดับปานกลาง</p> <p><u>ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด</u> ได้แก่</p> <p>1) ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป</p> <p>1 ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ.</p>		<p>กลยุทธ์ที่ 5 การยกระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)</p> <p>- มีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหารเปิดใจรับฟังสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 6 การยกระดับปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน (Coaching) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)</p> <p>กลยุทธ์ที่ 7 การยกระดับปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
<p>1) ลำดับที่ 39 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.41 (ปี 64, 65 ลำดับที่ 32)</p> <p>2) ลำดับที่ 35 สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.54 (ปี 64 ลำดับที่ 31, ปี 65 ลำดับที่ 30)</p> <p>3) ลำดับที่ 32</p> <p>- การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.68 (ปี 64 ลำดับที่ 27, ปี 65 ลำดับที่ 23)</p> <p>- การสนับสนุนให้มี การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.68 (ปี 64 ลำดับที่ 23, ปี 65 ลำดับที่ 26)</p>	<p>ลึกซึ้งจากผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป 1 ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.41 อยู่ในระดับน้อย โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 92.82</p> <p>2) ท่านได้เคยศึกษา ออกแบบการจัดการข้อมูล (การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ผล ตัวแปร การอภิปรายผล) และใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดฯ ค่าเฉลี่ย 2.63 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 89.29</p> <p>3) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง</p>	<p>2566 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>2) ท่านได้เคยศึกษา ออกแบบการจัดการข้อมูล (การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ผล ตัวแปร การอภิปรายผล) และใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดฯ</p> <p>3) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กองที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>6. ผลสำรวจความเข้าใจต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการปี 2566 ของ กษ และ สป.กษ.</p>		<p>- ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ สร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 8 การยกระดับปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)</p> <p>- หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็นธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง มีการสื่อสารในทีมที่ตรงไปตรงมาและทั่วถึง โดยทำความเข้าใจธรรมชาติของคนในทีม</p> <p>- สร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของทีม</p> <p>- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสำคัญ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีของทีม</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
	<p>ที่สามารถขับเคลื่อนงานของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.63 อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีผู้ตอบปานกลาง – ไม่เคย ร้อยละ 86.20</p> <p>5. ผลสำรวจความเข้าใจต่อ เป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วน ราชการปี 2566 ของ กษ และ สป.กษ. ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเข้าใจ ร้อยละ 9.27 และส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ร้อยละ 50.55</p>	<p>ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเข้าใจ ร้อยละ 9.27 และส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ร้อยละ 50.55</p> <p>1. ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน</p> <p>1) ลำดับที่ 40 โรงอาหารของ หน่วยงานถูกสุขอนามัย</p> <p>2) ลำดับที่ 38 ความพร้อมและ เพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>3) ลำดับที่ 34 หน่วยงานท่านมีการ เตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน เป้าประสงค์ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย ตัวชี้วัด ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ความสอดคล้องกับแนวทางการ เสริมสร้างความผูกพันของ ก.พ. กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับปัจจัย ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) - กำหนดประเด็นด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ให้เป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างใน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิง บวก (Positive Workplace) - จัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้าง สถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
		<p>4) ลำดับที่ 33 หน่วยงานของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ด้านนโยบายและการบริหารของ องค์การและการบังคับบัญชาและ การควบคุม ดูแล</p> <p>- ลำดับที่ 33 หน่วยงานมีระบบ การทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>2. ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการ ทำงาน</p> <p>- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่น ขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับ การทำงาน<u>มากที่สุด</u></p> <p>- ด้านการเมินเฉยต่องาน บุคลากรรู้สึกว่แค่อยากทำงาน ของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง <u>มากที่สุด</u></p>	<p>กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน และถูกสุขอนามัย</p>	<p>โดยสำรวจความเพียงพอและ ความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสำรวจ ความคิดเห็นและความคาดหวังที่ ข้าราชการมีต่อสถานที่ทำงาน</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
		<p>1. ผลสำรวจความพึงพอใจฯ ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และ ประโยชน์ตอบแทน</p> <p>- ลำดับที่ 37 ท่านพอใจกับการ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ</p> <p>2. ผลสำรวจภาวะหมดไฟในการ ทำงาน</p> <p>- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่น ขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับ การทำงานมากที่สุด</p> <p>- ด้านการเมินเฉยต่องาน บุคลากรรู้สึกว่าแค่อยากทำงาน ของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง มากที่สุด</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด</p> <p>1. คะแนนประเมินความผูกพัน ที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร</p> <p>2. คะแนนการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การจัดสวัสดิการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2</p>	<p><u>ความสอดคล้องกับแนวทางการ เสริมสร้างความผูกพันของ ก.พ. กลยุทธ์ที่ 2</u> การยกระดับปัจจัย ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)</p> <p>- กำหนดประเด็นด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ให้เป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างใน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- มีการสร้างแรงจูงใจ รางวัล หรือสิทธิประโยชน์เพื่อให้บุคลากร รักษาสุขภาพ จัดกิจกรรมเพื่อ สื่อสารและสร้างความเข้าใจถึง ความสำคัญของการมีสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>- ให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ ความเครียด</p>

