



บันทึกข้อความ

✓ ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๗๗๒

วันที่ ๒๒

พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.

๑) เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายจรูญฯ)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค. ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตาม โดยข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๒. คำสั่ง กปส. ที่ ๑๔๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๕ ม.ค. ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๑) และ อปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๙๙๖ ลงวันที่ ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๖ (เอกสารแนบ ๒)

ข้อเท็จจริง

๑. กปส. อนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวน ๓,๓๑๑,๐๐๐ บาท โดย สำนัก/กองต่างๆ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกฯ ของ กปส. และได้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ซึ่ง กกจ. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ ตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๐๓๕ ลงวันที่ ๖ ก.ค. ๒๕๕๙ ผลการสำรวจสรุปได้ ดังนี้

ตารางแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกฯ ประจำปี ๒๕๕๙

ปัจจัยในการสร้างความผาสุกฯ	\bar{X}	ระดับ
มิติด้านส่วนตัว	๓.๕๓	มาก
มิติด้านสังคม	๓.๗๖	มาก
มิติด้านเศรษฐกิจ	๓.๔๗	ปานกลาง
มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)	๓.๖๙	มาก
มิติด้านการทำงาน (บริหารงาน)	๓.๖๖	มาก
มิติด้านการทำงาน (บริหารทรัพยากรบุคคล)	๓.๔๓	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๕๙ (๗๑.๘๐%)	มาก

จากตาราง ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ พบว่าบุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) คิดเป็น ๗๑.๘๐% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รวม ๔ ด้าน เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ มิติด้านสังคม ($\bar{X} = ๓.๗๖$) มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน) ($\bar{X} = ๓.๖๖$) มิติด้านการทำงาน (กายภาพ) ($\bar{X} = ๓.๖๙$) มิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๕๓$) และมีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รวม ๒ ด้าน ประกอบด้วย มิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๓.๔๗$) และมิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ($\bar{X} = ๓.๔๓$) ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็นซึ่งบุคลากรได้สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ กปส. ควรให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาในภาพรวมขององค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า อันจะก่อให้เกิดความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกรักและหวงแหนองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกมิติตามไปด้วย โดยในแต่ละมิติ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา กปส. ดังต่อไปนี้


- (๑) มิติด้านส่วนตัว ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอโดยจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- (๒) มิติด้านสังคม ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- (๓) มิติด้านเศรษฐกิจ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง
- (๔) มิติด้านการทำงาน (กายภาพ) ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัย
- (๕) มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ
- (๖) มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายของการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ โดยในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ไปเป็นแนวทางการดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคลากร (เอกสารแนบ ๓) ซึ่งเป็นการผนวกการดำเนินการสร้างความผูกพันและสร้างความผูกพันไว้ด้วยกัน โดยมุ่งเน้นระบบของส่วนราชการในการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดย กปส. จะต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA ตามขั้นตอนต่อไป

เรียน ผอ.สำนัก, ผอ.กอง, หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

เพื่อโปรดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และขอความร่วมมือสำนัก/กอง รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๐ และรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (แนบท้าย) เพื่อ กกจ. จะได้รวบรวม ติดตามผล และ รายงานผลภาพรวมเสนอผู้บริหารทราบความคืบหน้า ตามกรอบเวลา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป


ผอ.กกจ.
๒
ธ.ค. ๒๕๕๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาองค์การ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) ดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง จึงเสนอเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๖๐ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. แจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ต่างๆ ทราบและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวข้างต้น โดยให้นำผลการสำรวจฯ ปี ๒๕๕๙ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อบุคลากรในสังกัดเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ให้ดำเนินงานโดยใช้งบภารกิจของหน่วยงาน เนื่องจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการสร้างความผูกพัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดสั่งการ

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๓)

- อนุมัติ
- ดำเนินการตามเสนอ

พลโท

(สรรเสรีญ แก้วกำเนิด)

รักษาราชการในตำแหน่ง อปส.

๓๐ พ.ย. ๒๕๕๙

๒)

(นายจรรุญ ไชยศรี)
รปส.

๒๘ พ.ย. ๒๕๕๙

เรื่องกลับ กกจ.
วันที่ ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๙

ร.อปส. พลโท สรรเสรีญ แก้วกำเนิด..... 4822

๓๐ พ.ย. ๒๕๕๙

ปส. (นายจรรุญ ไชยศรี)..... ๓๖๕๖

๒๒ พ.ย. ๒๕๕๙ 13.๐๗ ๒๘ พ.ย. ๒๕๕๙

แบบรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

สำนัก/กอง

รอบ ๖ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการ/ หลักฐานอ้างอิง	ปัญหา-อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ

(.....)

ผอ.สำนัก/กอง.....

วันที่...../...../.....

แบบรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

สำนัก/กอง

รอบ ๖ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการ/ หลักฐานอ้างอิง	ปัญหา-อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ

(.....)

ผอ.สำนัก/กอง.....

วันที่...../...../.....

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

หลักการ : เสริมสร้างให้บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ : ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิต มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

พันธกิจ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลั้กกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๑. มิติด้านส่วนตัว							
สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแข็งแรงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	๑. โครงการ Healthy & Happy Day	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	สกก. (ส่วนกลาง), สปข.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)
			- กิจกรรมออกกำลังกาย	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/สัปดาห์	งบภารกิจหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
	๒. โครงการทำบุญรักษา สืบวันพระ/วันสำคัญทางศาสนา	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม*	ตักบาตร/ฟังธรรม/ปฏิบัติธรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	สปป./กกจ. (ส่วนกลาง), สปข.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)
	๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "ปฏิบัติธรรมรักษาศีล"	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม*	อบรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	กกจ.	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๒. มิติด้านสังคม							
ส่งเสริมให้บุคลากรทุก หน่วยงานมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร	๑. โครงการนันทนาการเพื่อ การสื่อสารระหว่างฝ่าย บริหารและบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ประชุม/สัมมนา/ กิจกรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจ หน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
	๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ ในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬา ภายใน การจัดประเพณีรดน้ำ คำหว่า เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม	กิจกรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจ หน่วยงาน	สกก. (ส่วนกลาง), สปข.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)
	๓. โครงการรับน้องใหม่	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม*	ปฐมนิเทศ/อบรม ข้าราชการใหม่	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจ หน่วยงาน	กกจ.	ผู้เข้าร่วมอบรม
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ							
ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนิน ชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	โครงการดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ประชุม/สัมมนา/ เผยแพร่ความรู้ทางสื่อ ต่างๆ/ศึกษาดูงาน	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจ หน่วยงาน	สปป. (ส่วนกลาง), สปข.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๕. มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)							
๑. มีแผนการบำรุงรักษา ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ตลอดเวลา	โครงการสำรวจความต้องการใช้และขอซ่อมแซมครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน	กิจกรรมสำรวจ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
๒. มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัยการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติเพียงพอและใช้ได้	กิจกรรมซักซ้อมความเข้าใจในระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	อบรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	สกก. (ส่วนกลาง), สปช.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)
๓. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรใน กปส.มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๑. กิจกรรม Big Cleaning Day	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม	กิจกรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	สกก. (ส่วนกลาง), สปช.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)
	๒. กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม	กิจกรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
	๓. กิจกรรมสำนักงานน้อมอง	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม	กิจกรรม	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	สกก. (ส่วนกลาง), สปช.๑-๘	ทุกหน่วยงาน (เข้าร่วมกิจกรรม)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
๕. มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)							
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรม	๑. โครงการรับน้องใหม่	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม*	ปฐมนิเทศ/อบรมข้าราชการใหม่	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	กกจ.	ผู้เข้าร่วมอบรม
	๒. โครงการ Go to STEP-L	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กร	ประชุม/สัมมนา/สื่อสารสร้างความเข้าใจ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
๒. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	โครงการพัฒนาระบบ PMS	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบ PMS	กำหนดแนวทาง/สื่อสารสร้างความเข้าใจ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	กกจ.	ทุกหน่วยงาน
๖. มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)							
๑. พัฒนาระบบ Career Path & Succession Plan ให้ชัดเจนเหมาะสม	โครงการวางแผนกำลังคนของ กปส.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการวางแผนกำลังคนของ กปส.	ประชุม/สัมมนา	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	กกจ.	
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล	กำหนดแนวทาง/สื่อสารสร้างความเข้าใจ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย.๖๐	งบภารกิจหน่วยงาน	กกจ.	ทุกหน่วยงาน

อนุมัติ

พลโท



(สรเสรีญ แก้วกำเนิด)

รักษาราชการในตำแหน่งอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

สำเนา

คำสั่งกรมประชาสัมพันธ์

ที่ ๑๔๒ / ๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุก
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ภายใต้อัตลักษณ์ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ ภายใต้อัตลักษณ์ที่ว่า ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการ

ประกอบกับแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๖ จะสิ้นสุดลงแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ทั้งองค์กร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ดังนี้

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

/๙. ผู้อำนวยการ...

๙. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์	คณะกรรมการ
๑๒. เลขานุการกรมประชาสัมพันธ์	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันการประชาสัมพันธ์	คณะกรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะกรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๖. หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคคล	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม ที่ได้รับมอบหมาย	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนวยการหน้าที่

๑. ทบทวนแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

๒. วิเคราะห์ผลการประเมินความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ และกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

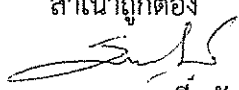
๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ให้เหมาะสมกับบริบทของกรมประชาสัมพันธ์ในปัจจุบัน

๔. สื่อสารแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ 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) ชีระพงษ์ โสตาศรี
(นายชีระพงษ์ โสตาศรี)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๙๙๖ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ฯ)

เรื่องเดิม

๑. ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ HR ๑: ส่วนราชการ ต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร 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 ประกอบกับแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกปส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๖ จะสิ้นสุดลงแล้ว

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

๓. กปส. อนุมัติให้ กกจ. ดำเนินการจัดการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกปส. 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

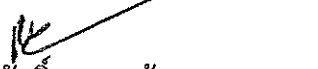
บัดนี้ กกจ. ได้ดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ เสร็จสิ้นทั้ง ๒ ครั้งแล้ว และได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามแผนฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

/ข้อพิจารณา...

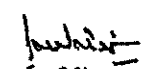
ข้อพิจารณา

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

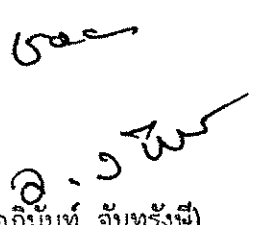

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.


(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

รปส.

๑๕ ก.ค. ๒๕๕๖


(นายอนันต์ จันทร์ชัย)

อปส.


31 ก.ค. 2556.

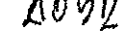
เรียน ผอ.สำนัก/กอง

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไป จักขอบคุณยิ่ง


อกจ.

ส่งกลับ กกข.
วันที่ 1 ส.ค. 2556

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

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

แผนยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

หลักการ : เสริมสร้างให้บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ : ในปี ๒๕๖๐ บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิต มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

พันธกิจ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังงานที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. มิติด้านส่วนตัว										
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ต่อปัจจัยความผาสุกฯ ในมิติด้านส่วนตัว	๑. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแข็งแรงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	๑. สร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร ๒. กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และทักษะการดำเนินชีวิต ๓. ตรวจสอบสุขภาพทั้งส่วนกลาง/ภูมิภาค ๔. จัดหน่วยตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น/หน่วยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาสุขภาพกาย สุขภาพจิต ๕. จัดเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น ๖. การให้ครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการ	๕๗-๖๐					สสท./สพป./กกจ.	

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๔. มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)										
๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ต่อปัจจัยความผูกพันในมิติด้านการทำงาน (กายภาพ การบริหารงาน และการบริหารงานบุคคล)	๑. มีแผนการบำรุงรักษาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ตลอดเวลา	๑. กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการใช้และขอซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี ๒. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในการจัดซื้อพัสดุ ๓. ตรวจสอบตรวจสอบวัสดุคงเหลือและตรวจสอบสภาพครุภัณฑ์ในหน่วยงานเพื่อวางแผนการใช้งานที่เพียงพอ	๕๗-๖๐					กคส.	
		๒. มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัยการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติเพียงพอและใช้งานได้	๑. จัดให้มีการซักซ้อมความเข้าใจในระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในทุกหน่วยงานสังกัด กปส. ๒. ให้ความรู้ด้านการป้องกันภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยแก่บุคลากร ๓. ปรับปรุงอุปกรณ์ป้องกันภัยให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้	๕๗-๖๐					สลก.	
		๓. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรใน กปส. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๑. กิจกรรมที่ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรใน กปส. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๕๗-๖๐					สลก.	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	มาตรการ	กลยุทธ์	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐			
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)											
๒.ปรับปรุง/พัฒนาระบบ บริหารงานของ กปส. ให้ เอื้อประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน		๑.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมหลัก ขององค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรม	๑.กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ตนภายใต้ค่านิยมหลักขององค์กร	๕๗-๖๐	←				→	กกจ.	
		๒.พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑.กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมประชา สัมพันธ์ ๒.จัดทำเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณของกรม ประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี (Organization Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ ๓.สร้างความรู้ ความเข้าใจ และให้ คำปรึกษา แนะนำในการทบทวน/ จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แก่หน่วยงานในสังกัดกรม ประชาสัมพันธ์	๕๗-๖๐	←				→	สนผ.	
		๓.มีกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และค่านิยมของ กปส.สู่บุคคล อย่างทั่วถึง	๑.พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และค่านิยมของ กปส. ๒.พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความ หลากหลาย	๕๗-๖๐	←				→	สนผ.	

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.กกจ.	
		๒. พัฒนาระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่เป็นธรรม	๑. สร้างระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๕๗-๖๐	←				→	ฝบต.กกจ.	
		๓. พัฒนาระบบ Career Path และ Succession plan ให้ชัดเจนและเหมาะสม	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ กปส. (career path) ๒. โครงการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (succession plan)	๕๗-๖๐	←				→	กอพ.กกจ.	
		๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทองค์กร ๒. สร้างทัศนคติที่ดี ให้ความรู้และฝึกทักษะผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กกจ./สนผ./กพร/ ผอ.สำนัก/กอง ๓. สร้างผู้ช่วยในการถ่ายทอดเป้าหมายของกรมประชาสัมพันธ์	๕๗-๖๐	←				→	ฝบต.กกจ.	

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 จันทร์ธงชัย)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

วันที่ ๓๑

เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

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
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. มิติด้านส่วนตัว										
๑. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแข็งแรงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	๑. โครงการ Healthy & Happy Day	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตต่อปี ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมดูแลสุขภาพ	ตรวจสุขภาพ (ใช้งบฯ สลก.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	๑. สลก.	ทุกสำนัก/กอง
	๒. โครงการเหลื่อมเวลาการปฏิบัติราชการ	๓. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานและเวลาในครอบครัวได้ดีขึ้น	ประชุม/สำรวจ		-	-	-	-	๒. กกจ.	
	๓. โครงการทำบุญรักษาศีลวันสำคัญทางศาสนา (ตักบาตร/ ฟังธรรม/ปฏิบัติธรรม)	๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ตักบาตร/ฟังธรรม/ปฏิบัติธรรม		๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๓. สพป./สพข..๑-๘	
	๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "ปฏิบัติธรรมรักษาศีล"	๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	อบรม ๒ ครั้ง/ปี		๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐		
	๕. โครงการวันหยุดสุดสัปดาห์ (Family Holiday)	๖. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม			-	-	-	-	๔. ศสข.	

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	๖. โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการบริหารความเครียด	๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารความเครียด	อบรม/สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	๑,๓๙๗๖ ล้านบาท	๑,๓๙๗๖ ล้านบาท	๑,๓๙๗๖ ล้านบาท	๑,๓๙๗๖ ล้านบาท	๕.สปปช.	
๒. มิติด้านสังคม										
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๑. โครงการนันทนาการเพื่อการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ ๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เช่นการแข่งขันกีฬาภายใน รดน้ำคำหัว ฯลฯ ๓. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ - กปส. อาสา - หนังสือเสียง กปส. ใต้น้อง - เปลี่ยนปฏิทินเก่าเป็นสื่อใต้น้อง ๔. โครงการรับน้องใหม่ ๕. โครงการ Go to STEP-L	๑. จำนวนกิจกรรมที่เน้นกระบวนการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ ๒. จำนวนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ๓. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมรับน้องใหม่ ๕. จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กร	๑. สัมมนา ๒. กิจกรรมภายใน (ใช้งบบฯ สลก./สวัสดิการ) ๓. ปลูกป่า/ทำฝาย/อบรมการใช้สื่อ/การเขียนข่าว/การใช้เสียงแก่เยาวชน ๔. อบรม/สัมมนา ๕. อบรม/สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	๑. สลก. ๒. สลก. ๓. สปป. ๔. กกจ. ๕. กกจ.	ทุกสำนัก/กอง
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ										
๑. เสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารการเงิน	๑. โครงการออมก่อนรวยกว่า	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงิน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีเงินออม	๑. สัมมนา	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	๑๖๒,๐๐๐	-	-	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	-	-		๑๖๒,๐๐๐	สกก.	ทุกสำนัก/กอง
				๒๕๖๐			๑๖๒,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
วิติด้านการทำงาน (กายภาพ)										
๑. มีแผนการบำรุงรักษาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ตลอดเวลา	๑. กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการใช้และขอซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี ๒. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในการจัดซื้อพัสดุ ๓. สำรวจตรวจสอบวัสดุคงเหลือและตรวจสอบสภาพครุภัณฑ์ในหน่วยงานเพื่อวางแผนการใช้งานที่เพียงพอ	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>	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	สลก.	ทุกสำนัก / กอง

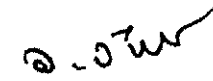
กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)										
๑.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรม	๑. โครงการรับน้องใหม่ ๒. โครงการ Go 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 (ใช้งบฯ สนผ./กพร. กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สนผ./กกจ./กพร. (คณะทำงาน)	ทุกสำนัก/กอง
๓. มีกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์และค่านิยมของ กปส. สู่บุคคลอย่างทั่วถึง	๑.โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมของ กปส.	Workshop/สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ สนผ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สนผ.	ทุกสำนัก/กอง
๔. มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	๑.โครงการผู้บริหารองค์กรต้นแบบ	๑. จำนวนผู้บริหารขององค์กรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อให้เป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ	Workshop/สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ สปข.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	สปข.	ทุกสำนัก/กอง

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รูปแบบการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
					๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๔. มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)										
๑. จัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค	๑. วางแผนอัตรากำลังของ กปส.	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำวางแผนอัตรากำลังของ กปส.	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กอพ.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๒. พัฒนาระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่เป็นธรรม	๑. สร้างระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับที่โปร่งใสและเป็นธรรม	ประชุม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	ฝบต.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๓. พัฒนาระบบ Career Path /Succession plan ให้ชัดเจนเหมาะสม	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ กปส. (career path) ๒. โครงการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (succession plan)	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ กปส. (career path) ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (succession plan)	Workshop/ สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	๒๕๕๗ - ๒๕๖๐	-	-	-	-	กอพ.กกจ.	ทุกสำนัก /กอง
๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล	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 กปส. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	<p>๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่</p> <p>๒. สร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching & mentoring) ในการสอนงานและให้คำปรึกษา</p> <p>๓. มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching & mentoring) ในการสอนงานและให้คำปรึกษา</p>	Workshop/สัมมนา/ฝึกอบรม (ใช้งบฯ กกจ.)	<p>๒๕๕๗</p> <p>-</p> <p>๒๕๖๐</p>	-	-	-	-	กพบ.กกจ.	ทุกสำนัก/กอง

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงชื่อ



(นายอนันต์ จันทร์งษ์)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

วันที่ ๓๑

เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (กำหนดไว้เดิม ปี ๒๕๕๓)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
๕.๑	การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
HR ๑	ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
HR ๒	ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีประสิทธิผล และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๕.๒	การพัฒนาบุคลากรและภาวะผู้นำ
HR ๓	ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP ๓ ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
HR ๔	ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร
HR ๕	ส่วนราชการมีแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (กำหนดใหม่ ปี ๒๕๕๘)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus)

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
๕.๑	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
HR ๑	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ
HR ๒	ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว
๕.๒	ความผูกพันของบุคลากร
HR ๓	ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร
HR ๔	ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

รายงานผลการศึกษา



ความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ 2559

โดย

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ 2559

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมประชาสัมพันธ์ได้กำหนดแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2557 – 2560 อันเป็นแผนระยะยาว โดยมีหลักการที่สำคัญ คือเสริมสร้างให้บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ ตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า ในปี 2560 บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิต มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นพันธกิจที่สำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ คือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ดังนั้น จากแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์หลัก 2 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor) ซึ่งทั้ง 2 ยุทธศาสตร์ครอบคลุมปัจจัยการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติด้านส่วนตัว 2) มิติด้านสังคม 3) มิติด้านเศรษฐกิจ 4) มิติทางกายภาพ 5) มิติทางการบริหารงาน และ 6) มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ในการศึกษาสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมของแต่ละมิติ

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้จากราชการ และสถานที่ปฏิบัติงาน และ

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมของแต่ละมิติ

สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีรายละเอียดโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสำรวจในครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ จำนวน 2,837 (ข้อมูลจากการสำรวจในปีงบประมาณ 2559 ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2559)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจคือบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรที่ 60% ของจำนวนประชากรที่จำแนกตามหน่วยงานซึ่งได้มีการแบ่งชั้นภูมิไว้ และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,703 คน

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการแจกแบบสอบถามในระยะเวลาที่เหมาะสม และตรวจนับจำนวนเพื่อให้ได้เกิน 60% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการเก็บข้อมูลจริงนั้นสามารถดำเนินการเก็บได้ถึงจำนวน 1,099 ฉบับ เกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ และมีการกระจายของข้อมูลที่เพิ่มขึ้นของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสามารถนำเสนอโดยสรุปเป็น 4 ส่วนด้วยกันในการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละของแต่ละรายการ ซึ่งมีข้อมูลอันเป็นผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร

กรมประชาสัมพันธ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามร้อยละ 51 เป็นเพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 45 - 55 ปี รองลงมาคืออายุในช่วง 36-45 ปี และ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 ร้อยละ 29.6 และร้อยละ 20.1 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าบุคลากรร้อยละ 32.3 มีอายุงาน 16 - 25 ปี รองลงมา ร้อยละ 27.6 มีอายุงานมากกว่า 25 ปี และ ร้อยละ 24.1 มีอายุการทำงาน 5-15 ปี หากพิจารณาจำแนกตามสถานภาพ พบว่ามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.2) มีสถานภาพสมรส เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60 และมีถึงร้อยละ 82.3 ของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ รองลงมา ร้อยละ 11.6 มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับ 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 และเมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่าสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขต มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.2

2. ผลการศึกษาความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมทั้ง 6 มิติ เป็นดังนี้ คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในเกือบทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านสังคม ($\bar{X} = 3.76$) มิติทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.69$) มิติทางการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.66$) และมิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ สำหรับมิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.47$) และมิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.43$) บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายมิติแต่ละด้านสามารถสรุปและนำเสนอได้ดังนี้

2.1 มิติด้านส่วนตัว ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติส่วนตัวอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม($\bar{X} = 3.88$) การปฏิบัติงานกับองค์กรในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว($\bar{X} = 3.70$) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางของศาสนาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสุขทางด้านจิตใจ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

2.2 มิติด้านสังคม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคมอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) และการจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากข้าราชการและบุคลากรเป็นอย่างดี ที่สะท้อนถึงพลังขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

2.3 มิติด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมิติด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สวัสดิการด้านการกู้ยืมต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินกู้จากกองทุนสวัสดิการเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมประชาสัมพันธ์ เงินกู้ธนาคารต่างๆ ของรัฐ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.67$) และท่านสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

2.4 มิติทางกายภาพ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางกายภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน เช่น สภาพของห้องปฏิบัติงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.76$) หน่วยงานมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) และท่านได้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหน่วยงานให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

2.5 มิติทางการบริหารงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.82$) หน่วยงานมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กรสู่บุคลากรให้ได้รับทราบที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.65$) และหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและภาระหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

2.6 มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.50$) หน่วยงานได้นำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน