



แผนเสริมสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

คำนำ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจการเกษตรของประเทศ วิเคราะห์สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญเพื่อเสนอนโยบายในการพัฒนาการเกษตรต่อผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัด โดยให้ความสำคัญในเรื่องของความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรจึงได้ทำการศึกษาแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลต่อความผาสุกในชีวิตปฏิบัติงานในสำนักงาน และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ในการดำเนินการจัดทำแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ ครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จนเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายองค์กรต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

มิถุนายน ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๓
ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๙
ส่วนที่ ๓ แผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	๑๙

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดให้สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิเคราะห์นโยบายการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเสนอคณะกรรมการนโยบาย และแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
๒. ศึกษาและวิเคราะห์การวางแผนการผลิตทางการเกษตร แหล่งการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์ให้ สอดคล้องกับสภาพดินฟ้าอากาศ แหล่งน้ำ ประเภทของเกษตรกรกร รายได้หลักของเกษตรกรและความต้องการของ ตลาดในประเทศและต่างประเทศ เสนอต่อคณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
๓. ศึกษาวิเคราะห์การจัดระบบการตลาด การขนส่ง และการพัฒนาการตลาดสินค้าเกษตรกรรม ให้ มีประสิทธิภาพ รวมทั้งวิเคราะห์ราคาและความต้องการสินค้าเกษตรกรรม
๔. ศึกษาและวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรทางเกษตร วิเคราะห์การใช้ทรัพยากร รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจการผลิต การจัดระบบปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ให้มีประสิทธิภาพ
๕. เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการเกษตรทุกชนิด ทั้งในด้านผลผลิตของพืชและสัตว์ ภาวะเศรษฐกิจทาง การเกษตร รายได้ รายจ่ายของเกษตรกร ภาวะหนี้สินของเกษตรกร ภาวะตลาดของผลิตผลทางการเกษตร และ ข้อมูลอื่นๆ ทางเศรษฐกิจการเกษตรที่จำเป็น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์นโยบายการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ และจัดทำเอกสารสถิติที่เกี่ยวข้อง เศรษฐกิจการเกษตร เผยแพร่และโฆษณาข้อมูลสถิติการเกษตร
๖. วิเคราะห์และประเมินผลการลงทุนในโครงการเกษตร ตลอดจนติดตามและประเมินผล ความสำเร็จและความก้าวหน้าของโครงการและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องกระทำเป็นการเร่งด่วนต่อ คณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
๗. วิเคราะห์การพัฒนาเศรษฐกิจในสาขาอื่นๆ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ที่จำเป็นในการวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
๘. จัดทำทะเบียนเกี่ยวกับการประกอบกิจการในด้านการเกษตร โดยจัดประเภท ชนิด หรือกลุ่ม ของแต่ละสาขา
๙. ประสานงานในการกำหนดนโยบายการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ กับหน่วยราชการ ต่างๆ และรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนา การเกษตรและสหกรณ์หรือสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำการพัฒนากิจกรรมเกษตรของประเทศ

พันธกิจ

๑. เสนอแนะนโยบาย และจัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา และมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งจัดทำทำที่และร่วมเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตรจัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๓. ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. จัดทำและบริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร

ค่านิยมร่วม (Shared Value)

(OAE)^๒

Openness : การเปิดกว้างทางความคิด

Awakening : การตื่นตัว ตื่นรู้

Effectiveness : การทำงานที่มีประสิทธิผล

Ownership : มีความเป็นเจ้าของ

Accountability : ความรับผิดชอบ

Ethics : จริยธรรมและคุณธรรม

ยุทธศาสตร์

๑. เสนอแนะยุทธศาสตร์แผนพัฒนาและมาตรการเกษตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรของประเทศ

๒. เป็นศูนย์กลางการให้บริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตรของประเทศ

๓. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

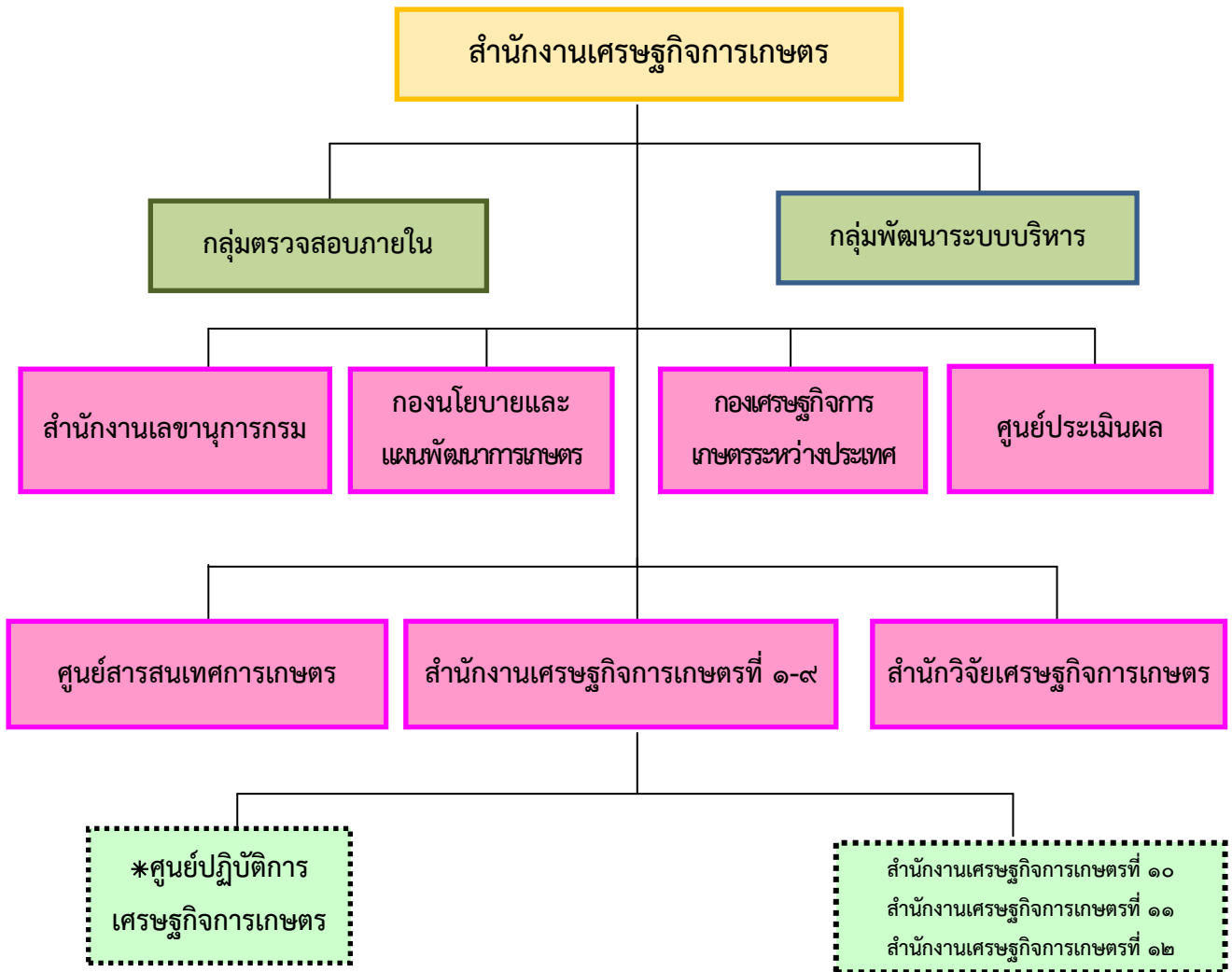
โครงสร้างส่วนราชการ/หน่วยงาน

๑. โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรตามกฎกระทรวง

กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งจัดทำและให้บริการข้อมูลข่าวสารการเกษตรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ติดตามและประเมินผล เพื่อให้การเกษตรของประเทศมีความพร้อมสำหรับ การแข่งขันในตลาดโลกและเกษตรกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเศรษฐกิจการเกษตร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ศึกษาและวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งวิเคราะห์แผนงาน โครงการ และงบประมาณของกระทรวง
- ๓) ศึกษาและวิจัยระบบเศรษฐกิจการผลิต การตลาด ระบบการจัดฟาร์ม การทำธุรกิจเกษตร ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรและแรงงานภาคเกษตร
- ๔) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศการเกษตร ข้อมูลการเตือนภัยเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางระบบเครือข่าย และระบบการเชื่อมโยงสารสนเทศการเกษตรของกระทรวง
- ๕) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จ ตลอดจนผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการ และงบประมาณด้านการเกษตร
- ๖) ศึกษา วิเคราะห์ สถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ เสนอแนะนโยบายและทำที่ในการเจรจาทางการค้าและด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบ ทวิภาคี พหุภาคี อนุภูมิภาค และภูมิภาค ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบจากการลงนามภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศต่อภาคการเกษตรของไทย รวมทั้งเสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเกษตรต่างประเทศ
- ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ * ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑๐ - ๑๒ เป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน

ความเป็นมา

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงการทำงาน โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ตลอดจนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘) ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ จึงจำเป็นที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ต้องจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจทำงานให้กับองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จึงจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ปลุกฝังธรรมาภิบาล คุณธรรมและจริยธรรมให้ข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การเสริมสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน

กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดทำแผนส่งเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน
ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ -๒๕๖๒

วิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ทั้ง ๖
ด้าน คือ

๑. ด้านลักษณะงาน
๒. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

จัดลำดับความสำคัญปัจจัยความพึงพอใจ

แต่งตั้งคณะทำงาน ยกร่างแผนความพึงพอใจ

การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อ
แปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

ติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรสามารถสรุปได้ดังนี้

จากผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่มีเพศชาย และเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน คือ จำนวน ๒๘๗ ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลด้านปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ระดับการประเมินผลแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑. น้อยที่สุด ค่าคะแนน ๑

๒. น้อย ค่าคะแนน ๒

๓. ปานกลาง ค่าคะแนน ๓

๔. มาก ค่าคะแนน ๔

๖. มากที่สุด ค่าคะแนน ๕

การพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๑. ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ จัดเป็นระดับ มากที่สุด

๒. ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ จัดเป็นระดับ มาก

๓. ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ จัดเป็นระดับ ปานกลาง

๔. ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ จัดเป็นระดับ น้อย

๕. ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ จัดเป็นระดับ น้อยที่สุด

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม : ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๘๗ คน เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒ และเพศชาย จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๙๔	๓๒.๘
หญิง	๑๙๓	๖๗.๒
รวม	๒๘๗	๑๐๐.๐

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการกรม, ๒๕๕๘

๒. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม : อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔ รองลงมาได้แก่ อายุ ๕๐ปีขึ้นไป จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ อายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ และอายุ ๒๐-๒๙ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	-
๒๐-๒๙ ปี	๑๓	๔.๕
๓๐-๓๙ ปี	๑๑๓	๓๙.๔
๔๐-๔๙ ปี	๗๔	๒๕.๘
๕๐ ปี ขึ้นไป	๘๗	๓๐.๓
รวม	๒๘๗	๑๐๐.๐

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการกรม, ๒๕๕๘

๓. สถานภาพการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม : มากที่สุดเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ มีจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕

สถานภาพการรับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๖๗	๕๘.๒
ลูกจ้างประจำ	๓๖	๑๒.๕
พนักงานราชการ	๘๔	๒๙.๓
รวม	๒๘๗	๑๐๐.๐

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการกรม, ๒๕๕๘

๔. สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม: มากที่สุดอยู่ในสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๖ ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔

สถานภาพการรับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนกลาง	๑๗๗	๖๑.๖
ส่วนภูมิภาค	๑๑๐	๓๘.๔
รวม	๒๘๗	๑๐๐.๐

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการกรม, ๒๕๕๘

การประมาณการจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, ๑๙๗๓)

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ประชากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน ๙๙๘ คน (ข้อมูล เดือนสิงหาคม ๒๕๕๘) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ ๕% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

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

$$n = \frac{998}{1 + 998(0.05)^2}$$

n = ๒๘๕.๙ ประมาณ ๒๘๖ คน

หากประมาณการโดยหลักเกณฑ์ทั่วไปกรณีที่มีประชากรแน่นอน ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักร้อย ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย ๒๕% และถ้าขนาดประชากรเป็นหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย ๑๐% ซึ่งการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจำนวน ประชากร ๙๙๘ คน อย่างน้อยต้องไม่น้อยกว่า ๒๔๙ คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน ๒๘๖ คน จึงสามารถยอมรับได้ในหลักเกณฑ์ตามหลักสถิติ

๒. ข้อมูลด้านปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

จากการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สามารถสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

รายละเอียดหัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	จัดลำดับ
ด้านลักษณะงาน	มาก	๓.๖๔	๒
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ปานกลาง	๓.๒๓	๕
ด้านเพื่อนร่วมงาน	มาก	๓.๘๒	๑
ด้านผู้บังคับบัญชา	มาก	๓.๕๕	๓
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ปานกลาง	๓.๑๑	๖
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ปานกลาง	๓.๓๘	๔
รวม	มาก	๓.๔๖	

