

ส่ง กกอ
21/11
5 กค 57



กรมประชาสัมพันธ์
รับที่ 40514
วันที่ 5 กค 57

15.074

ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

① เรียน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

5	ก.ค. 2553	40514
15,342		
☒ รับ	☐ ส่ง	
☒ ส่ง	☐ ส่ง	
☐ ส่ง	☐ ส่ง	

สิ่งที่ส่งมาด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๑๓ (๘) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับ ทหารยากรบุคคลภาครัฐ

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๑๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบ ก.พ. จึงกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๒๒, ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๒๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๖๘

๑๖ ตุลาคม

กฤษฎา/นพ/นพ/นพ

11/10/53

กคจ.
1/13

๒) เรียน อปส.

ตามหนังสือของสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1012/ว 38
ลง 29 ก.ย.2553 แจ้งเวียนให้หน่วยงานถือปฏิบัติตาม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน
สามัญ พ.ศ.2554 - 2556 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การ
พัฒนาศักยภาพชีวิตข้าราชการ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านส่วนตัว
3. ด้านสังคม
4. ด้านเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ การที่หน่วยงานดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
ดังกล่าว จะทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญ
ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

เห็นควรเวียนแจ้งให้สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง วางแผน
การดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ก.พ.ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ


อกจ.

13 ต.ค.53

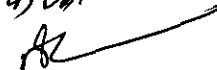
๓) เห็นชอบ



(นายกฤษฎพร เสริมพานิช)

อปส.

13 ต.ค. 2553

๓) เรียน พล.ต.
14 ต.ค. 2553

อกจ.
14 ต.ค. 53

๔) เรียน ผอ.สำนัก/กอง

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาวางแผนการ
ดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน
ก.พ. ต่อไป



อกจ.

18 ต.ค.53



อปส. (นายกฤษฎพร เสริมพานิช)

40514

13 ต.ค. 2553

เรียน ผอ. กคจ.

วันที่ 4 ต.ค. 2553

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

เพื่อให้การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ดังนี้

หลักการ

๑. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๓. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๔. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ตัวอย่างกิจกรรม

- การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อขยายสถานที่ทำงาน
- กิจกรรม ๕ ส และการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน
- การจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ

เพียงพอ และทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ตัวชี้วัด

ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ
- จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน
- การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของ

ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์

มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒. ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

- การสร้างควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผล การปฏิบัติงาน

- การนำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการวางมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้าน

- การพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้
๒. ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว
๓. ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาพ สามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว
๒. จำนวนข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดให้มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ ได้แก่ การออกกำลังกาย การจัดวันกีฬา
- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ การจัดสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การจัดประกวดทีมงานสุขภาพดี การสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน

- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของ สุขภาพ รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ-รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือ ระหว่างส่วนราชการ

- สร้างระบบการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา สุขภาพกายและสุขภาพจิต

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม

๒. ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ

๒. จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงาน ได้แก่ การจัดเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

- สนับสนุนให้ข้าราชการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว

- จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์

ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการ เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด

๑. ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม
๒. จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมองค์กร
๓. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรม ขององค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดกิจกรรมนันทนาการ และการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ
- พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง
- พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับ ลักษณะขององค์กร และธรรมชาติของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น
๒. ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๒. จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
๓. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรม เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทักษะศึกษา สังสรรค์และสนทนาการในโอกาสพิเศษต่างๆ
- จัดกิจกรรมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การปลูกป่า สร้างฝาย และพัฒนาโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
๒. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

ตัวชี้วัด

๑. ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น
๒. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
๓. จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องนี้ลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- การให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล
- การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
๒. จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวอย่างกิจกรรม

- การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการเกี่ยวกับค่าอาหาร ค่าเดินทาง และกรณีประสบภัยพิบัติ
- การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับ ความเดือดร้อนในกรณีต่างๆ

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๑. ด้านนโยบาย

รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ เป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการและจังหวัด และให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดนโยบาย ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒. ด้านองค์ความรู้

- ๑) ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย

๒) สร้างเครื่องมือและคู่มือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ จำแนกตามความแตกต่างของเพศ วัย สถานภาพของข้าราชการ และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

๓) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้าน

๓. ด้านการสร้างเครือข่าย

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน อาทิเช่น

- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สถาบันการศึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- ธนาคารออมสิน

ฯลฯ

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๒. ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และมีภาพลักษณ์ที่ดี

๔. ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