



ส่วนการเจ้าหน้าที่
รับที่ 473
วันที่ 14/2/63
เวลา 13.26 น.

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
รับที่ 2371
วันที่ 13 ก.พ. 2563
เวลา 14.28 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สำนักงานเลขานุการกรม โทร...๐-๒๑๔๑-๑๓๐๕
ที่ ทส.๐๔๐๑๒/ว.๔๑๘ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง...แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน	รองอธิบดีทุกท่าน	ผู้อำนวยการกอง
	ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน	เลขานุการกรม
	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม	ผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์ที่รายงานตรงต่ออธิบดี
	ผู้อำนวยการสถาบัน	พนักงานราชการพิเศษ/ศัลยภาพสูงทุกท่าน
	ผู้อำนวยการสำนักงาน	

ตามแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร นั้น

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอส่งสำเนาแผนดังกล่าวมาเพื่อทราบ และพิจารณาแจ้งให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ให้มอบหมายหน่วยงานในสังกัดนำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายโสภณ ทองดี)
อธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง



แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บทนำ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR ๑ กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ การดำเนินการตาม HR ๑ มีความสอดคล้องตามการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในมิติ ต่างๆ ดังนี้

มิติ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ก) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการบริหารราชการและให้บริการประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่มีใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลตามแนวทาง HR scorecard มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินระบบบริการทรัพยากรบุคคล ในระบบราชการไทยโดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๗ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบในหลักการ องค์ประกอบและวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. โดยได้พัฒนาแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ Brain E. Becker, Mark A Huselid และ Dave Ulrich ซึ่งได้เสนอแนวคิดเรื่อง HR scorecard ไว้เป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ The HR scorecard : Linking People Strategy , and Performance โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alingment) หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRoperationEffectiveness) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transaction Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเช่นการสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆที่มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภัณธ์ของบุคลากร (HR Productivitie) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึงนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึงการที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work Life)

หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการบริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ดังนั้นกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จึงได้จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในแผนสร้างความผาสุกฯ ในปีที่ผ่านมา เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

● สถานะภาพองค์กร

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ให้มีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ : กำหนดนโยบาย วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ : การอนุรักษ์ พื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนและสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ :

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นราชการส่วนกลาง สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มนิติการ กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองแผนงาน

หน่วยงานระดับสำนัก /สถาบันฯ ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเล ชายฝั่งทะเล และป่าชายเลน สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และสำนักอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน

ปัจจุบันกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้มีการจัดตั้งโครงสร้างเป็นการภายใน ประกอบด้วย

หน่วยงานระดับกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๓) กลุ่มส่งเสริมและประสานงานเครือข่ายทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- (๔) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองกฎหมาย
- (๓) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๔) กองอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง
- (๕) กองอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล

- (๖) กองอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน
- (๗) สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- (๘) – (๑๔) สำนักงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ ๑ – ๗

กรอบอัตรากำลัง : บุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๔๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑๓ อัตรา พนักงานราชการ จำนวน ๑.๑๖๙ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

● **การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร**

ข้อมูลจากรายงานการสำรวจความพึงพอใจในความผาสุกของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๗ ปัจจัย สามารถแยกได้ดังนี้

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

- ๑. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม
- ๒. ความอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ
- ๓. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง
- ๔. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ๕. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงเสียง เอื้อต่อการทำงาน
- ๖. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
- ๗. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
- ๘. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน
- ๙. บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา งานปีใหม่ เป็นต้น

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ๑๐. ค่าตอบแทนจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าครองชีพ
- ๑๑. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- ๑๒. ค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- ๑๓. กรมฯ จัดสวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๑๔. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากรเสมอ
๑๕. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานของกรมฯ
๑๖. ผู้บริหาร (ระดับสูง/ผู้อำนวยการ) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
เช่น พฤติกรรม/เป็นผู้นำแห่งการพัฒนาคุณภาพ/เป็นผู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๗. ผู้บริหาร (ระดับสูง/ผู้อำนวยการ) สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้
๑๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับท่าน
๑๙. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็น
๒๐. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒๑. หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ
๒๒. หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๒๔. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอ
๒๕. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน
๒๖. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน
๒๗. เส้นทาง career path ในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน
๒๘. การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๒๙. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ
๓๐. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว
๓๑. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม
๓๒. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

- ๓๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงาน
- ๓๔. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร(ทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงาน)
- ๓๕. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
- ๓๖. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสาร/แหล่งรวมความรู้ที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก

การกำหนดระบบ/วิธีการประเมินความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ใช้วิธี ส่งแบบสอบถาม เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยแบ่งเป็น ๗ ปัจจัยดังนี้

- ๑. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
- ๒. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ๓. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๔. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- ๕. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- ๖. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ๗. ปัจจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

โดยวิธีสำรวจครั้งนี้ ศึกษาครอบคลุมถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งประมวลผลจากแบบสำรวจ จำนวน ๓๔๘ ชุด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างต้องมากพอที่จะเป็นตัวแทนได้ วิธีการประมาณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ TARO YAMANE ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

เมื่อ	n = ขนาดของหน่วยตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย N = ประชากรทั้งหมด D = ระดับความมีนัยสำคัญ
ดังนั้น	N = ๑,๖๒๘ คน (ข้าราชการ ๓๗๓ คน+ลูกจ้างประจำ ๑๒๕ คน+พนักงานราชการ ๑,๐๕๘ คน = ๑,๕๕๖ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒) D = ๐.๐๕
แทนค่า	n = $\frac{๑,๕๕๖}{๑+๑,๕๕๖(๐.๐๕)^2}$ n = ๓๙๘.๔๗ ราย n = ๓๙๘ ราย

โดยมีเกณฑ์การตัดสินคุณค่า ซึ่งพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม (X) / ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีปัจจัยความผาสุกดังนี้

๑ คะแนน	เท่ากับ	ร้อยละ ๖๐
๒ คะแนน	เท่ากับ	ร้อยละ ๖๕
๓ คะแนน	เท่ากับ	ร้อยละ ๗๐
๔ คะแนน	เท่ากับ	ร้อยละ ๗๕
๕ คะแนน	เท่ากับ	ร้อยละ ๘๐

ซึ่งจากแผนงานดังกล่าวได้วางเป้าหมายที่ มากกว่าร้อยละ ๗๕.๔๕ ของความพึงพอใจของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

สรุปผลการสำรวจ ได้ดังนี้

ได้นำผลการสำรวจของบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๖๒ มาวิเคราะห์และประเมินผลเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

การประเมินระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ต่อความผาสุกโดยรวมในชีวิตการทำงานที่มีในปัจจุบันอันเกิดจากการทำงาน

๓.๑ ความผาสุกโดยรวมในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในปัจจุบันอันเกิดจากการทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกโดยรวมในชีวิตการทำงานปัจจุบันอันเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

(n=๓๙๘)

ประเด็น	ระดับความผาสุก					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความผาสุกในชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในปัจจุบัน อันเกิดจากการทำงาน	๒๗ (๖.๘)	๑๓๗ (๓๔.๔)	๑๙๕ (๔๙.๐)	๒๗ (๖.๘)	๑๒ (๓.๐)	๓.๓๕	๐.๘๒๕	มาก
รวม						๓.๓๕	๐.๘๒๕	มาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า ความผาสุกโดยรวมที่บุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีในชีวิตอันเกิดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๕

๓.๒ ข้อคิดเห็นของบุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ต่อเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้เกิดความผาสุกในชีวิตการทำงานได้อย่างแท้จริง ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของบุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งต่อเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้เกิดความผาสุกในการทำงานได้อย่างแท้จริง

(n = ๓๙๘)

ข้อคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
๑. ความสามัคคีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	๑๐๔	๒๖.๑
๒. การสื่อสารที่ดีทุกระดับในองค์กร	๓๐	๗.๕
๓. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดความผาสุกอย่างต่อเนื่อง	๑๑๔	๒๘.๖
๔. งบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน	๖๑	๑๕.๓
๕. ความประพฤติปฏิบัติในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรภายในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๑๒๐	๓๐.๒
๖. อื่นๆ	๙	๒.๓

จากตารางที่ ๒ พบว่า เจ็อนไซที่สำคัญที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดความผาสุกในการทำงานได้อย่างแท้จริงของบุคลากรสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มากที่สุดคือ **ความประพฤติปฏิบัติในหลักคุณธรรมจริยธรรม ของบุคคล** จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒ รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดความผาสุกอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ บุคลากรสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งต้องการให้เกิดความสามัคคีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ จำนวน ๑๐๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ งบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน จำนวน ๖๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓ และการสื่อสารที่ดีทุกระดับในองค์กร จำนวน ๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๕ ตามลำดับ

การวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ

จากการวิเคราะห์ผลจากรายงานการสำรวจความพึงพอใจในความผาสุกของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และได้้นำปัจจัยดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรต่อไป ดังนี้

เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง ๗ ปัจจัย พบว่า มิติที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๑ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๒ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๓ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๔ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๕ ปัจจัยด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๖ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ระดับความพึงพอใจลำดับที่ ๗ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

๑. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

- ลำดับที่ ๑ ค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- ลำดับที่ ๒ กรมฯ จัดสวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
- ลำดับที่ ๓ ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- ลำดับที่ ๔ ค่าตอบแทนจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าครองชีพ

๒. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เส้นทางเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน

ลำดับที่ ๒ การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

ลำดับที่ ๓ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอ

ลำดับที่ ๔ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน

ลำดับที่ ๕ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน

๓. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร (ทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงาน)

ลำดับที่ ๒ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ลำดับที่ ๓ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน

ลำดับที่ ๔ หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสาร/แหล่งรวมความรู้ที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก

๔. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากรเสมอ

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

ลำดับที่ ๔ หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ

ลำดับที่ ๕ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็น

ลำดับที่ ๖ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานของกรมฯ

ลำดับที่ ๗ ผู้บริหาร (ระดับสูง/ผู้อำนวยการ) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น พฤติกรรม/เป็นผู้นำแห่งการพัฒนาคุณภาพ/เป็นผู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง)

ลำดับที่ ๘ ผู้บริหาร (ระดับสูง/ผู้อำนวยการ) สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ลำดับที่ ๙ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาต่างๆให้กับท่าน

ลำดับที่ ๑๐ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

ลำดับที่ ๒ บ่อยครั้งที่ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ

ลำดับที่ ๓ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว

ลำดับที่ ๔ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

๖. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา งานปีใหม่ เป็นต้น

ลำดับที่ ๒ ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน

ซึ่งกันและกัน

ลำดับที่ ๓ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

ลำดับที่ ๔ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง

เอื้อต่อการทำงาน

ลำดับที่ ๕ เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

๗. เรียงลำดับความคิดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ความอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ

ลำดับที่ ๒ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง

ลำดับที่ ๓ งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่ ๔ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม

ประเด็น ความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ต่อการจัดสวัสดิการที่บุคลากรของกรมฯ ประารถนาให้มีที่สุดและมีความเป็นไปได้ เรียงจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่ ๑ แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

ลำดับที่ ๒ บ้านพักทางราชการ

ลำดับที่ ๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม/การลงทุน

ลำดับที่ ๔ ปรับปรุงอุปกรณ์ให้สวยงามทันสมัย

ลำดับที่ ๕ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายกีฬา

ลำดับที่ ๖ มีอาหารกลางวันเลี้ยง

ลำดับที่ ๗ บริการรถรับส่ง

- ลำดับที่ ๘ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงามเป็นระเบียบ
- ลำดับที่ ๙ กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาจิตใจสมาธิ
- ลำดับที่ ๑๐ จัดสิ่งแวดล้อมกายภาพในที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ
- ลำดับที่ ๑๑ จัดตู้ยาสามัญประจำบ้านไว้ในหน่วยงาน
- ลำดับที่ ๑๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับบัญชีรายจ่าย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อความผาสุก แรงจูงใจ และความพึงพอใจของบุคลากรสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เรียงจากมากไปหาน้อย

- ลำดับที่ ๑ ความประพฤติปฏิบัติในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรภายในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- ลำดับที่ ๒ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดความผาสุกอย่างต่อเนื่อง
- ลำดับที่ ๓ ความสามัคคีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
- ลำดับที่ ๔ งบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ลำดับสุดท้าย การสื่อสารที่ดีทุกระดับในองค์กร

การกำหนดปัจจัยความผาสุก วัตถุประสงค์ แผนงาน/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ เพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์ในการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็วและเป็นธรรมก่อให้เกิดความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ปัจจัย ความผูกพัน	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. ปัจจัยด้านงาน ในความรับผิดชอบ	๑. เพื่อให้บุคลากรมีความ เข้าใจในภาระงานของตนเอง รับผิดชอบ ๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถ วางแผนการทำงานของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การมอบหมายงานใหม่ชัดเจน โดยจัดให้มีการ กำหนดหน้าที่ของหน่วยงาน และการมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดหน่วยงาน ๒. การสอนงานของหัวหน้างานแก่บุคลากรที่เข้า ปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ๓. การจัดทำคู่มือและเอกสารแนวทาง การปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่องานในความรับผิดชอบ	มากกว่า ร้อยละ ๗๘.๒๕	ทุกหน่วยงาน
๒. ปัจจัยด้านสภาพ แวดล้อมการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมีการสนับนุน เพื่อเพิ่มความสามัคคี ในองค์กร ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานให้พร้อมและ เอื้อต่อการทำงาน	๑. การจัดกิจกรรมสนับนุนภายในหน่วยงาน เช่น กีฬา งานปีใหม่ กิจกรรมนันทนาการและสันทนา การ ๒. การจัดฝึกอบรมและสัมมนาภายในหน่วยงาน ๓. การสำรวจความต้องการใช้และขอซ่อมวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานของหน่วยงาน ๔. การตรวจสอบ และบำรุงรักษาระบบปรับอากาศ ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	มากกว่า ร้อยละ ๗๘.๒๕	ทุกหน่วยงาน

ปัจจัย ความสำคัญ	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๕. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๒. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา และเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นการส่งเสริมและการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๔. การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน หลักเกณฑ์การรับปรุงตำแหน่ง หลักเกณฑ์การประเมินผลงานให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มากกว่าร้อยละ ๘๐	ทุกหน่วยงาน
๖. ปัจจัยด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๑. เพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๑. การกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัวให้ข้าราชการอยู่ร่วมกับครอบครัว เพื่อความสัมพันธ์อันดี ๒. การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย, ห้องสันทนาการในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสุขภาพแข็งแรงและมีเวลาเป็นส่วนตัว	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	มากกว่าร้อยละ ๘๐	ทุกหน่วยงาน

ปัจจัย ความผลสุก	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๗. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ในองค์กร	๑. เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยช่องทางต่าง ๆ ได้ทันที ๒. เพื่อสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี รวมทั้งการได้แพร่ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑. การประชุมภายในของหน่วยงาน ๒. การจัดให้มีมุมกาแฟ แอร์ประสิทธิภาพ ๓. การจัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ๔. การจัด KM ของหน่วยงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสื่อสารในองค์กร	มากกว่าร้อยละ ๘๐	ทุกหน่วยงาน