ที่มา: สำนักงานเลขานุการกรม, ๒๕๕๘

จากผลการสำรวจดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจระดับมากและปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ ๑ เฉลี่ย ๓.๘๒ รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๖๔ , ๓. ๕๕ มี ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๘ , ๓.๒๓ และ ๓.๑๑ ตามลำดับ

ตารางผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ทั้ง ๖ ด้าน

หัวข้อ	จำนวน	๑.ด้านลักษณะงาน		๒.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า		๓.ด้านเพื่อนร่วมงาน		๔.ด้านผู้บังคับบัญชา		๕.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ		๖.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	
		ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}
เพศ													
ชาย	๙๔	มาก	๓.๖๘	ปานกลาง	๓.๒๘	มาก	๓.๘๒	มาก	๓.๖๖	ปานกลาง	๓.๒๑	มาก	๓.๔๑
หญิง	๑๙๓	มาก	๓.๖๒	ปานกลาง	๓.๒๑	มาก	๓.๘๒	มาก	๓.๕๐	ปานกลาง	๓.๐๖	ปานกลาง	๓.๓๖
รวม	๒๘๗	มาก	๓.๖๕ (๒)	ปานกลาง	๓.๒๔ (๕)	มาก	๓.๘๒ (๑)	มาก	๓.๕๘ (๓)	ปานกลาง	๓.๑๓ (๖)	ปานกลาง	๓.๓๘ (๔)
อายุ													
๒๐-๒๙ ปี	๑๓	มาก	๓.๕๑	ปานกลาง	๓.๒๙	มาก	๓.๔๖	ปานกลาง	๒.๘๙	ปานกลาง	๒.๙๒	ปานกลาง	๓.๓๕
๓๐-๓๙ ปี	๑๑๓	มาก	๓.๖๓	ปานกลาง	๓.๓๑	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๖๘	ปานกลาง	๓.๑๐	ปานกลาง	๓.๓๔
๔๐-๔๙ ปี	๗๔	มาก	๓.๕๖	ปานกลาง	๓.๑๐	มาก	๓.๗๒	ปานกลาง	๓.๓๕	ปานกลาง	๓.๐๘	ปานกลาง	๓.๓๘
๕๐ ปี ขึ้นไป	๘๗	มาก	๓.๗๕	ปานกลาง	๓.๒๒	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๕๘	ปานกลาง	๓.๑๙	ปานกลาง	๓.๔๐
รวม	๒๘๗	มาก	๓.๖๑ (๒)	ปานกลาง	๓.๒๓ (๕)	มาก	๓.๗๓ (๑)	ปานกลาง	๓.๓๗ (๓)	ปานกลาง	๓.๐๗ (๖)	ปานกลาง	๓.๓๐ (๔)
สถานภาพการรับราชการ													
ข้าราชการ	๑๖๗	มาก	๓.๖๒	ปานกลาง	๓.๒๓	มาก	๓.๗๙	มาก	๓.๔๙	ปานกลาง	๓.๑๕	ปานกลาง	๓.๓๖
ลูกจ้างประจำ	๓๖	มาก	๓.๖๔	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๖๙	มาก	๓.๕๑	ปานกลาง	๓.๑๐	ปานกลาง	๓.๓๔
พนักงานราชการ	๘๔	มาก	๓.๖๘	ปานกลาง	๓.๓๔	มาก	๓.๙๓	มาก	๓.๖๘	ปานกลาง	๓.๐๔	มาก	๓.๔๖
รวม	๒๘๗	มาก	๓.๖๔ (๒)	มาก	๓.๕๐ (๔)	มาก	๓.๘๐ (๑)	มาก	๓.๕๖ (๓)	ปานกลาง	๓.๐๙ (๖)	ปานกลาง	๓.๓๘ (๕)
สังกัด													
ส่วนกลาง	๑๗๗	มาก	๓.๕๑	ปานกลาง	๓.๑๗	มาก	๓.๗๕	มาก	๓.๔๙	ปานกลาง	๒.๙๙	ปานกลาง	๓.๒๒
ส่วนภูมิภาค	๑๑๐	มาก	๓.๘๕	ปานกลาง	๓.๓๒	มาก	๓.๙๓	มาก	๓.๖๕	ปานกลาง	๓.๓๒	มาก	๓.๖๒
รวม	๒๘๗	มาก	๓.๖๘ (๒)	ปานกลาง	๓.๒๔ (๕)	มาก	๓.๘๔ (๑)	มาก	๓.๕๗ (๓)	ปานกลาง	๓.๑๕ (๖)	มาก	๓.๔๒ (๔)
รวม		มาก	๓.๖๔ (๒)	ปานกลาง	๓.๓๐ (๕)	มาก	๓.๗๙ (๑)	มาก	๓.๕๒ (๓)	ปานกลาง	๓.๑๑ (๖)	ปานกลาง	๓.๓๘ (๔)
โดยภาพรวม		มาก	๓.๕๕										

