

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement : EE)






























ชื่อหน่วยงานผู้จัดทำรายงาน สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

ชื่อ-สกุล นางสาวดรชณี มหาชานิกะ โทรศัพท์ 0 2590 4257

1) ข้อมูลผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การให้คะแนน :

5 เดือนแรก (ตุลาคม 2561-กุมภาพันธ์ 2562)

ระดับ	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ลำดับที่/ ชื่อไฟล์หลักฐาน
1	- หน่วยงานทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัย กำหนดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และสังเคราะห์ ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญ (Critical Factors) ต่อ การส่งผลความผูกพันทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพื่อกำหนด เป็นกิจกรรมหรือมาตรการสำคัญ (Key activities) ส่งเสริม ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (0.5 คะแนน)	0.5	0.5	 1 คำสั่ง ศร.ป 2562  2 เอกสารมอบหมายงานเชิงงบประมาณ 2562  3 เอกสารประกอบการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม  4 สรุปรายงานการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร
	- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยใช้ข้อมูล จากการวิเคราะห์ Critical Factors และ Key activities มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากร และมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละ กิจกรรมอย่างชัดเจน (0.5 คะแนน)	0.5	0.5	 การวิเคราะห์การจัดทำแผน EE  แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
2	- หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ/กลยุทธ์ในการ เสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน	1	1	 1 ประชุมประกาศเจตนาสมัครใจความผูกพัน ๙ 27 ๕๓ 62  2 รายงานการประชุมสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำเดือนธันวาคม 2561  3 ประกาศเจตนาสมัครใจความผูกพันในองค์กร  4 การสื่อสารมาตรการบนเว็บไซต์สำนักฯ.

ระดับ	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ลำดับที่/ ชื่อไฟล์หลักฐาน
3	- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานแสดงเจตจำนงต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ด้วยการสื่อสารถ่ายทอดมาตรการ/กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน รวมถึงมอบหมายผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงมา ทั้งรองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มให้ดำเนินการเป็นไปตามมาตรการ/กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการฯ (0.2 คะแนน)	0.2	0.2	<ul style="list-style-type: none">  3.1 ผู้บริหารแสดงเจตจำนงฯ  3.2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรขององค์กร  3.3 MOPH  3.4 ระบบ PMS  รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ <ul style="list-style-type: none">  1 หนังสือและวาระการประชุมประกาศเจตนารมณ์ความผูกพัน ฯ 27 ธค 62  2 รายงานการประชุมสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำเดือนธันวาคม 2561  3 รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม ประกาศเจตนารมณ์ความผูกพัน ฯ 27 ธค 62  4 มาตรการแสดงเจตนารมณ์ความผูกพันองค์กรที่มอบหมายระดับ หน.กลุ่ม  5 ลงลายมือชื่อรับทราบมาตรการประกาศเจตนารมณ์ความผูกพันองค์กร  6 การสื่อสารมาตรการบนเว็บไซต์สำนักฯ.
	- หน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร เพื่อยกระดับสมรรถนะ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง ให้เพียงพอ ต่อการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ มีคุณค่า หรือ เกิดเป็นนวัตกรรม เช่น การฝึกอบรม การสร้างกระบวนการพัฒนา ฯลฯ (0.2 คะแนน)	0.2	0.2	<ul style="list-style-type: none">  1 สื่อสารบุคลากรอบรม HRD E learning รายบุคคล  elearningงานการศึกษา  ใบประกาศรางวัล  พรทพฯ การให้คำปรึกษา ปี 62 รอบ 5 เดือนแรก  พรทพฯ การติดตามความจำเป็นในการฝึกอบรม ปี 62 รอบ 5 เดือนแรก  พรทพฯ สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ปี 62 รอบ 5 เดือนแรก
	- หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาค่านิยม (MOPH) วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ (0.2 คะแนน)	0.2	0.2	<ul style="list-style-type: none">  3.3 ข้อ 3.1 กิจกรรมตรงต่อเวลา  3.3 ข้อ 3.1 กิจกรรมลดการใช้ถุงพลาสติก  3.3 ข้อ 3.1 กิจกรรมตรงต่อเวลา  3.3 ข้อ 3.1 กิจกรรมลดการใช้ถุงพลาสติก  การสื่อสารรับสำนัก แผนMOPH to HEALTH และ Youtube พอเพียง มีวินัย สุจริตฯ
	- หน่วยงานดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Based Management System : PMS) ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดการสื่อสารทิศทาง นโยบาย ภารกิจทั้งของกรมและหน่วยงาน การถ่ายระดับตัวชี้วัด การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (0.4 คะแนน)	0.4	0.4	<ul style="list-style-type: none">  1 คำสั่ง สร ปี 2562  2 การกำหนด 10 KPI ตามคำรับร้องฯ และการจัดทำตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ระดับบุคคล ปี 62  3 สรุปรายงานการประชุมการถ่ายทอดตัวชี้วัด ปี 62  4 Onepage ประกาศเจตนารมณ์การลงนามคำรับร้อง สำนักฯ 62.pptx 27 ธ ค 61  5 หนังสือเชิญร่วมพิธีลงนามคำรับร้อง พร้อมใบลงที่เขียน 27 ธค 62  6 หลักเกณฑ์ จัดทำร้อยละของภาคส่วนก่อนนำตอบแทน และการจัดทำตัวชี้วัดค่าเป้าหมายค่าเป้าหมายปี 62  7 แบบลงลายมือชื่อรับทราบหลักเกณฑ์และจัดทำร้อยละของฐานคำตอบแทน สำนักฯ.

ระดับ	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ลำดับที่/ ชื่อไฟล์หลักฐาน
4	ร้อยละความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร เท่ากับร้อยละ 60 - 79.99	1	1	ประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยการสำรวจออนไลน์ของกองการเจ้าหน้าที่ ร้อยละความผูกพัน จะเปิดระบบในช่วงเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2562
5	ร้อยละความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80	1		ประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยการสำรวจออนไลน์ของกองการเจ้าหน้าที่ ร้อยละความผูกพัน จะเปิดระบบในช่วงเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2562
คะแนนที่ได้		5	4	

2) ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน

.....

3) ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

.....

4) หลักฐานอ้างอิง (ให้ระบุชื่อเอกสาร/หลักฐานอ้างอิง และนำเอกสาร/หลักฐานนั้น Upload ในระบบ DOC 4.0)

- 1)
- 2)
- 3)

ระดับ	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ลำดับที่/ ชื่อไฟล์หลักฐาน
-------	----------------------	-----------	-------------	---------------------------

