



ด่วนที่สุด

คู่มือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร./โทรสาร ๐-๓๒๒๐-๑๓๙๕

ที่ ทส ๑๖๒๓.๑/ ๙๐๑

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง
ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ ว ๖๙๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ มาเรียนเพื่อทราบและพิจารณาตามแบบฟอร์มที่กำหนด
แล้วรายงานผลให้สำนักฯ ทราบ ภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อจักได้ส่งข้อมูลให้
สำนักบริหารกลางดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์สำนักจัดการ
ทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี) (หัวข้อหนังสือเวียน)

(นายสุชาติ กัลยาวงศา)

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)

อำนวยการ ๑๗ ๒๒/๒/๖๐
ส่งเสริม สหพันธ์ ๒๒/๒/๖๐
ทัดสิน
ส่งมอบ ๑ฉบับ
ส่งกลับ ๒๒ ก.พ. ๖๐
นรสารวัตร ๑ฉบับ

..... กง
..... พิมพ์
..... ทน
..... ตวาง

๒๒ ก.พ. ๖๐
(นายสุชาติ กัลยาวงศา)

งบประมาณวงราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ

สังกัด สำนักส่งเสริมการปลูกป่า ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)

ประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนเวลาในเดือนนี้										รวมเวลาตั้งแต่ต้นปี					หมายเหตุ	
			วันราชการ	วันทำการ	วันไม่ราชการ	ป่วย	ลา	ขาด	มาสาย	วันไม่ราชการ	ป่วย	ลา	ขาด	มาสาย					
๑	นายณัฐรัชย์ อรรถวิทย์	นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ	๓๑	๒๕	๖	-	-	-	-	-	-	๒๙	-	-	-	-	-	-	
๒	นายเอกตธรรม จักรนารายณ์	เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน	๓๑	๓๑	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	
๓	นางพิศมณีนันท์ ตระกูลรัมย์	นักวิชาการป่าไม้	๓๑	๓๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ : เวลาทำการในเดือนหนึ่งๆ ให้คิดคำนวณตามที่มีในเดือนนั้นๆ เป็นเกณฑ์ โดยไม่คิดหักวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการอื่นๆ



ความที่สุก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ
ที่
วันที่

เลขที่
วันที่

วันที่ 10 (ราชบุรี)
๒๑๕๕
- ส ก.พ. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๑๑.๓/ ๑ ๖๙๕ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

- เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

20 ก.พ. 2560
15.10

ด้วยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดแนวทาง ดังนี้

๑. HR๒ ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว โดยมีการแสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๒. HR๓ ให้ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร โดยมีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ HR๒ และ HR๓ ในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จึงขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในหน่วยงานของท่าน ร่วมกันพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ลงแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้และรวบรวมส่งให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ภายในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแบบสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

จนผู้อำนวยการ
๐๒ - ส ก.พ. ๒๕๖๐

(นางสาวตนิษฐา โมทย์นิษฐ์)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เรียน ผอ. กศจ.ที่ 10 (ร.บ.)

- เพื่อไปเอาแบบ และ นวัตกรรม
- นำไปปรับใช้กับโรงเรียน ได้ทั้งหนังสือ
- เรียน ท่านผอ.ที่จัดพิมพ์ ๓๐๐ ตอนพิเศษ
- และขอเชิญคุณพี่มาช่วยดูการ กว้างไปให้
- เก็บรวบรวมแล้ว, ทุกส่วนทราบ และ
- ส่งให้คนเก็บในโรงเรียนที่เก็บของ / หาก
- เก็บของของโรงเรียนไปเอาความหมายในเอกสาร
- ที่แนบมาเรียนมาพร้อมนี้

[Signature]

ชวณ ๗๓๓๓ นีละนิตย.
(เจ้านายที่พิเศษ)

วันที่ ๒๐ ก.พ. ๖๐

(นางสาวประวิทย์ อธิปัตย์กุล)
นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ
หัวหน้าฝ่ายอนุรักษ์และควบคุมธรรมชาติ

[Signature]
๒๐ ก.พ. ๖๐

(นายศุชาติ กิตยารัตนา)
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐

กองช่างเหล็ก / ดำเนินการในโรงเรียน
ตามกำหนด

[Signature]

๒๐ ก.พ. ๖๐

(นายสุชาติ กิตยารัตนา)

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

หน่วยงาน.....

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

คำอธิบายเพิ่มเติม

HR ๒ : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุม ถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดบริการ ตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ด้านความปลอดภัย มีบันไดหนีไฟ ในอาคารสูง มีการแลกเปลี่ยนผ่านเข้าออกสำหรับบุคคลภายนอก ด้านการป้องกัน มีระบบป้องกัน อัคคีภัย มีแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวนหย่อม ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

HR ๓ : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการ ประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกลงและสติปัญญาเพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุ ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และความสำเร็จของราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่องชมเชยและระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โอกาสและการดูแลเท่าเทียมกันและการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ตัวอย่าง ปัจจัยที่ผลต่อความผาสุกและความผูกพัน

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
 - บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
 - สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกัน
 - ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
 - การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานที่เป็นทีมและมีประสิทธิภาพ
 - ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
 - ความมั่นคงของงาน
 - การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอุปกรณ์ที่พอเหมาะและเหมาะสม
 - การทำให้งานเป็นเรื่องท้าทาย ให้โอกาสบุคลากรได้คิดและเสนอวิธีการใหม่ ๆ
 - การสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง
- สามารถสื่อสารกับเพื่อน ๆ ในองค์กรอื่นได้