1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัย การสร้างความสำเร็จในการทำงาน	2 ผลสำรวจความรู้สึกรักเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ.	เชื่อมโยงประเด็น (1 + 2)	การกำหนดยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	หมายเหตุ
			ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี	

หมายเหตุ ** ประเด็นปัญหาความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต (โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม และการสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์) และความพึงพอใจด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน (ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน) มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับประเด็นปัญหาดังกล่าวตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 แล้ว

ภาคผนวก ข

(สำเนาฉบับ)

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ ๒๐๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากได้มีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขึ้นใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | ประธานกรรมการ |
| ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่ | |
| ๒. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คนที่ ๑ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คนที่ ๒ | รองประธานกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร
และเกษตรกรรมยั่งยืน | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรกรวิชาการ | กรรมการ |

๑๒. ผู้อำนวยการ...

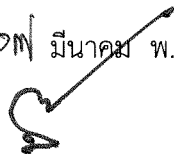
- ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย กรรมการ
- ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ กรรมการ
- ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ กรรมการ
- ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน กรรมการ
- ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร
และรับเรื่องร้องเรียน กรรมการ
- ๑๗. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ กรรมการ
- ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร กรรมการ
- ๑๙. ผู้อำนวยการกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร กรรมการ
- ๒๐. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ กรรมการ
- ๒๑. รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรรมการ
- ๒๒. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริม
และพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา กรรมการ
- ๒๓. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดชุมพร กรรมการ
- ๒๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา กรรมการ
- ๒๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช กรรมการ
- ๒๖. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าน กรรมการ
- ๒๗. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร กรรมการ
- ๒๘. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี กรรมการ
- ๒๙. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ
- ๓๐. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ
- ๓๑. ผู้แทนกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนารักษาทรัพยากรบุคคล
สถาบันเกษตรกรอาชีพ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

- ๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) กำกับ ติดตามความก้าวหน้า และให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
- ๓) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประยูร อินสกุล)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นางสาว

๗๒๖
๖๗๖๓๖๖

๖๖
๖๖๖๖๖๖

๖๖
๖๖๖๖๖๖



คำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่ ๑ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒๐๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดรับกับนโยบายสำนักงาน ก.พ. ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งสามารถเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ ของคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒๐๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนกองกลาง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนกองเกษตรสารนิเทศ | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักกฎหมาย | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักการเกษตรต่างประเทศ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนสำนักตรวจราชการ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนสำนักตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้แทนสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้แทนกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร | คณะกรรมการ |
| | ๑๗. ผู้แทน... |

- ๒ -

๑๗. ผู้แทนกองประสานงานโครงการพระราชดำริ	คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๑๙. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริม และพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา	คณะทำงาน
๒๐. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชุมพร	คณะทำงาน
๒๑. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช	คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าน	คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร	คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี	คณะทำงาน
๒๖. หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๗. หัวหน้ากลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๘. หัวหน้ากลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๙. หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๐. หัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๑. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ เลขานุการ
๓๒. ผู้แทนสถาบันเกษตรกรอาชีพ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพีรพันธ์ คอทอง)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



บันทึกข้อความ

รองปลัดฯ (นายพนนิตย์)
รับที่: ๓๐๓
วันที่: ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๗

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๒๒๕๑ ๔๑๖๘ (๒๑๙)
ที่ กษ ๐๒๐๒/๙๒๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ และแผนดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๓ เป้าประสงค์ ๔ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๖ กลยุทธ์ และ ๒๒ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑
๒. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายพนนิตย์ พลเคน) ตามคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๑๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

- เห็นชอบ
- ดำเนินการตามเสนอ

12 ก.พ. 67

(นายพนนิตย์ พลเคน)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(นางสาววิบูลย์เรือน มงคลสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กองการเจ้าหน้าที่
ต้นปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่: ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๗
วันที่: ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๗
เวลา: ๐๙.๓๕
หน้า: ๕๔
12 ก.พ. 67