

รายงานการประชุมคณะกรรมการความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement : EE)

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมอุทัย พิศลยบุตร สำนักโภชนาการ

.....

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวศศิพร ตัชชนานุสรณ์	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ	ประธาน
๒. นางสาวโสภา ทองนพภา	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	คณะกรรมการ
๓. นางสาวจุฑารัตน์ สุภานวัฒน์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๔. นางสาวสุรีย์รัตน์ พิพัฒน์จารุกิตต์	นักโภชนาการปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๕. นางสาวใจรัก ลอยสงเคราะห์	นักโภชนาการปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๖. นางสาวสุพรรณณี ช้างเพชร	นักโภชนาการ	คณะกรรมการ
๗. นางสาวอารีญา กุโน	นักโภชนาการ	คณะกรรมการ
๘. นางสาววิมล มีหิรัญ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวกาญจนา ไชยแจ่ม	เจ้าพนักงานธุรการ	ติตราชการ
๒. นางสาวสุทธาศินี จันทร์ใบเล็ก	นักโภชนาการ	ติตราชการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(Employee Engagement : EE) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมพิจารณารายงานการประชุมคณะกรรมการความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(Employee Engagement : EE) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

/ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ แนวทางการประเมิน/หลักฐาน รอบ ๖ เดือนหลัง พิจารณารายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.2	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข		
ประเด็นยุทธศาสตร์	ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล		
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	1. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) 2. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล		
ระยะเวลาประเมินผล	รอบ 2 - 6 เดือนหลัง (เมษายน 2563 – กันยายน 2563)		
	มิติที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)	2	
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
1	<p>- หน่วยงานกำกับ ติดตามผลการดำเนินการตามแผน รวมทั้ง วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนดในรอบ 6 เดือนแรก สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัยกำหนดความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง และสังเคราะห์ ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญ (Critical Factors) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อปรับปรุงหรือกำหนดเป็นกิจกรรมหรือมาตรการสำคัญ (Key activities) เพิ่มเติมในแผนปฏิบัติการ</p> <p>- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยใช้ข้อมูลจากการกำกับ ติดตามผลการดำเนินการตามแผน รวมทั้ง การวิเคราะห์ Critical Factors และ Key activities ผลการสำรวจความผูกพันออนไลน์รอบ 2 มาเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนปฏิบัติการ และมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน</p> <p>*หากไม่มีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนฯ ให้ใช้รายงานการวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในรอบแรกและผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ความผูกพันเปรียบเทียบทั้ง 2 รอบได้*</p>	0.4	<p>- รายงานสรุปผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และเอกสารหลักฐาน แสดงการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล หรือสรุปผลการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลของหน่วยงาน (0.2)</p> <p>- เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนฯ (0.1)</p> <p>- แผนปฏิบัติการในแต่ละมิติ ในส่วนที่มีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุง (0.1) ซึ่งในแผนฯต้องมีโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ ทุกแผนงาน/กิจกรรมต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน</p>
2	<p>มีการสื่อสารผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ความผูกพันเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ในรอบที่ 1 และร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในการเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน</p>	0.4	<p>- เอกสารหลักฐานแสดงการสื่อสาร เช่น หนังสือเวียน รายงานการประชุม (0.2)</p> <p>- เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน (0.2)</p>
3	<p>- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีการกำกับ ติดตามผ่านผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงมาทั้งรองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>- มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือนและนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป</p>	0.4	<p>- รายงานการประชุมของหน่วยงาน หรือหนังสือแจ้งเวียน ฯลฯ ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีการกำกับ ติดตามแผนฯ (0.2)</p> <p>- หลักฐานแสดงการนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายในวันที่กำหนด (0.2)</p>

/ระดับ...

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน																		
4	Output ผลผลิตการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน	0.4	- เอกสารหลักฐานแสดงการประเมินผลการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ (0.4)																		
5	Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด มิติที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement : EE) (0.4) ร้อยละการเข้าร่วมในกิจกรรมของบุคลากรตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน (0.4) (ค่าเป้าหมายมีค่าคะแนนอยู่ที่ 0.08 เพิ่มขึ้นตามลำดับค่าเป้าหมาย)	0.4	- เอกสารหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น รายงานการประชุม ภาพถ่าย ใบเซ็นชื่อ เป็นต้น (0.4)																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ค่าเป้าหมาย</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>(0.08)</td> <td>(0.16)</td> <td>(0.24)</td> <td>(0.32)</td> <td>(0.4)</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละ</td> <td>น้อยกว่า65</td> <td>65-75</td> <td>76-85</td> <td>86-95</td> <td>96-100</td> </tr> </tbody> </table>	ค่าเป้าหมาย	1	2	3	4	5		(0.08)	(0.16)	(0.24)	(0.32)	(0.4)	ร้อยละ	น้อยกว่า65	65-75	76-85	86-95	96-100		
ค่าเป้าหมาย	1	2	3	4	5																
	(0.08)	(0.16)	(0.24)	(0.32)	(0.4)																
ร้อยละ	น้อยกว่า65	65-75	76-85	86-95	96-100																

เงื่อนไข: มิติที่ 3 การประเมินในรอบที่ ๒ ใช้วิธีการประเมินออนไลน์ โดยให้บุคลากรเป็นผู้ตอบ ทั้งนี้กองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งคืนผลการประเมินรอบ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ แล้ว

๓.๒ สรุปข้อมูลแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร และการวิเคราะห์สถานการณ์ความสุขความผูกพันของบุคลากรในสำนักโภชนาการ รอบที่ ๒/๒๕๖๓

ตารางที่ ๑ ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบรอบที่ ๑ รอบที่ ๒ ปี ๒๕๖๒ และ ปี ๒๕๖๓

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563	
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2
	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร				
1	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	77.05	87.04	88.02	84.8
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	64.91	81.02	83.33	75.49
3	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	71.05	87.04	89.06	83.23
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	64.47	78.70	78.13	77.45
5	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	64.47	78.70	77.60	76.47
6	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	65.35	78.24	82.81	76.47
	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (รวม)	66.89	81.79	83.16	78.99

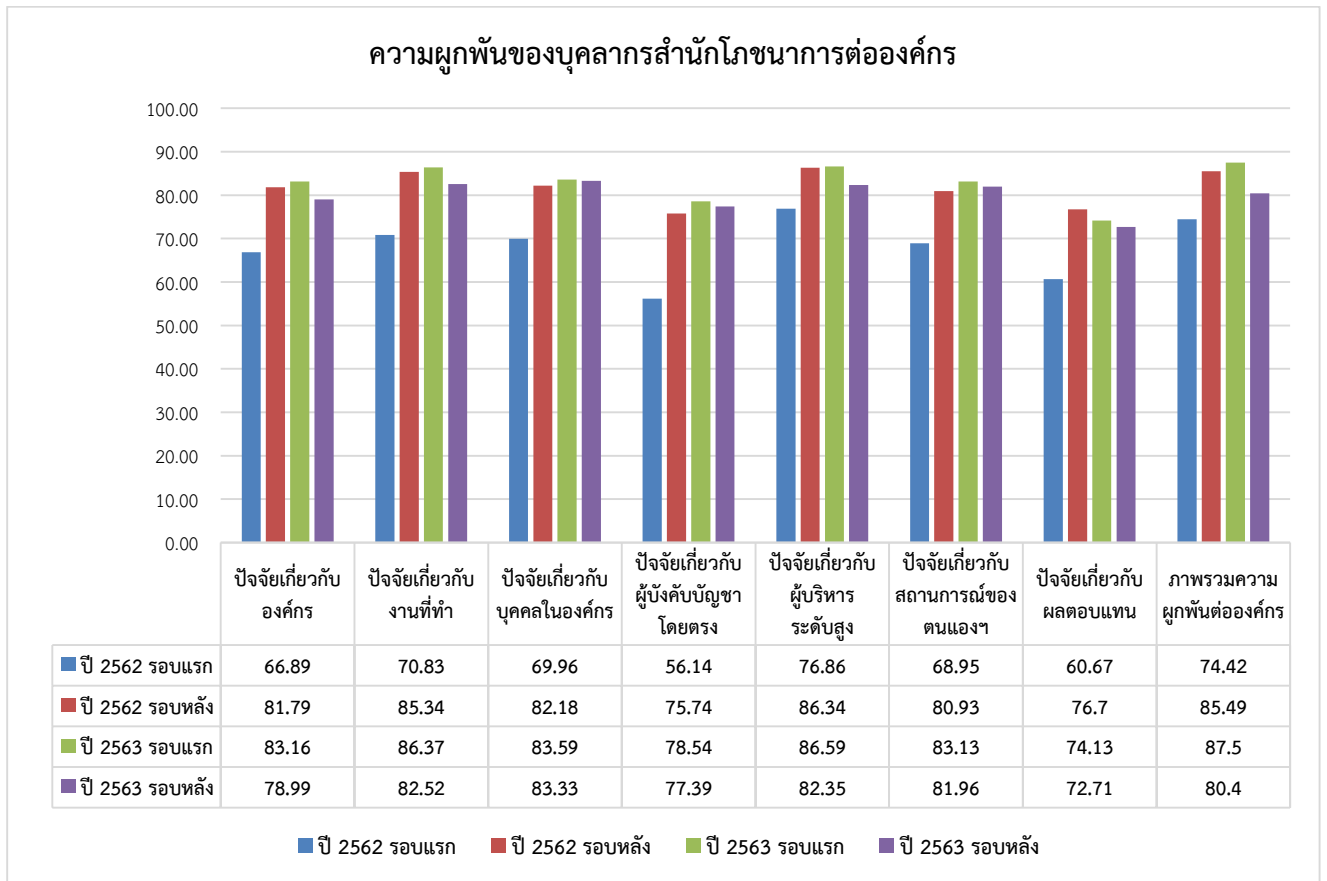
/ลำดับ...

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563	
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2
	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ				
1	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	78.95	91.67	94.79	90.69
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	76.75	89.35	89.58	86.76
3	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	77.19	88.43	90.10	88.24
4	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	66.23	84.26	82.81	80.39
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	60.08	75.93	77.60	71.57
6	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่เสมอ	65.78	82.41	83.33	77.45
	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (รวม)	70.89	85.34	86.37	82.52
	ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร				
1	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้ทำงานประสบความสำเร็จ	70.61	83.33	84.38	84.8
2	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	69.29	81.02	82.81	81.86
	ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร (รวม)	69.96	82.18	83.59	83.33
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง				
1	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ)	63.16	76.39	78.13	78.43
2	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	58.33	79.63	81.25	81.86
3	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	52.63	72.69	77.08	75
4	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	50.88	73.61	76.04	74.2
5	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	55.70	76.39	80.21	77.45
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (รวม)	59.14	75.74	78.54	77.39
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง				
1	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหาร ระดับสูง)	78.95	89.35	89.06	83.82
2	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม (ผู้บริหารระดับสูง)	77.19	87.04	86.98	84.31
3	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ผู้บริหารระดับสูง)	76.32	84.72	86.46	82.84
4	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมี ส่วนร่วม (ผู้บริหารระดับสูง)	75.00	84.26	83.85	78.43
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (รวม)	76.86	86.34	86.59	82.35

ตารางที่ 1 (ต่อ) ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบรอบที่ ๑ รอบที่ ๒ ปี ๒๕๖๒ และ ปี ๒๕๖๓

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563	
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2
	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม				
1	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	56.58	70.83	72.40	75
2	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	73.68	87.04	86.98	85.78
3	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	77.63	85.65	89.06	87.25
4	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	69.29	81.48	84.38	84.8
5	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	67.54	79.63	82.81	76.96
	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (รวม)	68.95	80.93	83.13	81.96
	7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน				
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	58.33	75.46	70.31	71.08
2	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	63.59	77.77	76.56	72.06
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	60.09	76.85	75.52	75.00
	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (รวม)	60.67	76.70	74.13	72.71
	8. ความผูกพันองค์กร				
1	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	66.23	81.94	80.73	79.41
2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	79.38	88.86	88.02	85.78
3	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	77.63	85.65	90.10	86.76
4	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	81.58	87.50	90.63	0
5	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	79.82	87.96	88.02	0
	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	74.42	85.49	87.50	80.4

/ความผูกพัน...



ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหาร ปี ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือนแรก

๑. พัฒนางาน พัฒนาคน สนับสนุนบุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร
๒. อยากให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม
๓. ทบทวนการงานซ้ำซ้อน หรือนอกเหนือขอบเขตงาน
๔. รับฟังความคิดเห็นของเด็กให้มากกว่านี้
๕. มีกิจกรรมการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น
๖. อยากให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ
๗. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับคนที่ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ระบบประเมินความดีความชอบต้องโปร่งใสไม่ลำเอียง
๘. บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งงาน
๙. จัดระบบการทำงานโดยมอบหมายงานตามลำดับของการบริหาร
๑๐. ผู้นำก็ต้องทำให้ดู ผู้ตามก็ต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง

การวิเคราะห์สถานการณ์ความสุขความผูกพันของบุคลากรในสำนักโภชนาการ รอบที่ ๒/๒๕๖๓

สำนักโภชนาการได้ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ เจ็อนไซ ปัจจัยกำหนดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และสังเคราะห์ปัจจัยหรือเจ็อนไซที่มีนัยสำคัญ (Critical Factors) ต่อการส่งผลความผูกพันทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมหรือมาตรการสำคัญ (Key activities) ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักโภชนาการ รอบ ๒/๒๕๖๓ มีบุคลากรตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๑ คน เป็นชาย ๓ คน หญิง ๔๘ คน อายุอยู่ใน Generation X เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๐.๙๘ รองลงมาคือ Generation Y ร้อยละ ๒๙.๔๑ Generation BB ร้อยละ ๑๗.๖๕ และ Generation Z ร้อยละ ๑.๙๖

ผลการสำรวจความผูกพันแยกรายด้านปัจจัย ได้แก่

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ร้อยละ ๗๘.๙๙ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๔.๑๗
 ๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ร้อยละ ๘๒.๕๒ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๓.๘๕
 ๓. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ร้อยละ ๘๓.๓๓ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๐.๒๖
 ๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ร้อยละ ๗๗.๓๙ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๑.๑๕
 ๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๘๒.๓๕ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๔.๒๔
 ๖. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ร้อยละ ๘๑.๙๖ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๑.๑๗
 ๗. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ร้อยละ ๗๒.๗๑ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๑.๔๒
 ๘. ความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๘๐.๔ ลดลงจากการสำรวจรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๗.๑๐
- จากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทุกปัจจัยมีคะแนนลดลงในภาพรวมเมื่อเทียบกับการสำรวจความผูกพันรอบที่ ๑/๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหาร ปี ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือนหลัง

๑. อยากให้องค์กรมีความรักกันมากๆ เคารพซึ่งกันและกัน
๒. อยากให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานราชการ
๓. งานหนักเกินไป ทำงานมากกว่าวันละ ๑๐ ชั่วโมง พักผ่อนน้อย มีความเครียด ทำงานด้วยตลอดเวลา ควรมีการแบ่งงานกัน ไม่ควรโหดให้กับคนที่ทำแล้วเสร็จ เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อน ถนอมร่างกายไว้ใช้งานต่อไปนานนานไม่ลาออกก่อนเกษียณ
๔. เสนอให้มีกิจกรรมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้พบกันแบบไม่เป็นทางการ บ่อยขึ้น
๕. กิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรมี PA ยังมีน้อย
๖. ทุกคนควรมีสัญญานี้กรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๓.๓ การปรับปรุงและเพิ่มมาตรการในการขับเคลื่อนแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสำนักโภชนาการ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ (เมษายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓)

เอกสารหมายเลข ๒

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (ปรับใหม่)

หน่วยงาน สำนักโภชนาการ

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง					
๑. มาตรการเสริมสร้างความ ผูกพันของหน่วยงาน	-กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน “สำนักโภชน ต่อเสริม เต็มสุข”	- เป็นองค์กรที่มี สมรรถนะสูง และมี ธรรมาภิบาล	ร้อยละการรับรู้การ ดำเนินงาน เสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	ทุกวันพฤหัสบดีเริ่ม ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓	คณะทำงานความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร
๒. แผนการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงาน	- กิจกรรมขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร “หน่วยงาน คุณธรรม”	- เป็นองค์กรที่มี ธรรมาภิบาลเป็นที่ ยอมรับ	ร้อยละการรับรู้การ ดำเนินงาน คุณธรรมและความ โปร่งใสของ หน่วยงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๓	คณะทำงานข้าราชการ ใสสะอาดและสร้าง วัฒนธรรมองค์กร

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	- นำแผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานที่ทำประจำปี ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับ	ร้อยละการรับรู้การดำเนินงาน	มิถุนายน ๒๕๖๓	คณะกรรมการข้าราชการ ใสสะอาดและสร้าง วัฒนธรรมองค์กร
๔. มาตรการการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์	-รับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านกล่องรับข้อร้องเรียนหน้าหน่วยงาน และรับข้อร้องเรียนผ่านสื่อออนไลน์	- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับ	ร้อยละการรับรู้การดำเนินงาน	มิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๓	-คณะกรรมการบริหาร สำนักโภชนาการ -คณะกรรมการข้าราชการ ใสสะอาดและสร้าง วัฒนธรรมองค์กร
(ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ) ๕. แผนการสร้างสรรค์และสื่อสารนวัตกรรม	๕.๑ กิจกรรม Journal Club เพื่อให้ให้นักวิชาการพัฒนาทักษะทางวิชาการในด้านต่าง ๆ เช่น การสืบค้นข้อมูลวิชาการด้านโภชนาการ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางโภชนาการที่น่าสนใจเป็นการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ	- เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล	ร้อยละการพัฒนาทักษะทางวิชาการด้านโภชนาการ	มิถุนายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	คณะกรรมการ กพว.
	๕.๒ การนำเสนอข้อมูลข่าวสารบทความทางด้านงานโภชนาการที่กำลังอยู่ในความสนใจของประชาชนในสถานการณ์ปัจจุบัน	- เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละการพัฒนาทักษะทางวิชาการด้านโภชนาการ	๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	คณะกรรมการสร้างสรรค์ และสื่อสารนวัตกรรม

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>(ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน)</p> <p>๖. แผนด้านผลตอบแทนทางการเงิน และสวัสดิการ</p>	<p>๖.๑ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนชั้น ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ ประชุมเพื่อพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.</p>	<p>- เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจด้านผลตอบแทนของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p>	<p>- คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ</p>
	<p>๖.๒ คณะทำงานสวัสดิการสำนักโภชนาการพิจารณาช่วยเหลือบุคลากรสำนักโภชนาการกรณีฉุกเฉินตามหลักเกณฑ์</p>			<p>ทุกวันที่ ๑ - ๑๐ ของทุกเดือน</p>	<p>-คณะทำงานสวัสดิการหน่วยงาน</p>
<p>(ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร)</p> <p>๗. แผนด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH TO HEALTH และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา”</p>	<p>- กิจกรรมการ์ดอวยพรวันเกิด</p> <p>- กิจกรรม “หิ้วปิ่นโต โข้วเมนูผัก” นำปิ่นโตใส่อาหารเมนูผักผลไม้เพื่อสุขภาพ มารับประทานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่าน Social media และ one page</p>	<p>- เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรต่อองค์กร</p>	<p>-จัดทุกวันพุธที่ ๓ ของเดือน เริ่มเดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>นางสาวโสภา ทองนพภา กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ ทุกกลุ่มหมุนเวียน</p>
	<p>-กิจกรรมสวดมนต์</p>	<p>เพื่อสร้างความสุขความ รักความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	<p>-ทุกวันพุธ เวลา ๘.๔๕ น.-๙.๐๐ น เริ่มวันพุธที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>นางสาวโสภา ทองนพภา</p>

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในองค์กรและสร้างกระแสในโลกออนไลน์ โดยการโพสต์ภาพหรือข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพร้อมติด Hashtag #สำนักโภชนาการฟิตโพด โปด 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 		๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	คณะทำงานสร้างสรรค์และสื่อสารนวัตกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการเดินบาสโลป 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 		ทุกวันพุธ เวลา ๑๕.๓๐ – ๑๕.๔๐ น.	ทุกกลุ่มหมุนเวียน
๘. แผนด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ประชาสัมพันธ์ร่วมกันจัดกิจกรรม ๕ ส หมุนเวียนทุกกลุ่มงาน -ผู้ยาสามัญสำนักโภชนาการ	เพื่อสร้างความสุข ความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓	อำนวยการและทุกกลุ่ม
	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมจิตอาสา 	เพื่อสร้างความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	กันยายน ๒๕๖๓	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

๓.๔ ติดตามผู้รับผิดชอบการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนการขับเคลื่อนการสร้างความรู้ความผูกพัน รอบเดือน

เมษายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ	กิจกรรม/ ปรับปรุงกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ติดตามการดำเนินงาน
๑.	-กิจกรรมการ์ดวันเกิด -หิ้วปิ่นโต โข้วเมนูผัก -สวดมนต์	-นางสาวโสภา ทองนพภ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	-จัดทุกวันพุธที่ ๓ ของเดือน เริ่มเดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓ -นำปิ่นโตใส่อาหารเมนูผักผลไม้เพื่อสุขภาพ มา รับประทานที่โต๊ะของตนเอง จัดทุกวันพุธที่ ๓ ของ เดือน เริ่ม มิถุนายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓ และใส่ Hashtag #สำนักโภชนาการพิศมิต #หิ้วปิ่นโตโข้วเมนูผัก -กิจกรรมสวดมนต์ จัดทุกวันพุธ เวลา ๘.๔๕ น.- ๙.๐๐ น เริ่มวันพุธที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
๒.	สะสมแต้มการมีส่วนร่วม	นางสาวจุฑารัตน์ สุภานุวัฒน์ นางสาวใจรัก ลอยสงเคราะห์	ผู้รับผิดชอบจัดทำสมุดสะสมแต้ม เริ่มกิจกรรมตั้งแต่ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๓ สะสม ๓๐ แต้ม เงื่อนไขการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้ ๑. หิ้วปิ่นโต โข้วเมนูผัก เดือนละ ๑ ครั้ง ๒. เส้นบาสโลบทุกวันพุธ เดือนละ ๔ ครั้ง ๓. ติด Hashtag #สำนักโภชนาการพิศมิต โปดการออก กำลังกาย การทานอาหารสุขภาพ เดือนละ ๑ ครั้ง ๔. สวดมนต์ทุกวันพุธเช้า เดือนละ ๔ ครั้ง ผู้สะสมแต้มสูงสุดจะได้รับเงินรางวัล ตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการความผูกพัน กำหนด
๓.	จิตอาสา “สำนักโภชนาการ ต่อเสริม เต็มสุข”	นางสาวสุรียรัตน์ พิพัฒน์จารุกิตต์	ทุกวันพฤหัสบดี เริ่ม ๑๘ พฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๓
๔.	กิจกรรมยืดเหยียด	Change Agent	ประสานกับทีม Change Agent
๕.	ขายของมือ ๒ ตลาดมือ ๒	นางสาวอารีญา กุโน นางสาวสุทธาศินี จันทระไพบเล็ก	ประชาสัมพันธ์ผ่านไลน์สำนักโภชนาการขอรับ บริจาคสิ่งของ เพื่อนำมาจำหน่ายในราคาถูก และนำ เงินจากการขายสินค้าไปจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์บริจาค ให้แก่โรงเรียนในกิจกรรมจิตอาสา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

นางสาววิมล มีหิรัญ ผู้จัดทำรายงานการประชุม

นางสาวศศิพร ตัชชนานุสรณ์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม