



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๕๓๕ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส ปี ๒๕๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวิทย์)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการ ต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๗/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญ กำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

ข้อเท็จจริง

๑. อปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๙๙๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๖

๒. สำนัก/กอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๕๗ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกฯ ของ กปส. และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ซึ่ง กกจ. ได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๗ ตามหนังสือ กกจ. ส่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๖๖ ลว. ๘ ส.ค. ๒๕๕๗ ซึ่งผลการสำรวจสามารถสรุปผล ดังนี้

/ตาราง...

ตารางผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก	๒๕๕๗
มิติส่วนตัว	๓.๕๙
มิติสังคม	๓.๙๑
มิติเศรษฐกิจ	๓.๖๘
มิติกายภาพ	๓.๘๘
มิติบริหารงาน	๓.๘๐
มิติบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑
ภาพรวม	๓.๗๗ (๓๕.๕๕)

จากตาราง ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๗ สรุปผลดังนี้ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านสังคม ($\bar{X} = ๓.๙๑$) มิติทางกายภาพ ($\bar{X} = ๓.๘๘$) มิติทางการบริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๘๐$) มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = ๓.๗๑$) มิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๓.๖๘$) และมิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๕๙$) ตามลำดับ เพื่อรักษาและเพิ่มระดับความพึงพอใจ ให้เพิ่มขึ้นในปีถัดไป ต้องมีการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดโครงการ/กิจกรรมในการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ดังนั้น กปส. ควรเร่งดำเนินการในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็น ซึ่งบุคลากรได้สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ กปส. ควรให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาในภาพรวมขององค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า อันจะก่อให้เกิดความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกรักและหวงแหนองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกมิติตามไปด้วย โดยในแต่ละมิติมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา กปส. ดังต่อไปนี้

๑. มิติด้านส่วนตัว กรมประชาสัมพันธ์ควรมีการส่งเสริมด้านสุขภาพให้กับบุคลากร โดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์กีฬาให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและเสริมสร้างสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น เพราะการที่บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์จะช่วยในแง่ของประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยังช่วยลดการสูญเสียอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วย

๒. มิติด้านสังคม กรมประชาสัมพันธ์ควรจัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการให้กับบุคลากร เช่น ไปจัดกิจกรรมนันทนาการนอกสถานที่ การศึกษาดูงานองค์กรอื่นๆ ซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้นนอกจากจะเป็นการช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรภายในแล้ว การจัดกิจกรรมนอกสถานที่จะช่วยให้บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ ได้สัมผัสและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานอื่นๆ ด้วย

/มิติด้าน...

๓. มิติด้านเศรษฐกิจ กรมประชาสัมพันธ์ควรให้ความสำคัญกับระบบสวัสดิการที่จัดให้กับบุคลากร นอกจากจะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้ด้วย สวัสดิการจึงเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดความรักความผูกพันให้กับบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ได้ด้วย

๔. มิติด้านกายภาพ กรมประชาสัมพันธ์ควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่ให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. มิติด้านการบริหารงาน กรมประชาสัมพันธ์ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามโครงสร้างของการทำงานที่สะท้อนทั้งในแง่ของโครงสร้างงาน การบังคับบัญชา สิ่งการทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๖. มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประชาสัมพันธ์ควรจัดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับสายงาน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากลดการสูญเสียกำลังคนแล้วยังช่วยแก้ไขปัญหาความผิดพลาดอันเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเฉพาะทาง ควรจะต้องคำนึงความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขฯ เป็นไปตามข้อเสนอแนะเบื้องต้น มีความต่อเนื่องและทั่วถึงบุคลากรทั้งองค์กร เห็นควรให้สำนัก/กอง ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความความสุขฯ ประจำปี ๒๕๕๘ (แบบฟอร์มที่ ๑) พร้อมรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (แบบฟอร์มที่ ๒) โดยนำผลสำรวจและข้อเสนอแนะดังกล่าวในข้างต้นมาประกอบการพิจารณาการดำเนินการตามแผนฯ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขฯ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ครอบคลุมทั้ง ๒ ยุทธศาสตร์ ๔ มิติ คือ มิติด้านส่วนตัว, มิติด้านสังคม, มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านการทำงาน(กายภาพ, การบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล) ดังนี้

ยุทธศาสตร์/มิติ	คำอธิบาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)	
มิติด้านส่วนตัว	บุคลากรมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
มิติด้านสังคม	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
มิติด้านเศรษฐกิจ	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะครอบครัว รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

/ยุทธศาสตร์...

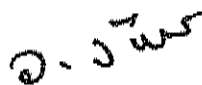
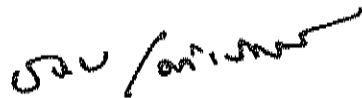
ยุทธศาสตร์/มิติ	คำอธิบาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)	
มิติด้านการทำงาน(กายภาพ)	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)	นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
มิติด้านการทำงาน(การบริหารทรัพยากรบุคคล)	มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ชำรภาพการได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

๒. ให้คำนวณงบประมาณดำเนินการอ้างอิงจากฐานเดิมในปี ๒๕๕๗ คือ ๑,๐๐๐ บาท ต่อคน ไปพลาถก่อนจนกว่าจะได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเป็นอย่างอื่น อนึ่งการดำเนินโครงการ/กิจกรรมใดๆ ให้ดำเนินการภายใต้ระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด (ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการจัดประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้น)

๓. ให้ สปช. ๑ - ๘ คำนวณงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนการสร้างความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๘ โดยให้รวม สวศ. และ ส.ปชส.ภาค ในพื้นที่นั้นๆ ด้วย

๔. ให้จัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ให้ กกจ. ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๒๕๕๘ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

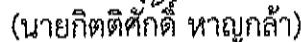
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดสั่งการตามที่เสนอ จักขอบคุณยิ่ง



(นายอนันต์ จันทร์ชัย)


อ.ป.ส.

๑๒ ธ.ค. ๒๕๕๗



(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

กกจ.



(นายประวิณ พัฒนะพงษ์)

ร.ส.

๙ ธ.ค. ๒๕๕๗

เรื่องเสนอ ร.ส.

วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๕๗

ร.ส. (นายประวิณ พัฒนะพงษ์)



๙ ธ.ค. ๒๕๕๗

อ.ป.ส. (นายอนันต์ จันทร์ชัย)

๑๒ ธ.ค. ๒๕๕๗

๙๘๖๕

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน
เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(นางวนิดา ชัยประภา)

ร.อกจ.
๑๕ ธ.ค. ๕๗

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนัก/กอง.....

หลักการ : เสริมสร้างให้บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ : ในปี ๒๕๖๐ บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิต มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

พันธกิจ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๑. มิติด้านส่วนตัว							
สนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ							

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๒. มิติด้านสังคม							
ส่งเสริมให้บุคลากรบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ							
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ							
บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๔. มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)							
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม							
๕. มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)							
นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงาน							

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)							
มีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบคุณธรรม มีระบบ ทางก้าวหน้า มีการบริหาร ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ ข้าราชการได้ทำงาน ตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี							

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงชื่อ

()

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง

วันที่

เดือน

พ.ศ. ๒๕๕๘

ชื่อโครงการ/กิจกรรม.....

๑. หลักการและเหตุผล

.....
.....
.....
.....

๒. วัตถุประสงค์

.....
.....
.....
.....

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....
.....

๔. ตัวชี้วัดหลัก

.....
.....
.....
.....

๕. กลุ่มเป้าหมาย

.....
.....
.....
.....

๖. วันเวลาและสถานที่ในการดำเนินการ

.....
.....
.....
.....

๗. วิธีดำเนินการ

.....
.....
.....
.....

๙. ประมาณการค่าใช้จ่าย

.....
.....
.....
.....
.....

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดขอตัวจ่ายทุกรายการ

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม

.....
.....
.....
.....
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๖๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๕๕๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการสร้างความสุขและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส ปี ๒๕๕๗ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค ๒๕๕๖ - ก.ย. ๒๕๕๗)

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวิทย์)

เพื่อโปรดทราบ

เรื่องเดิม

ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

ข้อเท็จจริง

๑. กปส. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามคำสั่ง กปส. ที่ ๑๔๒/๒๕๕๖ ลว. ๒๕ ม.ค. ๒๕๕๖ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากร กปส. ทั้งองค์กร รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. อปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๘๔๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๓. กกจ. ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ งบดำเนินงาน ภายใต้แผนงานเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๔๑,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อนำไปจัดสรรให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

/๔.กกจ....

๔. กกจ. แจ้งให้สำนัก/กอง และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ สร้างความผาสุกฯ ประจำปี ๒๕๕๗ ตามหนังสือ กกจ. ต่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๓๐ ลว. ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗ และแจ้งตัดโอนงบประมาณในการดำเนินการตามแผน ตามหนังสือ กกจ. ต่วนมาก ที่ ๐๒๐๓.๐๔/๕๑๒ ลว. ๖ มี.ค. ๒๕๕๗ อีกทั้งได้แจ้งแนวปฏิบัติในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ เพื่อให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหนังสือ กกจ. ต่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว๖๖๒ ลว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๕๗ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓ - ๕

๕. สำนัก/กอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกฯ ของ กปส. และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด พร้อมได้ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว และส่งมายัง กกจ. รายละเอียดตามสรุปผลการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ตามเอกสารแนบ ๖

๖. กกจ. ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๗ ตามหนังสือ กกจ. ต่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๖๖ ลว. ๘ ส.ค. ๒๕๕๗ ซึ่งผล การสำรวจสามารถสรุปผล ดังนี้

แบบสำรวจ ฉบับที่ ๑ แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๗ สรุปผลดังนี้ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความ ผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านสังคม ($\bar{X} = ๓.๙๑$) มิติทางกายภาพ ($\bar{X} = ๓.๘๘$) มิติทางการบริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๘๐$) มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = ๓.๗๗$) มิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๓.๖๘$) และมิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๕๙$) ตามลำดับ

แบบสำรวจ ฉบับที่ ๒ แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรม ภายใต้อาณัติแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๗ สรุปผลดังนี้ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรม สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วม โครงการและกิจกรรมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = ๔.๐๗$) มิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$) มิติทางการ บริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๘๐$) มิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๗๗$) มิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๓.๗๕$) และมิติทางกายภาพ ($\bar{X} = ๓.๘๐$) ตามลำดับ

จากผลการดำเนินงานในปี ๒๕๕๗ ทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการสำรวจระดับความพึงพอใจต่อการสร้างความ ผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในแบบภาพรวมและรายโครงการในแต่ละมิติ ซึ่งอยู่ในระดับ มากเหมือนกัน ($\bar{X} = ๓.๗๗$) และ ($\bar{X} = ๓.๘๙$) และเมื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวเปรียบเทียบกับผลการ ดำเนินงาน ๒ ปี ย้อนหลัง ปรากฏดังนี้

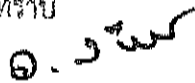
ตารางเปรียบเทียบผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร กปส. ๓ ปี ย้อนหลัง

ปัจจัยในการสร้างความผาสุกฯ	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
มิตีสวนตัว	๓.๒๔	๓.๗๐	๓.๕๙
มิตีสังคม	๓.๖๑	๓.๗๓	๓.๙๑
มิติเศรษฐกิจ	๒.๘๔	๓.๖๖	๓.๖๘
มิติกายภาพ	๓.๔๙	๓.๕๓	๓.๘๘
มิติบริหารงาน	๓.๔๔	๓.๕๐	๓.๘๐
มิติบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒๒	๓.๓๙	๓.๘๑
ภาพรวม	๓.๒๑ (๖๔.๒๐)	๓.๕๖ (๗๑.๒๐)	๓.๗๗ (๗๕.๔๕)

จากตารางเปรียบเทียบในข้างต้น เห็นได้ว่าระดับความพึงพอใจ มีคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น
ตลอดระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ/กิจกรรม
ต่างๆ ที่มีส่วนผลักดันให้ระดับความผาสุกฯ ในมิติต่างๆ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อรักษาและเพิ่มระดับ
ความพึงพอใจ ให้เพิ่มขึ้นในปีถัดไป ต้องมีการสนับสนุนให้เกิดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความ
ต่อเนื่องและทั่วถึงบุคลากรทั้งองค์กร ทั้งนี้ได้มีการจัดทำข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา
กระบวนการให้มีความต่อเนื่องและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ทราบ



(นายอภิรักษ์ จันทร์งษ์)

อ.ส.

๙ ๖ ต.ค. ๒๕๕๗

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

(นายประวิทย์ สัตตะพงษ์)

ร.บ.ค.

๙ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗

แจ้ง ก.ค.ค.ค.
วันที่ ๗ ต.ค. ๒๕๕๗

ร.บ.ค. (นายประวิทย์ สัตตะพงษ์) 4435

๓๐ กย ๒๕๕๗

อ.ส. (นายอภิรักษ์ จันทร์งษ์) 6077

๙ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗

สำเนา

คำสั่งกรมประชาสัมพันธ์

ที่ ๑๔๒ / ๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุข
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๗/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่า ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

ประกอบกับแผนปฏิบัติการสร้างความความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๖ จะสิ้นสุดลงแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ทั้งองค์กร จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ดังนี้

- | | |
|--|----------------|
| ๑. ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน | ที่ปรึกษา |
| ๒. ดร.กิตติพงษ์ เพิ่มพูน | ที่ปรึกษา |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรีสมโภชน์ รอดวงษ์ | ที่ปรึกษา |
| ๔. รองอธิบดีที่กำกับดูแลงานกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักข่าว | คณะทำงาน |

/๙. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๑๒. เลขานุการกรมประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันการประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๖. หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๗. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคคล | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม
ที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ อำนวยการหน้าที่

๑. ทบทวนแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

๒. วิเคราะห์ผลการประเมินความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ และกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐


๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ให้เหมาะสมกับบริบทของกรมประชาสัมพันธ์ในปัจจุบัน

๔. สื่อสารแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ แก่บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรวงทอง ศรีสุพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๕ ม.ค. ๒๕๕๖

(ลงชื่อ) อีระพงษ์ โสตาศรี
(นายอีระพงษ์ โสตาศรี)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อย ๑๓๓๑๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๙๙๖ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ฯ)

เรื่องเดิม

๑. ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ ประกอบกับแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๖ จะสิ้นสุดลงแล้ว

๒. กปส. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามคำสั่ง กปส. ที่ ๑๔๒/๒๕๕๖ ลว. ๒๕ ม.ค. ๒๕๕๖ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากร กปส. ทั้งองค์กรรายละเอียดตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

๓. กปส. อนุมัติให้ กกจ. ดำเนินการจัดการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑๘ ก.พ. ๒๕๕๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๐๓ ชั้น ๒ และครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ หอประชุม กปส.

ข้อเท็จจริง


บัดนี้ กกจ. ได้ดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ เสร็จสิ้นทั้ง ๒ ครั้งแล้ว และได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามแผนฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

/ข้อพิจารณา...

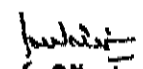
ข้อพิจารณา

เพื่อให้ กปส. สามารถสื่อสารและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติประจำปี ก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณ ๒๕๕๗ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการในส่วนของโครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบ เห็นควร อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติประจำปี ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนฯ ดังเสนอ จักขอบคุณยิ่ง

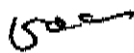

(นายกิตติศักดิ์ ทาญกล้า)

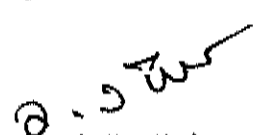
อกจ.


(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

รปส.

๑๕ ก.ค. ๒๕๕๖




(นายอนันต์ จันทร์ชัย)

อปส.


31 ก.ค. 2556.

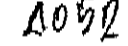
เรียน ผอ.สำนัก/กอง

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไป จักขอบคุณยิ่ง


อกจ.

รณงกลับ กภจ.
วันที่ 1 ส.ค. 2556

รปส. (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์) 
๑๕ ก.ค. ๒๕๕๖

อปส. (นายอนันต์ จันทร์ชัย) 
๑๖ ก.ค. ๒๕๕๖

แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

หลักการ : เสริมสร้างให้บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ : ในปี ๒๕๖๐ บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิต มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

พันธกิจ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. มิติด้านส่วนตัว										
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ต่อปัจจัยความผูกพันในมิติด้านส่วนตัว	๑. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแข็งแรงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	๑. สร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร ๒. กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และทักษะการดำเนินชีวิต ๓. ตรวจสอบสุขภาพทั้งส่วนกลาง/ภูมิภาค ๔. จัดหน่วยตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น/หน่วยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหสุขภาพกาย สุขภาพจิต ๕. จัดเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น ๖. การให้ครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการ	๕๗-๖๐					สกก./สพป./กกจ.	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐			
๒. มิติด้านสังคม											
๒.ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกกระดับ	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ต่อปัจจัยความผาสุกฯ ในมิติด้านสังคม	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๑. กิจกรรมนันทนาการและการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ ๒. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬาภายใน งานปีใหม่ รดน้ำคำหัว ฯลฯ ๓. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	๕๗-๖๐	←				→	สลก.	
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ											
สนับสนุนให้บุคลากรมีสถานะทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมและพอเพียงกับสภาพปัจจุบัน	๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ต่อปัจจัยความผาสุกฯ ในมิติด้านเศรษฐกิจ	๓. จัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่นอกเหนือจากสวัสดิการภาคบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการออม	๕๗-๖๐	←				→	สลก.	
		๔. ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การรณรงค์การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. การให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม	๕๗-๖๐	←				→	สลก.	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
		๔. มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	๑. กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	๕๗-๖๐	←	→			สปช.	
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)										
๓. ปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล		๑. จัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค	๑. วางแผนอัตรากำลังของ กปส.	๕๗-๖๐	←	→			กอพ.กจ.	
		๒. พัฒนาระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่เป็นธรรม	๑. สร้างระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๕๗-๖๐	←	→			ฝบต.กจ.	
		๓. พัฒนาระบบ Career Path และ Succession plan ให้ชัดเจนและเหมาะสม	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ กปส. (career path) ๒. โครงการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (succession plan)	๕๗-๖๐	←	→			กอพ.กจ.	
		๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทองค์กร ๒. สร้างทัศนคติที่ดี ให้ความรู้และฝึกทักษะผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กจจ./สนผ./กพร/ ผอ.สำนัก/กอง ๓. สร้างผู้ช่วยในการถ่ายทอดเป้าหมายของกรมประชาสัมพันธ์	๕๗-๖๐	←	→			ฝบต.กจ.	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐			
		๕.ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากร กปส. ได้ รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๑.พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ๒.สร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching & mentoring) ในการสอนงานและให้ คำปรึกษา ๓. มอบหมายงานที่สอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	๕๗-๖๐	←				→	กพบ.กกจ.	

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงชื่อ

อ. วัชร

(นายอภิรักษ์ จันทรังษี)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

วันที่ ๓๑

เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	๖. โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการบริหารความเครียด	๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารความเครียด	อบรม/สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	๑,๒๗๗,๖๖๖ ล้านบาท	๓,๓๙๙,๗๖๖ ล้านบาท	๑,๓๖๖,๖๖๖ ล้านบาท	๑,๓๗๗,๖๖๖ ล้านบาท	๕.สปช.	
๒. มิติด้านสังคม										
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๑. โครงการนันทนาการเพื่อการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ ๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน รดน้ำดำหัว ฯลฯ ๓. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ - กล้วย. อาสา - หนังสือเสียง กล้วย. ให้น้อง - เปลี่ยนปฏิทินเก่าเป็นสื่อให้น้อง ๔. โครงการรับน้องใหม่ ๕. โครงการ Go to STEP-L	๑. จำนวนกิจกรรมที่เน้นกระบวนการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ ๒. จำนวนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ๓. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมรับน้องใหม่ ๕. จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๖. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กร	๑. สัมมนา ๒. กิจกรรมภายใน (ชิงช้าฯ สลก./สวัสดิการ) ๓. ปลูกป่า/ทำฝาย/อบรมการใช้สื่อ/การเขียนข่าว/การใช้เสียงแก่เยาวชน ๔. อบรม/สัมมนา ๕. อบรม/สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	๑. สลก. ๒. สลก. ๓. สปพ. ๔. กจ. ๕. กจ.	ทุกสำนัก/กอง
					๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐		
					-	-	-	-		
					-	-	-	-		
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ										
๑. เสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารการเงิน	๑. โครงการออมก่อนรวยกว่า	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงิน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีเงินออม	๑. สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	๑๖๖,๐๐๐	-	-	สลก.	ทุกสำนัก/กอง

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. โครงการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. โครงการเดินแก้ PRD	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพเสริม	๑. สัมมนา ๑. สัมมนา	๒๕๕๗ ๒๕๖๐	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	สสท.	ทุกสำนัก /กอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
<p>จิตใต้สำนึกการทำงาน (กายภาพ)</p> <p>๑. มีแผนการบำรุงรักษาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ตลอดเวลา</p> <p>๒. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในการจัดซื้อพัสดุ</p> <p>๓. สํารวจตรวจสอบวัสดุคงเหลือและตรวจสอบสภาพครุภัณฑ์ในหน่วยงานเพื่อวางแผนการใช้งานที่เพียงพอ</p>	<p>๑. กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการใช้และขอซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในการจัดซื้อพัสดุ</p> <p>๓. สํารวจตรวจสอบวัสดุคงเหลือและตรวจสอบสภาพครุภัณฑ์ในหน่วยงานเพื่อวางแผนการใช้งานที่เพียงพอ</p>	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการบำรุงรักษา/ปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ตลอดเวลา	จัดทำคู่มือ/สำรวจ	๒๕๕๗ ๒๕๖๐	-	-	-	-	กคส.	ทุกสำนัก /กอง

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๒. มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติเพียงพอและใช้งานได้	<p>๑. กิจกรรมซักซ้อมความเข้าใจในระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในทุกหน่วยงานสังกัด กปส.</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยแก่บุคลากร</p> <p>๓. ปรับปรุงอุปกรณ์ป้องกันภัยให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในทุกหน่วยงาน สังกัด กปส.</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ด้านการป้องกันภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย</p> <p>๓. จำนวนครั้งที่อุปกรณ์ป้องกันภัยไม่อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้</p>	<p>อบรม (ใช้งบฯ สลก.)</p> <p>อบรม (ใช้งบฯ สลก.)</p> <p>ปรับปรุงอุปกรณ์ดับเพลิงให้ได้มาตรฐาน (ใช้งบฯ สลก.)</p>	<p>๒๕๕๗</p> <p>-</p> <p>๒๕๖๐</p>	-	-	-	-	สลก.	ทุกสำนัก/กอง
๓. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรใน กปส. มีส่วนร่วมในปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	<p>๑. กิจกรรม ๕ ส.</p> <p>๒. โครงการศุภร์สะอาด</p> <p>๓. โครงการสำนักงานน่ามอง</p> <p>๔. โครงการ Big cleaning day</p>	<p>๑. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส./โครงการศุภร์สะอาด/โครงการสำนักงานน่ามอง/โครงการ Big cleaning day</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม ๕ ส./โครงการศุภร์สะอาด/โครงการสำนักงานน่ามอง/โครงการ Big cleaning day</p>	จัดกิจกรรม	<p>๒๕๕๗</p> <p>-</p> <p>๒๕๖๐</p>	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	สลก.	ทุกสำนัก/กอง

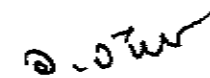
กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)										
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรม	๑. โครงการรับน้องใหม่ ๒. โครงการ Go to STEP-L	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมรับน้องใหม่ ๒. จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๓. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กร	๑. อบรม/สัมมนา ๒. อบรม/สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กกจ.	ทุกสำนัก/ /กอง
๒. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑. โครงการพัฒนาระบบ PMS	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบ PMS ๒. ระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองสูงขึ้น	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (เชิงบฯ สนผ./กพร. กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สนผ./กกจ./ กพร. (คณะทำงาน)	ทุกสำนัก/ /กอง
๓. มีกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์และค่านิยมของ กปส. สู่บุคคลอย่างทั่วถึง	๑. โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และค่านิยมของ กปส.	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (เชิงบฯ สนผ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สนผ.	ทุกสำนัก/ /กอง
๔. มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	๑. โครงการผู้บริหารองค์กรต้นแบบ	๑. จำนวนผู้บริหารขององค์กรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (เชิงบฯ สปข.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สปข.	ทุกสำนัก/ /กอง

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)										
๑. จัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม กับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค	๑. วางแผนอัตรากำลังของ กปส.	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำวางแผน อัตรากำลังของ กปส.	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กอพ.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๒. พัฒนาระบบการแต่งตั้ง/ โยกย้าย/เลื่อนระดับที่เป็นธรรม	๑. สร้างระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/ เลื่อนระดับที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่โปร่งใส และเป็นธรรม	ประชุม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	ฝบต.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๓. พัฒนาระบบ Career Path Succession plan ให้ชัดเจน เหมาะสม	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของ ข้าราชการ กปส. (career path) ๒. โครงการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารงาน (succession plan)	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของข้าราชการ กปส. (career path) ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการ สร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (succession plan)	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กอพ.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๔. พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๑. โครงการพัฒนาระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ บุคคล	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	ฝบต.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๕. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากร กบส. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ๒. สร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching & mentoring) ในการสอนงานและให้คำปรึกษา ๓. มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ๒. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching & mentoring) ในการสอนงานและให้คำปรึกษา	Workshop/สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กพบ.กกจ.	ทุกสำนัก/กอง

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงชื่อ



(นายอภินันท์ จันทรังษี)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



ด่วนมาก บันทึกข้อความ

กค.

15/11

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๗๐ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.
ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑) เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ฯ)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการ ต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๗/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๒. กปส. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามคำสั่ง กปส. ที่ ๑๔๒/๒๕๕๖ ลว. ๒๕ ม:ค. ๒๕๕๖ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากร กปส. ทั้งองค์กร รายละเอียดตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

๓. กปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๔๕๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามแผนฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเท็จจริง

๑. กกจ. ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ งบดำเนินงาน ภายใต้แผนงานเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๔๑,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อนำไปจัดสรรให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รายละเอียดการจัดสรรงบประมาณตามเอกสารแนบ ๑

๒. กกจ. กำหนดปฏิทินในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จ
รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

ข้อพิจารณา

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จ ถูกนำไปผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสร้างความสำเร็จ แก่บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด จึงให้ทุกหน่วยงาน
ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษารายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จ และแผนปฏิบัติการประจำปี
เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๒. จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความสำเร็จ ประจำปี ๒๕๕๗ ของสำนัก/กอง ให้สอดคล้อง
กับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จ ของ กปส. (ตามแบบฟอร์มเอกสารแนบ ๓) พร้อมทั้งจัดทำ
รายละเอียดแผนงานโครงการ (ตามแบบฟอร์มเอกสารแนบ ๔) ส่ง กกจ. เพื่อเสนอ อปส.อนุมัติ ภายในวันที่
๑๐ มี.ค. ๒๕๕๗

๓. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ที่กำหนด โดย กกจ. จะจัดสรรงบประมาณตาม
สัดส่วนที่กำหนดให้สำนัก/กอง เพื่อนำไปใช้บริหารจัดการ ซึ่งสำนัก/กอง สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม
เฉพาะในหน่วยงานของตนเองหรือนำไปบูรณาการร่วมกับสำนัก/กองอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

๓. เมื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ แล้วเสร็จ ให้สำนัก/กอง จัดทำรายงานผลการ
ดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ตามแบบฟอร์มเอกสารแนบ ๕) แล้วส่งมายัง กกจ. เพื่อดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามท้องที่ที่ตั้งไว้ จึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามปฏิทิน
ที่กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดสั่งการตามที่เสนอ จักขอบคุณยิ่ง

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้อง จักขอบคุณยิ่ง

สงวน วรรณดี
กกจ.

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
อกจ.

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
อกจ. (๒) (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)
ร.ส.

๔ มี.ค. ๒๕๕๗

๓) (๕๐๐)

๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗

เรียน อกจ.
เพื่อโปรดลงนาม / ทราบ

(นายอภิรักษ์ จันทร์ขจี)
อปส.

(นายอภิรักษ์ จันทร์ขจี)
อปส.

๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗

เจ้าของเรื่อง.....

พิมพ์/ทาน.....

วันที่.....

ณ.....

๑. (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์) (๒๕๕๗)

อปส. (นายอภิรักษ์ จันทร์ขจี) 1026

เรื่องกลับ กกจ. ๑๕๕๗

ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๕๖๒ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ตัดโอนเงินงบประมาณในการดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพัน ปี ๒๕๕๗

เรียน อกจ.

ข้อเท็จจริง

กกจ.ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ งบดำเนินงาน ภายใต้แผนงาน เสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๕๑,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อนำไปจัดสรรให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด กปส. ทุกหน่วยงาน สามารถนำงบประมาณในส่วนดังกล่าวไปใช้ในการผลักดันโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการสร้างความผูกพัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กกจ. จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ กคส. ตัดโอนงบประมาณให้หน่วยงานต่างๆ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง



(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

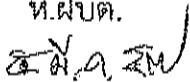
อกจ.

เรียน อกจ.

เพื่อโปรดทราบ/ลงนาม



ท.ส.บ.ด.



ส.บ.ด. ๑๕๓/๑๖

ลงนามแล้ว



อกจ.

๕ 6 มี.ค. 2557

รายละเอียดการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการ
ตามแผนการสร้างความสำเร็จ ประจำปี ๒๕๕๗ (สำนัก/กอง)

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนคน	จำนวนเงิน ที่ได้รับจัดสรร	หมายเหตุ
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๑	๑๑,๐๐๐	
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๙	๙,๐๐๐	
๓	สำนักงานเลขานุการกรม	๘๔	๘๔,๐๐๐	รวมผู้บริหาร (อปล./ รปล.) ผู้เชี่ยวชาญ, นักประชาสัมพันธ์ และ ลช.ส่วนกลาง ๘ อัตรา (๑๑ คน)
๔	กองการเจ้าหน้าที่	๕๒	๕๒,๐๐๐	
๕	กองคลัง	๖๙	๖๙,๐๐๐	
๖	กองกฎหมายและระเบียบ	๑๗	๑๗,๐๐๐	
๗	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์	๒๕	๒๕,๐๐๐	
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย /	๓๒๓	๓๒๓,๐๐๐	
๙	สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	๒๙๗	๒๙๗,๐๐๐	
๑๐	สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ	๓๙	๓๙,๐๐๐	
๑๑	สำนักข่าว	๑๐๘	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์	๑๐๓	๑๐๓,๐๐๐	
๑๓	สถาบันการประชาสัมพันธ์	๒๕	๒๕,๐๐๐	
๑๔	สำนักพัฒนามาโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	๗๓	๗๓,๐๐๐	
๑๕	สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค	๖๒	๖๒,๐๐๐	
๑๖	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑	๒๑๘	๒๑๘,๐๐๐	
๑๗	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒	๑๘๘	๑๘๘,๐๐๐	
๑๘	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓	๒๔๖	๒๔๖,๐๐๐	
๑๙	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๔	๑๖๐	๑๖๐,๐๐๐	
๒๐	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๕	๒๓๓	๒๓๓,๐๐๐	
๒๑	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๖	๒๔๒	๒๔๒,๐๐๐	รวม คอ.บต., กอ. รมน. (๙ คน)
๒๒	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๗	๑๓๒	๑๓๒,๐๐๐	
๒๓	สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๘	๑๓๔	๑๓๔,๐๐๐	
๒๔	ส.ปชส.ภาค ๑	๕๘	๕๘,๐๐๐	
๒๕	ส.ปชส.ภาค ๒	๕๒	๕๒,๐๐๐	
๒๖	ส.ปชส.ภาค ๓	๕๕	๕๕,๐๐๐	
๒๗	ส.ปชส.ภาค ๔	๕๓	๕๓,๐๐๐	
๒๘	ส.ปชส.ภาค ๕	๓๗	๓๗,๐๐๐	
๒๙	ส.ปชส.ภาค ๖	๔๙	๔๙,๐๐๐	
๓๐	ส.ปชส.ภาค ๗	๔๙	๔๙,๐๐๐	
๓๑	ส.ปชส.ภาค ๘	๘๘	๘๘,๐๐๐	
	รวม	๓,๒๘๑	๓,๒๘๑,๐๐๐	



ความเห็น บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๒๒๒ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุก
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตามหนังสือ กกจ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๓๐ ลว. ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗ เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ซึ่งแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๗ ของหน่วยงาน และส่งให้ กกจ. พิจารณาเพื่อขออนุมัติโครงการ นั้น

ในการนี้มีหน่วยงานส่งแผนฯ เข้ามาและ กกจ. ได้ตรวจสอบรายละเอียดโครงการภายใต้แผนการสร้างความผาสุกฯ ของหน่วยงานแล้ว ปรากฏว่ามีโครงการ/กิจกรรม บางประเภทที่อาจจะไม่สามารถดำเนินการและเบิกจ่ายได้จากงบประมาณที่รับการจัดสรรจากแผนงานเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ กกจ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการ/กิจกรรม ที่เสนอภายใต้แผนการสร้างความผาสุกฯ ของหน่วยงาน ให้ดำเนินการในรูปแบบการจัดอบรม/สัมมนา การจัดโครงการ/กิจกรรม หรืออื่นๆ เช่น การจัดทำคู่มือ แผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่างๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สามารถนำมาพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

๒. การดำเนินโครงการ/กิจกรรมใดๆ ให้ดำเนินการภายใต้ระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด (ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการจัดประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้น)

๓. สำหรับหน่วยงานที่ส่งแผนฯ มายัง กกจ. แล้วปรากฏว่าโครงการ/กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ กกจ. กำหนด ให้แก้ไขรายละเอียดให้ถูกต้อง และส่งเอกสารที่แก้ไขเพิ่มเติมมายัง กกจ. เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย)

ร.อกจ.

๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๗๔๖ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.ปี ๒๕๕๗ รอบ ๖ เดือน (ต.ค ๒๕๕๖ - มี.ค. ๒๕๕๗)

เรียน อปล. ผ่าน รปล. (นายประวิินฯ)

เพื่อโปรดทราบ

เรื่องเดิม

ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

ข้อเท็จจริง

๑. กปส. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามคำสั่ง กปส. ที่ ๑๔๒/๒๕๕๖ ลว. ๒๕ ม.ค. ๒๕๕๖ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากร กปส. ทั้งองค์กร รายละเอียดตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

๒. กปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๔๙๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามแผนฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๓. กกจ. ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ งบดำเนินงาน ภายใต้แผนงานเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๔๑,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อนำไปจัดสรรให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๔. กกจ. แจ้งให้สำนัก/กอง และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ สร้างความผาสุกฯ ประจำปี ๒๕๕๗ ตามหนังสือ กกจ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๓๐ ลว. ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗ และแจ้งตัดโอนงบประมาณในการดำเนินการตามแผน ตามหนังสือ กกจ. ด่วนมาก ที่ ๐๒๐๓.๐๔/๕๑๒ ลว. ๒ มี.ค. ๒๕๕๗ อีกทั้งได้แจ้งแนวปฏิบัติในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ เพื่อให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหนังสือ กกจ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๖๒๖๒ ลว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๕๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๕. สำนัก/กอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดส่งแผนปฏิบัติการฯ มายัง กกจ. ซึ่งสามารถสรุปโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมได้ตามเอกสารแนบ ทั้งนี้ กกจ. ต้องดำเนินการตรวจสอบรูปแบบในการจัดโครงการ/กิจกรรมของแต่ละหน่วยงานให้เรียบร้อยก่อนการนำเสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ร.ป.ร., ร.ป.ร., อ.ว. - ร.พ.พ.
และ: อ.วิ. (อ.) - ร.พ.ช.

อ.วิ. (อ.)

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

กกจ.

(นายประวิณ พัฒนะพงษ์)

ร.ป.ส.

๓๑ มี.ค. ๒๕๕๗

(นายอภิรักษ์ จันทร์ธง)

อปส.

- ๒ เม.ย. ๒๕๕๗

เรียน อปส., ร.ป.ส. (นายประวิณ), ร.ป.ส. (นายไพฑูรย์),
ผอ. สนม., กกจ.

เพื่อโปรดทราบ และเข้าประชุมหารือ
ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ เม.ย. ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้อง
M๑๔ ชั้น L กปส. จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

21 เม.ย. 2557

เรื่องกลับ กกจ.

ที่ - 3 เม.ย. 2557

1. (นายประวิณ พัฒนะพงษ์) 1325

เรื่องกลับ กกจ.
ที่ 1 เม.ย. 2557

อปส. (นายอภิรักษ์ จันทร์ธง)
๑ เม.ย. ๒๕๕๗

1980

ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๖๖๖ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๗
เรื่อง สำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวิทย์)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. อปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๘๙๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๗

๒. กกจ. ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ งบดำเนินงาน ภายใต้แผนงานเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM) ในโครงการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๔๑,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อนำไปจัดสรรให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การสร้างความพึงพอใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๓. กปส. ได้โอนงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ให้ทุกหน่วยงาน รายละเอียดตามหนังสือ กคส. ที่ นร ๐๒๐๒.๐๒/(๕๑๒) ลว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๗

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ ทุกหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ประกอบกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานตาม Organizational Scorecard ได้กำหนดให้สำรวจระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนฯ ดังนั้น กกจ. จึงได้จัดทำข้อเสนอการดำเนินงานสำรวจระดับความพึงพอใจ (Propasal) ปี ๒๕๕๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน เห็นควร

๑. ให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอการดำเนินงาน (Propasal) ที่แนบมาพร้อมนี้

๒. หากเห็นชอบตามข้อเสนอการดำเนินงาน โปรดสั่งการให้ทุกหน่วยงานดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ตามแบบสำรวจฯ ที่ กกจ. กำหนด โดยแบบสำรวจมีทั้งหมด ๒ ฉบับ คือ

๒.๑ แบบสำรวจ ฉบับที่ ๑ แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

/๒.๒. แบบสำรวจ...

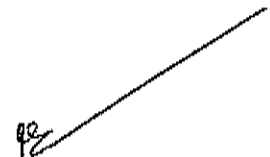
๒.๒ แบบสำรวจ ฉบับที่ ๒ แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการ และกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๕๗

๓. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการสำรวจฯ ความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ตามเอกสารแนบ ๑ ทั้งนี้ขอให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และจัดส่งข้อมูลการสำรวจฯ ให้ กกจ. ภายในวันที่ ๒๒ ส.ค. ๒๕๕๗ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มการสำรวจทั้ง ๒ ฉบับ ได้ที่ intranet กรมประชาสัมพันธ์ /กองการเจ้าหน้าที่/สื่อเผยแพร่ กกจ./แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๒ ๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและสั่งการตามเสนอ จักขอบคุณยิ่ง


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
กกจ.

เรียน กกจ.

เพื่อโปรดลงนาม



ห.ผ.บ.ต.

๗/ก.อ.อ.อ.

๒/๗๓.๑๑๑๐/๒๕๗

ลงนามแล้ว



- ๗ ส.ค. ๒๕๕๗