

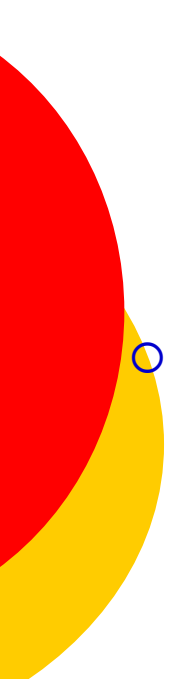


การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกประจำปี 2553

สำนักชลประทานที่13



ตามคำสั่งสำนักชลประทานที่ 13 ที่ 9/2553 ลงวันที่ 29 มกราคม 2553 ได้แต่งตั้งให้ บท. คบ. เชื้อนแม่กลอง เป็นเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ นั้น เพื่อให้หัวหน้างานบริหารทั่วไปของสำนักชลประทานที่ 13 ได้ทราบความเป็นมาและแนวทางในการดำเนินการจัดการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 - 2555 ดิฉันจึงขอรายงานการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ประจำปี 2553 ซึ่งพอสรุปได้



○ ในการดำเนินการในครั้งแรกนั้น พวศ.ชป.13 ได้เสนอพส.ชป.13 เพื่อแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2552 และ พส.ชป.13 เห็นชอบ ในวันที่ 5 มกราคม 2553 และออกคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ ที่ 9/2553 ลงวันที่ 29 มกราคม 2553 กรมชลประทานได้ส่งมอบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ ให้กับ คณะทำงานหมวด 5 ในเดือนตุลาคม 2552 และ ฝบท. ชป.13 ได้เข้าร่วมประชุม การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ ในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2553 และส่งมอบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ ให้คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุกฯ ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2553



ประธานให้เลขาธิการเสนอจากหนังสือแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปี พ.ศ. 2553 -2555 สรุปได้ ดังนี้

ในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกมี 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดนโยบาย
2. กำหนดคณะทำงาน
3. สืบหาข้อมูลเบื้องต้น
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก
5. กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน



การบริหารงานขององค์กร บุคลากรทุกระดับควรได้รับโอกาสในการพัฒนา
สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ ได้รับ
การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลสูงใจที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีบรรยากาศในการ
ทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการ
ทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

- วัตถุประสงค์**
1. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 2. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 3. ให้มีการจัดสวัสดิการภายในเพิ่มเติมจากที่ กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

1.1 ทีม ร้อยละของผู้ร่วมทีม 1. happy team work

เป้าหมาย 100 60 70 80 90 100 นน. 8

1.2 แวดล้อมทางกายภาพ ร้อยละของหน่วยงาน

- ปรับปรุงแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมาย 100 60 70 80 90 100 นน. 8

- ปรับปรุงอาคารสถานที่ มี 5 ระดับคือ 1 2 3 4 5 นน. 8

1.3 ความสัมพันธ์ภายในภายนอก ระดับความสำเร็จของหน่วย

- ชลประทานสัมพันธ์ มี 5 ระดับคือ 1 2 3 4 5 นน. 8

ระดับที่1. คณะทำงานสำรวจข้อมูล

1. จัดกิจกรรมภายในส่วน

ระดับที่2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

2. จัดกิจกรรมภายในส่วน+ภายในกอง

ระดับที่3. จัดทำแผนปรับปรุงอาคาร

3. จัดกิจกรรมระดับ 1+2+ระหว่างสำนัก กลุ่ม

ระดับที่4. สนอผู้บริหารอนุมัติงบ

4. จัดกิจกรรมระหว่าง1+2+3กรม

ระดับที่5. ดำเนินการตามแผน

5. 1+2+3+4 บุคคลภายนอก

ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 การมอบหมายงานระยะเวลาที่มอบงานแล้วเสร็จ ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล

มีค.53	กพ.53	มค.53	ธค.52	พย.52	นน. 7
1	2	3	4	5	

2.2 ปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงาน ร้อยละของข้าราชการที่เข้าใจพัฒนาระบบ

100	60	70	80	90	100	นน. 6
-----	----	----	----	----	-----	-------

2.3 ยกย่องและให้รางวัล จำนวนครั้งของการจัด ประกาศเกียรติคุณ

3 ครั้ง	1 = 0	2 = 0	1 = 3	2 = 4	3 = 5	นน. 7
---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3.1 การออกกำลังกาย จำนวนครั้งในการออกกำลังกาย สุขภาพดีชีวิตมีสุข
5 ครั้ง 1 = 0 2 = 0 1 = 3 2 = 4 3 = 5 นน. 8

3.2 สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนา จำนวนครั้งในการจัดพัฒนาจิต พัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
5 ครั้ง 1 = 0 2 = 0 1 = 3 2 = 4 3 = 5 นน. 8

3.3 อำนาจความสะดวกและช่วยเหลือๆ จำนวนประเภทสวัสดิการ สวัสดิการเข้มแข็ง
4 ประเภท 1 = 0 2 = 1 3 = 2 4 = 3 5 = 4 นน. 8

3.4 ได้รับการชี้แจงและร้องเรียน ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ พัฒนาระบบการจัดการร้องทุกข์
100 60 70 80 90 100 นน. 8

3.5 ระยะเวลาในการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างความผาสุก
พย. 52 มีค. 53 กพ. 53 มค. 53 ธค. 52 พย. 52 นน. 8
5 1 2 3 4 5