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันคือ เพศ อายุ และสถานภาพการรับราชการ มีความพึงพอใจในเรื่องปัจจัยความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในปัจจัยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒, ๓.๖๕ และ ๓.๕๘ ปัจจัยความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านด้านเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘, ๓.๒๔ และ ๓.๑๓ ตามลำดับ

๒.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยความผาสุกอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓และ ๓.๖๑ และปัจจัยความผาสุกที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านด้านเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ ๓.๓๐, ๓.๒๓, และ ๓.๐๗ ตามลำดับ

๓.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีสถานภาพการรับราชการมีความพึงพอใจในปัจจัยความผาสุกอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐, ๓.๖๔, ๓.๕๖ และ ๓.๕๐ ตามลำดับ และปัจจัยความผาสุกที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านด้านเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย คือ ๓.๓๘ และ ๓.๐๙ ตามลำดับ

๔.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่อยู่ในสังกัดส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคต่างมีความพึงพอใจความผาสุกอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔, ๓.๖๘, ๓.๕๗ และ ๓.๕๒ ตามลำดับ และปัจจัยความผาสุกที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านด้านเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย คือ ๓.๒๔ และ ๓.๑๕ ตามลำดับ

ผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความผาสุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	จำนวน	ร้อยละ	การจัดลำดับความสำคัญ
ด้านลักษณะงาน	๘๐	๒๗.๙	๒
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๙๓	๓๒.๔	๑
ด้านเพื่อนร่วมงาน	๒๗	๙.๔	๕
ด้านผู้บังคับบัญชา	๔๖	๑๖.๐	๓
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓๓	๑๑.๕	๔
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๘	๒.๘	๖
รวม	๒๘๗	๑๐๐.๐	

ที่มา: สำนักงานเลขานุการกรม,๒๕๕๘

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

รายละเอียดหัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	จัดลำดับ
ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	มาก	๔.๐๕	๒
ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	มากที่สุด	๔.๒๒	๑
ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	มาก	๓.๗๙	๓
รวม	มาก	๔.๐๒	

ที่มา: สำนักงานเลขานุการกรม, ๒๕๕๘

จากผลการสำรวจดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีระดับความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๒ , ๔.๐๕ และ ๓.๗๙ ตามลำดับ

ตารางผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ทั้ง ๓ ด้าน

หัวข้อ	จำนวน	๑.ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร		๒.ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร		๓.ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	
		ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	\bar{X}
เพศ							
ชาย	๙๔	มาก	๔.๐๓	มากที่สุด	๔.๒๒	มาก	๓.๘๐
หญิง	๑๙๓	มาก	๔.๐๖	มากที่สุด	๔.๒๓	มาก	๓.๗๙
รวม	๒๘๗	มาก	๔.๐๔ (๒)	มากที่สุด	๔.๒๒ (๑)	มาก	๓.๗๙ (๓)
อายุ							
๒๐-๒๙ ปี	๑๓	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๔๖
๓๐-๓๙ ปี	๑๑๓	มาก	๔.๐๖	ปานกลาง	๓.๑๗	มาก	๓.๙๑
๔๐-๔๙ ปี	๗๔	มาก	๓.๙๕	มาก	๔.๑๐	มาก	๓.๗๒
๕๐ ปี ขึ้นไป	๘๗	มาก	๔.๑๗	มากที่สุด	๔.๓๖	มาก	๓.๘๕
รวม	๒๘๗	มาก	๓.๙๙ (๑)	มาก	๓.๘๗ (๒)	มาก	๓.๗๓ (๓)
สถานภาพการรับราชการ							
ข้าราชการ	๑๖๗	มาก	๔.๐๓	มาก	๓.๒๓	มาก	๓.๗๔
ลูกจ้างประจำ	๓๖	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๗๘
พนักงานราชการ	๘๔	มาก	๔.๑๐	มาก	๓.๓๔	มาก	๓.๙๑
รวม	๒๘๗	มาก	๔.๐๔ (๑)	มาก	๓.๕๐ (๓)	มาก	๓.๘๑ (๒)
สังกัด							
ส่วนกลาง	๑๗๗	มาก	๓.๙๔	มาก	๔.๐๘	มาก	๓.๕๘
ส่วนภูมิภาค	๑๑๐	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๔๕	มาก	๔.๑๓
	๒๘๗	มาก	๔.๐๘ (๒)	มากที่สุด	๔.๒๖ (๑)	มาก	๓.๗๔ (๓)
รวม		มาก	๔.๐๔ (๒)	มาก	๔.๑๔ (๑)	มาก	๓.๗๖ (๓)
โดยภาพรวม		มาก	๓.๙๙				

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันคือ เพศ อายุ สถานภาพการรับราชการ และสังกัด มีระดับความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร สำหรับระดับความผูกพันที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ และ ๓.๗๙ ตามลำดับ

๒.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙, ๓.๘๗ และ ๓.๗๓ ตามลำดับ

๓. บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีสถานภาพการรับราชการมีความพึงพอใจในความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔, ๓.๘๑ และ ๓.๕๐ ตามลำดับ

๔.บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่อยู่ในสังกัดส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคต่างมีความพึงพอใจในระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘, ๓.๗๔ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นรายด้าน ทั้ง ๖ ด้าน จะพบว่ามีหลายปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเป็นปัจจัยที่บุคลากรเห็นว่ามีสำคัญต่อการมีความผูกพันต่อสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร การกำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันจึงต้องคำนึงถึงการรักษาและเพิ่มความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน รักและทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันได้นำผลการศึกษาที่ได้มากำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ทั้งนี้ได้เชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรซึ่งมีทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑. การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียม

ความพร้อมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล๓. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคคลสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ ๔. การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๕. ปลูกฝังธรรมาภิบาลคุณธรรมและจริยธรรมให้ข้าราชการ และ ๖. การเสริมสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ด้วยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับแรกส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับถัดมาคือการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ออกเป็น ๓ ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

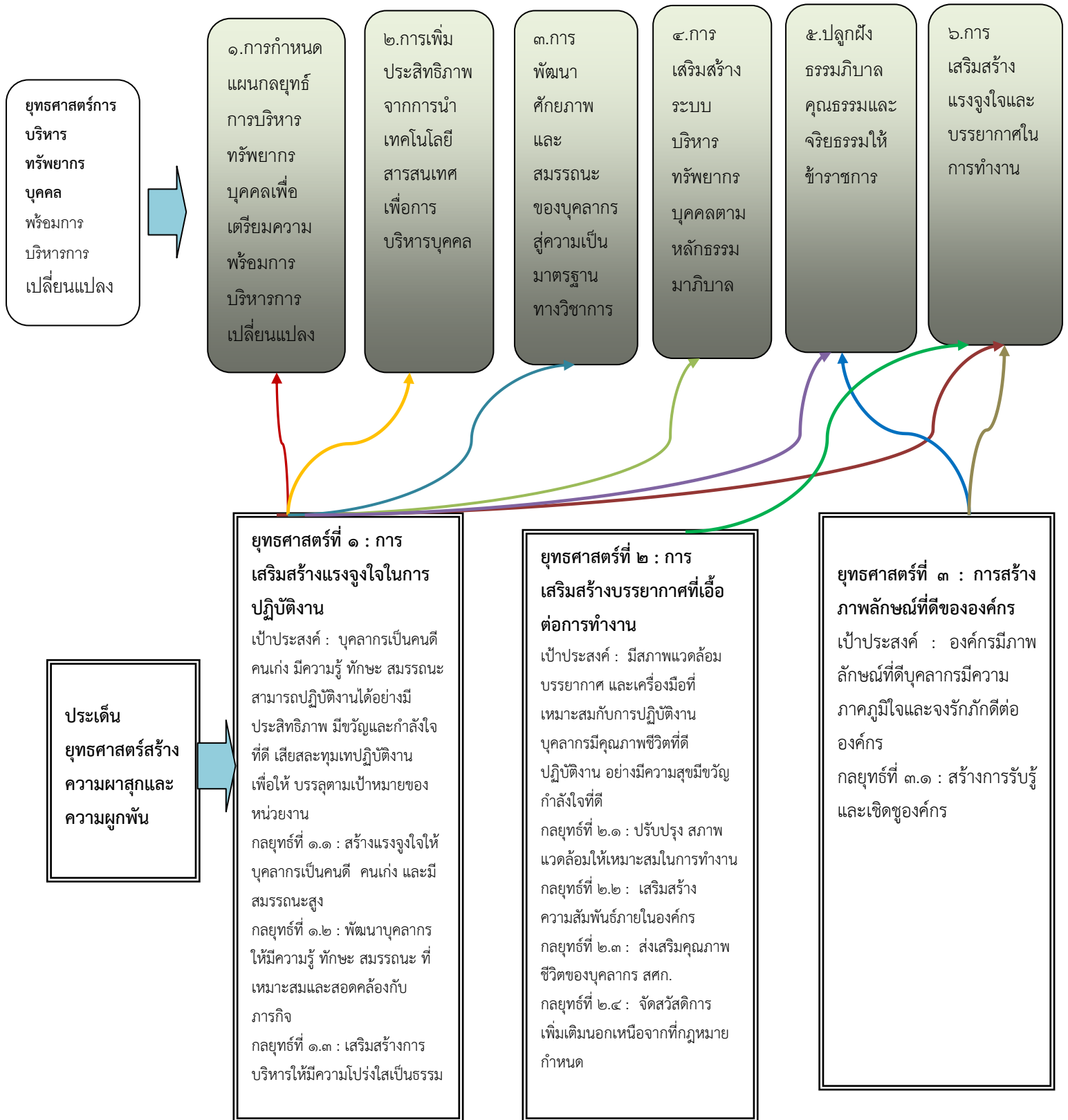
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

โดยการกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุกและความผูกพันที่มีความสำคัญและความจำเป็นในลำดับต้นๆ รวมทั้งปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดเพื่อให้การสร้างความผาสุกและความผูกพันให้กับบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องความจำเป็น คณะทำงานจึงกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อความผาสุกและความผูกพันให้กับบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จึงได้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่สอดคล้องกับปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

การเชื่อมโยงแผนความผูกพันและความผูกพันกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

เป้าประสงค์ : มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร สศก.

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ : จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์ : องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑.เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๑.๑สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	๑. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เป็นคนดี (จำนวนกิจกรรม/ปี)	โครงการเสริมสร้างคนดี ศรีสศก.โดยจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม - การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักศาสนาของตนเอง - การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยมร่วมของสศก. - การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการดีเด่น - การจัดเวทีวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางวิชาการ - เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันกับมาตรฐานความโปร่งใส/กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ 	๒	๒	๒	๒	-สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ดำเนินการอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
			๒.จำนวนช่องทางในการประชาสัมพันธ์เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้บุคลากร สศก.ได้รู้และรับทราบ	โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี เก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - ประชาสัมพันธ์เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้บุคลากร สศก.ได้รู้และรับทราบ		๒	๒	๒	-สำนักงาน เลขานุการกรม	ดำเนินการอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
			๓.จำนวนช่องทางในการรับรู้และรับทราบข้อเสนอแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร สศก.ได้รู้และรับทราบการกำหนดแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบ		๒	๒	๒	-สำนักงาน เลขานุการกรม	ดำเนินการอย่างน้อย ๒ ช่องทาง

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
		๑.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	๑.ร้อยละของ* บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน ๓.ร้อยละของ บุคลากร(ข้าราชการ และพนักงาน ราชการ)เข้าร่วม กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	โครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล - การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน - การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การสอนงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	-สำนัก/ศูนย์/กอง/ สศท.และหน่วยงาน ขึ้นตรง คณะทำงานจัดการ ความรู้ สศท. สำนัก/ศูนย์/กอง/ สศท.และหน่วยงาน ขึ้นตรง	*บุคลากรในปี๒๕๕๙ หมายถึงข้าราชการ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ หมายถึง ข้าราชการและ พนักงานราชการ

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
		๑.๓ เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	๑.จำนวนช่องทางรับการร้องเรียน (จำนวนช่องทาง/ปี)	- การสร้างช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ๒ ช่องทาง คือ ๑.กล่องรับเรื่องราวร้องเรียน ๒.ศูนย์รับฟังข้อคิดเห็นด้านการบริหารจัดการองค์กร	๒	๒	๒	๒	-สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. -สำนักงาน เลขานุการกรม	
			๒. ร้อยละของจำนวนวันที่มีการบริหารจัดการ	- ระบบการจัดการข้อร้องเรียนด้านบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น ๒ ระดับ <u>ระดับที่ ๑</u> ระดับง่าย เป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขภายในหน่วยงานได้ภายใน ๓ วัน <u>ระดับที่ ๒</u> ระดับยาก เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขภายในหน่วยงานได้ ต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๑๕ วัน เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาและแจ้งให้ผู้ร้องเรียนรับทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-สำนักงาน เลขานุการกรม	

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
		๒.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑.จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น - ให้หัวหน้า ส่วน/ฝ่าย พุดคุยกับบุคลากรในสังกัดอย่างไม่เป็นทางการในตอนเช้า อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน - การจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรหรือบุคลากรด้วยกันผ่านช่องทางต่างๆ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้พบและรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ, เขียนการ์ด อวยพรวันเกิดถึงบุคลากร สศก. - กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมสามัคคี - การประชาสัมพันธ์ ค่านิยมร่วม (OAE) ^๒ - การเยี่ยมบุคลากร สศก. - การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญ - การสืบสานประเพณี การรดน้ำขอพรผู้บริหาร/ผู้สูงอายุ	๒	๒	๒	๒	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.และหน่วยงานขึ้นตรง	-ดำเนินการอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
		๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร สศก.	๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร สศก.	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร สศก. เช่น - กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิกภายในสำนักงาน - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การออมเงิน การวางแผนทางการเงิน และการเสริมสร้างความรู้เพื่อสร้างรายได้เสริม	๒	๒	๒	๒	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.และหน่วยงานขึ้นตรง	- ดำเนินการอย่างน้อย ๒ กิจกรรม - คณะทำงาน เสนอโครงการส่งเสริมให้ข้าราชการใน สศก. มีรายได้เพิ่ม โดยจัดหาสถานที่ให้บุคลากร สศก. ขายสินค้าให้กับคนในสศก.เอง ประชาสัมพันธ์การให้บริการพิเศษ เพื่อเป็นรายได้เสริม อาทิเช่น ช่อมคอมพิวเตอร์, ดูดวง ,ซัก อบ รีด, ล้างรถ, ติดตั้ง/ซ่อมแอร์ ฯลฯ โดยมอบให้ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบความต้องการสิ้นปี ๒๕๕๙ และนำเสนอผลสำรวจต่อคณะทำงานฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ต่อไป

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
		๒.๔ จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	๑.จำนวน สวัสดิการ เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจาก สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด เช่น - การสำรวจและปรับปรุงอุปกรณ์/สถานที่ ออกกำลังกาย - ร้านค้าสวัสดิการ - ห้องพยาบาลประจำ สศก./ สศท.จัดให้มีตู้ ยาสามัญประจำบ้าน - โครงการจัดสถานรับเลี้ยงเด็ก ในช่วงปี เทอม - โครงการสำรวจและจัดสรรที่จอดรถให้กับ บุคลากร สศก.	๒	๒	๒	๒	สำนัก/ศูนย์/กอง/ สศท.และ หน่วยงานขึ้นตรง	- ดำเนินการ อย่างน้อย ๒ กิจกรรม - คณะทำงานได้เสนอ โครงการการจัดตั้งกองทุน เพื่อการศึกษาของบุตร ธิดา ข้าราชการและ บุคลากร สศก. โดยมอบให้ฝ่ายเลข สำรวจความต้องการ สิ้นปี ๒๕๕๙ และนำเสนอ ผลสำรวจต่อคณะทำงานฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ต่อไป

แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๓. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	- องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๑ สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร	๑. จำนวนเรื่องในการแถลงข่าว/การเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของ สศก. ผ่านสื่อต่างๆ	-การเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่านสื่อต่างๆ	๒	๒	๒	๒	-สำนักงานเลขานุการกรม	- ดำเนินการอย่างน้อย ๒ เรื่อง
			๒. จำนวนช่องทางในการสื่อสารดำเนินงานขององค์กร	-การสื่อสารนโยบายทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ระบบเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ เอกสารภายในของ สศก.	๒	๒	๒	๒	-สำนักงานเลขานุการกรม	- ดำเนินการอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
			๓. จำนวนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่ดำเนินการ	- กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เนื่องในวันสำคัญต่างๆ เช่น การบริจาคโลหิต การบริจาคสิ่งของ การปลูกต้นไม้ การทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ เช่น วัด โรงเรียน ฯลฯ	๑	๑	๑	๑	-สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	- ดำเนินการอย่างน้อย ๑ กิจกรรม

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กิจกรรม/โครงการ	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน วัน/เดือน/ปี		หมายเหตุ
			จำนวน	ร้อยละ	

