

แผนสร้างเสริมพลังและความพึงพอใจของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คณะทำงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

สืบเนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ในมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จังหวัดต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ จังหวัดได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ขึ้น

(นายวิทยา ผิวผ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยา เป็นนครแห่งการท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม แหล่งอาหารที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี สะอาด เมื่อนำอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์รวม

๑. อนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรมควบคู่กับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจใหม่
๒. พัฒนาคนให้เก่ง ดี และมีความสุข
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (๓๐ ตัวชี้วัด)
๔. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย (ร้อยละ ๕)
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ ๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ประเด็นที่ ๑ : เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวจากการอนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรม	๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด ๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุก ๓. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวรวมทั้งระบบบริหารจัดการ
ประเด็นที่ ๒ : พัฒนาให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. พัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับความอ่อนแอของครอบครัวและสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีมาตรฐานเพื่อให้สังคมน่าอยู่ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวัง อนุรักษ์ รักษา พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประเด็นที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาบริการของรัฐให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ประเด็นที่ ๔ : พัฒนาแหล่งสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยและแข่งขันได้	๑. พัฒนาการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรและอาหาร ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
ประเด็นที่ ๕ : ส่งเสริมพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม	พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการและพัฒนาทักษะความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการควบคู่กับการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม

ส่วนที่ ๒ : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประเมิณผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ สมรรถนะในการช่วยขับเคลื่อนและผลักดัน ดังนั้น จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”**

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัด สามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้
- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
 - (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ส่วนที่ ๓ : จำนวนบุคลากรของส่วนราชการ

บุคลากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของส่วนราชการทั้ง ๓๓ หน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบราชการ ซึ่งมีความหลากหลายในด้านสายงานที่แตกต่างไปตามลักษณะของงานด้านการปฏิบัติ โดยมีบุคลากรภาพรวมทั้งจังหวัด จำนวน ๔,๓๗๖ คน อายุเฉลี่ย ๔๓ ปี อายุราชการเฉลี่ย ๑๙ ปี ซึ่งจำแนกตามประเภทได้ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	อายุเฉลี่ย (ปี)		ระดับการศึกษา			
		อายุตัว	อายุราชการ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
๑) ข้าราชการ	๓,๕๔๖	๔๓	๒๐	๔ คน (๐.๑๑%)	๑๙๖ คน (๕.๕๓%)	๒,๓๔๔ คน (๖๖.๑๐%)	๑,๐๐๒ คน (๒๘.๒๖%)
๒) พนักงานราชการ	๓๑๔	๓๗ - ๓๘	๕	-	๒ คน (๐.๖๔%)	๑๘๑ คน (๕๗.๖๔%)	๑๓๑ คน (๔๑.๗๒%)
๓) ลูกจ้างประจำ	๕๑๖	๔๘ - ๔๙	๒๑	-	-	๓๓๓ คน (๖๔.๕๐%)	๑๘๓ คน (๓๕.๕๐%)
รวมทั้งสิ้น	๔,๓๗๖	๔๓	๑๙	๔ คน (๐.๐๙%)	๑๙๘ คน (๔.๕๒%)	๒,๕๕๕ คน (๕๘.๔๖%)	๑,๖๑๖ คน (๓๖.๙๓%)

ส่วนที่ ๔ : กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

(๑) ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

สำหรับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ "กิจกรรม ๕ส" ที่ถือได้ว่าปัจจัยพื้นฐานของการบริหารคุณภาพ ที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ ลดความสูญเปล่าที่ก่อให้เกิดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ประการสำคัญช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ทำให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ"

(๒) ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ

เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

สำหรับจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้พิจารณากันเงินไว้บริหารส่วนกลางจากส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคร้อยละ ๐.๐๑๐ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค รวม ๓๔ หน่วยงานเป็นโควตาพิเศษ "งบบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด" สำหรับการบริหารวงเงินจำนวนดังกล่าวให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากที่หน่วยงานพิจารณาจัดสรรให้ ทั้งนี้ผู้ที่รับการพิจารณาจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมากขึ้นไป โดยหัวหน้าส่วนราชการจะต้องเป็นผู้เสนอและรับรองผลงานส่งให้จังหวัดพิจารณาหลักเกณฑ์การเสนอผลงาน ดังนี้

- (๑) รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดและหน่วยงาน
- (๒) รับผิดชอบยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายสำคัญของรัฐบาล
- (๓) รับผิดชอบนโยบายสำคัญของจังหวัดและนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด
- (๔) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของจังหวัด สนับสนุนการดำเนินงานของจังหวัดและงานที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ ๕ : วิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

เนื่องจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดบริหารส่วนภูมิภาค เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตาม ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล รหัส HR ๑ : จังหวัด/ส่วนราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ จังหวัดได้แจ้งผลการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจดังกล่าวแจ้งให้ส่วนราชการทราบแล้ว (ตามหนังสือ ที่ อย ๐๐๑๖.๕ /ว ๓๕๙๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓) เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนสวัสดิการ และกิจกรรมสนทนากาการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

จากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงได้รายงานผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ จำนวน ๓๒ หน่วยงาน แบบสอบถามจำนวน ๑,๕๐๐ ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน ๑,๔๙๑ ชุด (คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๔๐)

๒. เพศ : จากการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน ๙๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๔ รองลงมาคือเพศชาย จำนวน ๔๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๕ และน้อยที่สุด คือ ไม่ระบุเพศ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๑

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
หญิง	๙๖๘	๖๔.๙๔
ชาย	๔๘๑	๓๒.๒๕
ไม่ระบุเพศ	๕๒	๒.๘๑
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๓. อายุ : จากการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการ ส่วนใหญ่คือ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๕๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๓ รองลงมาคือ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๔๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๕ และน้อยที่สุด คือ ไม่ระบุอายุ จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๑

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๒๑๗	๑๔.๕๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๔๒๖	๒๘.๕๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑๒	๓๔.๓๓
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๖๗	๑๗.๙๒
ไม่ระบุอายุ	๖๙	๔.๖๑
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๔. ประเภท : จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการที่ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการ จำนวน ๑,๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๕ รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๕ และน้อยที่สุดคือ อื่น ๆ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๒

ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ	๑,๑๒๔	๗๕.๓๕
พนักงานราชการ	๑๑๔	๗.๖๗
ลูกจ้างประจำ	๔๖	๓.๐๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๔๒	๙.๕๕
อื่น ๆ	๕	๐.๓๒
ไม่ระบุ	๖๐	๔.๐๒
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๕. อายุราชการ : จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป ๕๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๘ รองลงมา คือ อายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี ๔๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๓ และน้อยที่สุดคือ ไม่ระบุอายุราชการ ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๓

อายุราชการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๐ - ๑๐ ปี	๓๖๕	๒๔.๔๖
๑๑ - ๒๐ ปี	๔๑๓	๒๗.๗๓
๒๑ ปีขึ้นไป	๕๓๔	๓๕.๗๘
ไม่ระบุอายุราชการ	๑๗๙	๑๒.๐๓
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๖. ประเภทและระดับตำแหน่ง :

จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการที่ตอบแบบสอบถาม คือ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน ๖๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๑ รองลงมา คือ ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน จำนวน ๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๗ และน้อยที่สุด คือ ประเภทอำนวยการระดับสูง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
อำนวยการระดับสูง	๒	๐.๑๓
อำนวยการระดับต้น	๑๔	๐.๙๔
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	๔	๐.๒๕
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๒๕	๑.๗๐
วิชาการระดับชำนาญการ	๕๘๖	๓๙.๓๑
วิชาการระดับปฏิบัติการ	๑๐๔	๖.๙๘
ทั่วไประดับอาวุโส	๓๖	๒.๓๙
ทั่วไประดับชำนาญงาน	๓๑๔	๒๑.๐๗
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	๙๙	๖.๖๗
ไม่ระบุประเภทและระดับตำแหน่ง	๓๐๗	๒๐.๕๖
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน / สภาพแวดล้อมภายใน / ความผาสุก

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละและระดับความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/
สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก โดยรวมทั้ง ๓ ประเด็น

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. การบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน	๓.๖๑	๗๒.๒๐	มาก
๒. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	๓.๕๖	๗๑.๒๐	มาก
๓. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความผาสุก	๓.๔๘	๖๙.๖๐	ปานกลาง
รวม	๓.๕๕	๗๑.๐๐	มาก
<p>จากการความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก โดยรวมทั้ง ๓ ประเด็น อยู่ในระดับมาก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน รองลงมาคือ การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความผาสุก</p>			

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละและระดับความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/
สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความผาสุก

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความผาสุก			
๑. อุปกรณ์ทำงานมีความทันสมัย	๓.๖๐	๗๒.๐๐	มาก
๒. อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน	๓.๕๙	๗๑.๘๐	มาก
๓. ห้องทำงาน/พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยเป็นระเบียบ	๓.๕๑	๗๐.๒๐	มาก
๔. บรรยากาศห้องทำงานไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน	๓.๕๐	๗๐.๐๐	มาก
๕. อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน	๓.๓๘	๖๗.๖๐	ปานกลาง
๖. ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย	๓.๓๒	๖๖.๔๐	ปานกลาง
<p>จากการความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความผาสุก อยู่ในระดับมาก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อุปกรณ์ทำงานมีความทันสมัย รองลงมา คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย</p>			

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละและระดับความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/
สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	ระดับความ พึงพอใจ
การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล			
๑. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๓.๘๑	๗๖.๒๐	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน	๓.๗๒	๗๔.๔๐	มาก
๓. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	๓.๖๗	๗๓.๔๐	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ท่าน	๓.๖๔	๗๒.๘๐	มาก
๕. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/หรือดูงานนอกสถานที่	๓.๖๐	๗๒.๐๐	มาก
๖. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	๓.๕๕	๗๑.๐๐	มาก
๗. ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๒	๗๐.๔๐	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีการบริหารคนด้วยความเป็นธรรม	๓.๔๘	๖๙.๖๐	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	๓.๔๗	๖๙.๔๐	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการ พิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	๓.๓๘	๖๗.๖๐	ปานกลาง
๑๑. เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน	๓.๓๑	๖๖.๒๐	ปานกลาง
<p>จากการความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วน หนึ่งของหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน</p>			

ตารางที่ ๒.๔ แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (X) ค่าร้อยละและระดับความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นการบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	ระดับความ พึงพอใจ
๑. เมื่อทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ท่านทำ	๓.๙๖	๗๙.๒๐	มาก
๒. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านแก้ปัญหา	๓.๖๘	๗๓.๖๐	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำที่เกิดขึ้นและต่อบุคคล	๓.๖๗	๗๓.๔๐	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	๓.๖๒	๗๒.๔๐	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	๓.๖๒	๗๒.๐๐	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม	๓.๖๒	๗๒.๐๐	มาก
๗. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	๓.๕๓	๗๐.๖๐	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน	๒.๗๙	๕๕.๘๐	ปานกลาง
<p>จากการความพึงพอใจด้านชีวิตการทำงาน/สภาพแวดล้อมภายใน/ความผาสุก ประเด็นการบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ท่านทำ รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านแก้ปัญหาและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน</p>			

ส่วนที่ ๓ : ด้านสวัสดิการ กิจกรรมสันทนาการ และสภาพแวดล้อม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวกับสวัสดิการ กิจกรรมสันทนาการ ซึ่งจังหวัดมีสถานที่ออกกำลังกาย/กิจกรรมสันทนาการ เพื่อตอบสนองบุคลากรของส่วนราชการ และต้องการทราบว่าบุคลากรของส่วนราชการทราบหรือไม่ว่ามีสถานที่ออกกำลังกาย ดังนี้

๓.๑ ท่านทราบหรือไม่ว่าจังหวัด/ส่วนราชการมีสถานที่ออกกำลังกาย สำหรับข้าราชการ/บุคคลภายนอก ดังนี้

- ๓.๑.๑ ณ สนามกีฬาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ได้แก่ ฟุตบอล, วิ่ง, วายน้ำ, แบดมินตัน, สนามเทนนิส และเครื่องออกกำลังกาย (ฟิตเนส/กลางแจ้ง) เป็นต้น)
- ๓.๑.๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ได้แก่ เต็นแอโรบิค)
- ๓.๑.๓ สำนักงานเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา (ได้แก่ ตระกร้อลอดบ่วง, เต็นแอโรบิคและเครื่องออกกำลังกาย)
- ๓.๑.๔ บริเวณบึงพระราม (ได้แก่ เครื่องออกกำลังกาย, เต็น, ชี่จักรยาน)

จากการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรพบว่า บุคลากรของส่วนราชการมีผู้ทราบว่าจังหวัด/ส่วนราชการมีสถานที่ออกกำลังกาย สำหรับข้าราชการ/บุคคลภายนอก ดังนี้

การรับทราบข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ทราบ	๑,๑๖๓	๗๗.๙๘
ไม่ทราบ	๓๒๑	๒๑.๕๗
ไม่ระบุข้อมูล	๗	๐.๔๕
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๓.๑ ท่านเคยไปออกกำลังกาย ตามข้อ ๓.๑ หรือไม่

จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการ พบว่า บุคลากรของส่วนราชการมีผู้เคยไปออกกำลังกาย ตามข้อ ๓.๑

ข้อมูลการออกกำลังกายตามสถานที่ข้อ ๓.๑	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เป็นประจำ	๘๖	๕.๗๘
เคยนาน ๆ ครั้ง	๑,๐๒๑	๖๘.๔๙
ไม่เคย	๓๕๘	๒๔.๐๒
ไปออกกำลังกายสถานที่อื่น	๒๖	๑.๗๑
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๓.๒ กรณีที่จังหวัดจัดสถานที่ออกกำลังกาย ณ ศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้นแอโรบิค ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการ พบว่า มีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต้นแอโรบิค จำนวน ๑,๐๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๘ และ ไม่เข้าร่วมจำนวน ๓๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๕ และไม่ตอบ ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๗

กิจกรรม (ต้นแอโรบิค) ณ ศาลากลางจังหวัดฯ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เข้าร่วมกิจกรรม	๑,๐๗๒	๗๑.๘๘
ไม่เข้าร่วมกิจกรรม	๓๕๓	๒๖.๓๕
ไม่แสดงความคิดเห็น	๒๖	๑.๗๗
รวม	๑,๔๕๑	๑๐๐.๐๐

๓.๓ กรณีตอบ เข้าร่วมกิจกรรม ท่านสามารถบูรณาการโดยจัดทีม/ผู้นำทีมออกกำลังกาย ได้หรือไม่ (โดยจังหวัดจะขอใช้สถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายให้)

จากการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการ พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสามารถบูรณาการโดยจัดทีม/ ผู้นำทีมออกกำลังกาย จำนวน ๓๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๑ และไม่สามารถบูรณาการโดยจัดทีม/ ผู้นำทีมออกกำลังกายได้จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๐ และ อื่น ๆ จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓ และไม่ตอบจำนวน ๗๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๙

การสนับสนุน “ผู้นำทีมออกกำลังกาย”	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
สามารถให้การสนับสนุน	๓๗๑	๒๕.๕๑
ไม่สามารถให้การสนับสนุน	๒๓๓	๑๕.๖๐
อื่น ๆ (ไม่ได้ระบุ)	๑๓๙	๙.๓
ไม่แสดงความคิดเห็น	๗๔๘	๕๐.๑๙
รวม	๑,๔๙๑	๑๐๐.๐๐

๓.๔ วิทยาการในการนำออกกำลังกาย (เดินแอโรบิค) หน่วยงานใดที่สามารถสนับสนุนได้กรุณาให้ข้อมูล/ข้อคิดเห็น

วิทยาการในการนำออกกำลังกาย (เดินแอโรบิค) หน่วยงานที่สามารถสนับสนุน ได้ คือ

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และ
๒. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

๓.๕ การจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมของศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(การปรับปรุงภูมิทัศน์, สถานที่จอดรถ, ห้องน้ำ) ท่านมีความเห็นอย่างไร และขอเสนอแนะ

- (๑) ควรปรับปรุงศูนย์ราชการให้มีความสะอาดสวยงาม และมีสถานสวนธารณะเป็นที่พักผ่อนแก่ผู้มาติดต่อราชการ
- (๒) เป็นระเบียบเรียบร้อยดี ประชาชนผู้มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกสบาย
- (๓) ควรปรับปรุงลานจอดรถให้มีหลังคา (ผ้าเขียว) เพื่อป้องกันแดดและฝนตกเวลาจอดรถ
- (๔) ควรปรับปรุงห้องน้ำในศูนย์ราชการให้สะอาด และควรซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องน้ำให้สมบูรณ์
- (๕) ควรมีการจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานเพื่อเป็นสิ่งที่ดีสามารถดึงดูดบรรยากาศในการทำงาน

๓.๖ ข้อเสนอแนะในจัดกิจกรรมสร้างความผาสุก หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านเห็นสมควร

- (๑) ควรจัดหาครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของการจัดกิจกรรมความผาสุก
- (๒) ควรจัดให้มีการมอบรางวัลกับข้าราชการดีเด่นประจำเดือน
- (๓) ควรจัดตั้งหน่วยงานดูแลให้คำปรึกษาปัญหาของประชาชนภายในและภายนอกศูนย์ราชการ
- (๔) ควรทำทางลาดสำหรับรถเข็นคนพิการหรือราวจับบันไดเพื่อไว้สำหรับคนพิการและคนชราที่ตึก ๔ ชั้น
- (๕) ควรจัดให้มีที่ทิ้งขยะตามจุดต่างๆ ของศาลากลางจังหวัด
- (๖) ควรจัดสวนหย่อมให้สวยงาม และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับผู้มาติดต่อราชการ
- (๗) ควรทำสวนด้านหลังอาคาร ๗ ชั้น ให้ร่มรื่นสวยงาม จัดให้มีโต๊ะ เก้าอี้ยาว เพื่อให้ประชาชนได้พักผ่อน บริการให้แก่ประชาชนและข้าราชการ
- (๘) ควรจัดตั้งชมรม
กีฬา : เปตอง แบด มินิเทนนิส ฯลฯ
ดนตรี : ไทย สากล
- (๙) ควรให้มีการจัดแข่งกีฬาเพื่อความสามัคคีจากหน่วยงานประจำปี
- (๑๐) ควรมีลานเดินแอโรบิค และลานฟุตซอล ในศูนย์ราชการ
- (๑๑) ควรจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาต่างๆ ตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมมหรหรรวมออกกำลังกายพร้อมกันในสถานที่ที่เหมาะสม
- (๑๒) ควรจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ที่เหมาะสมในแต่ละวัย
- (๑๓) ควรจัดให้มีการสวดมนต์ ฟังเทศน์ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านจิตใจ
- (๑๔) ควรจัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกเดือนในศูนย์ราชการ
- (๑๕) ควรจัดกิจกรรมเหมือนลูกเสือชาวบ้านให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัด โดยเน้นไปที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยุคใหม่ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความผาสุก
- (๑๖) ควรมีกิจกรรมร่วมกันในโอกาสสำคัญ เช่น กิจกรรมวันข้าราชการพลเรือนที่จวนผู้ว่าราชการจังหวัด
- (๑๗) ควรจัดให้มีการออกร้านในบริเวณศูนย์ราชการ เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน และสะดวกแก่ผู้มาจับจ่ายบริเวณใกล้เคียง
- (๑๘) ควรมีการจำหน่ายสินค้าราคาถูก เช่น ข้าวสาร น้ำตาลทราย ไข่ไก่ (สหกรณ์ประจำศูนย์ราชการ)

ส่วนที่ ๖ : แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร

แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔)

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย/ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด และรวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความสุข	- ส่วนราชการประจำจังหวัด/ประชาชนทั่วไป -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รักษาสสิ่งแวดล้อม	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความสุข	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความสุข	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๔	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการออกกำลังกายห้วงเวลาหลังเลิกงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความสุข	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย/ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการองค์กรแห่งความสุข	- ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/ความพึงพอใจ - ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล - ด้านการบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๖	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคุณภาพ	ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๗	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานผ่านระบบวิถีทัศน์ทางไกล เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นและความรู้ในการปฏิบัติงาน	- ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล - ด้านการบริหารงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	ที่ทำการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๘	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	- ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน -ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย/ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๙	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการวันทำความสะอาดใหญ่	- ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน - ๕ ธันวาคม ๕๔	สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑๐	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและมีค่านิยมร่วมในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	- ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	- เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน - ต.ค.๕๓-๓๐ ก.ย.๕๔	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา