



๐๐๗
๑ (๘๐)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร.1308, 1331

ที่ นร 0203.04/ 2๕๕๕

วันที่ 17 กันยายน 2553

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจ ปี 2553

①เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นางกฤษณีย์)

เพื่อโปรดพิจารณา

เรื่องเดิม

อปส. มอบหมายให้ กกจ. รับผิดชอบในการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR1 คือส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร โดยต้องดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1) มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและจัดลำดับความสำคัญ 2) มีการจัดทำแผนการสร้าง ความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และดำเนินการตามแผน 3) มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้าง ความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก

ข้อเท็จจริง

กกจ. ขอรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2553 ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร อปส. ตามคำสั่งที่ 279/2553 ลงวันที่ 31 มี.ค. 2553 โดย รปส.(นางกฤษณีย์) เป็นประธาน กกจ.เป็นรองประธาน ประกอบด้วยคณะทำงานจากสำนัก/กอง 4 ท่าน ห.ผบต. กกจ.เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร อปส. และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร อปส. ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 มิติ คือ มิติทางกายภาพ มิติทางการบริหารงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 66 ข้อ กกจ. ส่งแบบสำรวจฯ ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการทั่วประเทศ จำนวน 2,387 คน ทำการสำรวจระหว่างวันที่ 6 มิ.ย. - 16 ก.ค. 2553 ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,542 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 แบบสำรวจฯที่สามารถนำมาประเมินผลได้ มีจำนวน 1,393 ฉบับ

3. ผลการสำรวจ ปรากฏว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) คิดเป็นร้อยละ 65.2 ดังนี้

/ 3.1 มิติ ...

3.1 มิติที่บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมาก คือ มิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62) มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

3.2 มิติที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.78) มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) และ มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.23)

3.3 บุคลากรในส่วนกลางมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรใน สปข.และ ส.ปชส. (ค่าเฉลี่ย 3.07, 3.36 และ 3.48 ตามลำดับ)

4. จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากร กปส. 4 ปี (พ.ศ.2553 – 2556) และแผนปฏิบัติการ ปี 2553 ตามปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรใน 6 มิติ และจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ โดยใช้งบประมาณตามโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 1 กิจกรรม ซึ่ง กกจ. ได้จัดกิจกรรมฝึกอบรมปฏิบัติการ ๓ ศูนย์ ปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ 84 พรรชาราชนครินทร์ (เขาดินหนองแสง) จ.จันทบุรี เมื่อวันที่ 30 – 31 ส.ค. และวันที่ 1 – 3 ก.ย.53

5. จากผลการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2554 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงานและงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ดังนี้

5.1 กปส. เริ่มทำโครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ในปี 2553 เป็นครั้งแรก จึงต้องเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย คือ ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกฯ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ 4 ปี และข้อมูลอื่นๆ ในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ Intranet

5.2 สร้างเครือข่ายสื่อความสุขในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมตามโครงการฯ ลงสู่บุคลากรอย่างทั่วถึงภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดย กกจ. รับผิดชอบในส่วนกลาง และ สปข.1-8 รับผิดชอบหน่วยงานในสังกัดและ ส.ปชส. ในพื้นที่

5.3 มอบหมายให้สำนัก/กอง ที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ 4 ปี (พ.ศ.2553 – 2556) ใน 6 มิติ จัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าว

ความเห็น

เพื่อให้ กปส. ดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR1 ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ครบถ้วนและสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เห็นควรพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

1. อนุมัติให้เผยแพร่ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ปี 2553 ให้บุคลากร กปส. ได้รับทราบผ่านสื่อสิ่งพิมพ์และระบบ Intranet

2. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากร กปส. 4 ปี (พ.ศ.2553-2556) และมอบหมายให้สำนัก/กองที่รับผิดชอบในแต่ละมิติ จัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องแผนฯ

3. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากร กปส. ปี 2553

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามข้อ 1 - 3 ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง



(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.



(นางนุชนช บัวสุวรรณ)

รปส.

17 ก. ย. 2553

② อนุมัติ



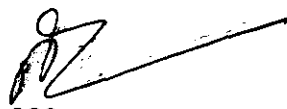
(นายเกษมพร เสริมพานิช)

อปส.

17 ก.ย. 2553

③ เรียน ผอ.สำนัก/กอง

เพื่อโปรดพิจารณาเผยแพร่ผลการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของ กปส. และจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ 4 ปี (2553-2556) ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้ ทั้งนี้ กกจ.ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสำรวจความผาสุกฯ ที่ Intranet กกจ. ภายใต้เมนู "สื่อเผยแพร่" ด้วยแล้ว



อกจ.

8 ต.ค.53



3529

/

ทปส. (นายเกษมพร เสริมพานิช) 4849

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

ประจำปีงบประมาณ 2553-2556

1. ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

1.1 เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด 5 HR1: ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง ต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการดำเนินงานครอบคลุม ประเด็น ดังนี้

- 1) กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและจัดลำดับความสำคัญ
- 2) จัดทำแผนการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และดำเนินการตามแผน
- 3) มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้างความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก

1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 - 2556 (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว38 ลงวันที่ 29 กันยายน 2553) ภายใต้หลักการว่าการพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว27 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2553)

หลักการ :

1) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคูณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

- 2) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 3) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 10 วันต่อคนต่อปี
- 4) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของงบประมาณบุคลากร

1.4 วิสัยทัศน์กรมประชาสัมพันธ์: เป็นองค์กรหลักด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนแห่งชาติเพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาประเทศเพื่อความเข้มแข็งของสังคมไทย

1.5 พันธกิจกรมประชาสัมพันธ์

- 1) ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารของรัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย
- 2) ให้คำปรึกษาเสนอแนะนโยบาย ประสาน และสนับสนุนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ภาครัฐอย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 3) บริหารจัดการสื่อสารมวลชนภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 4) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทางด้านวิชาชีพสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์

1.6 ค่านิยมหลักกรมประชาสัมพันธ์

- 1) ทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional)
- 2) มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม และบูรณาการ (Creativity Team work Integration)
- 3) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethic)
- 5) จิตสำนึกในการให้บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน (Service mind)

1.7 แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554) กรมประชาสัมพันธ์ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับอย่างมืออาชีพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. มิติด้านสังคม	1) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในทุกระดับ	1) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 2) โครงการสร้างความผูกพันในองค์กร	1) สร้างเครือข่ายสื่อความสุข จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น walk rally Outdoor Team Building จัดประชุมภายในหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมสภากาแฟยามเช้า Coffee Meeting (ผอ.สำนัก/กอง หัวหน้าส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย) จัดสรรเวลาช่วงเช้าของวันทุกวันจันทร์เพื่อวางแผน/สร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงาน 2) จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับ เช่น การแข่งขันกีฬา ประเพณี งานวันคล้ายวันเกิดการก่อตั้งหน่วยงาน งานรดน้ำดำหัว การรดอวยพรวันเกิดจากผู้บริหาร งานเลี้ยงสังสรรค์เชื่อมสัมพันธ์	2553-2556	สลก. กกจ. และ ทุกสำนัก/กอง
	2) เพื่อให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกัน	1) โครงการจิตอาสาร่วมพัฒนาสังคม	1) เชิญชวนบุคลากรร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกหนังสือและคีย์ข้อมูลกับมูลนิธิกระจกเงา สอนการบ้านและอ่านหนังสือกับสถาบันเพื่อสุขภาพเด็กแห่งชาติตีมหาราชนี เป็นต้น	2553-2556	กกจ. ทุกสำนัก/กอง

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	3) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน	1) โครงการกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ 2) โครงการสืบสานศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน	1) จัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น แข่งขันกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ งานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างหน่วยงาน ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมตามโครงการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน ความร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันเด็ก วันสงกรานต์ ดนตรีกลางสวน	2553-2556	สกก. และ สพป. ทุกสำนัก/กอง
2. มิติทางกายภาพ	1) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมอาคารสำนักงานให้ถูกสุขอนามัย มีความร่มรื่นและสวยงาม	1) โครงการที่ทำงานน่าอยู่ น่ามอง	1) รักษาความสะอาดในบริเวณอาคารสำนักงานและพื้นที่โดยรอบ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม จัดสถานที่พักผ่อนสำหรับผู้มาติดต่อราชการ/บุคลากร	2553-2556	สกก. และ ทุกสำนัก/กอง
	2) มีการเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	1) โครงการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ	1) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ วางมาตรการรักษาความปลอดภัย สื่อสารแผนฯ ภายในองค์กรโดยทั่วกัน เช่น การอบรม คู่มือแผนผัง แผนภาพ ฯลฯ ฝึกซ้อมแผนประจำปี ทบทวนและปรับปรุงแผน	2553-2556	สกก. และ สปข.1-8

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3. มิติทางการบริหาร	1) เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมในองค์กร	1) โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมองค์กร 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนำทีมงาน	1) กิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมในองค์กรและส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร 2) ปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร สร้างระบบคุ้มครองคุณธรรม จริยธรรม	2553-2556	กกจ. ทุกสำนัก/กอง
	2) เพื่อสื่อสาร/ถ่ายทอดทิศทางการขององค์กรสู่บุคลากรอย่างมีระบบและทั่วถึง	1) โครงการสื่อสารตรง รับ-ส่งนโยบาย	1) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง สื่อสารแนวทางการดำเนินงาน / นโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างทั่วถึง ผู้บริหารระดับสูงเข้าประชุม/ชี้แจง/สื่อสาร นโยบายให้บุคลากร ทุกระดับได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง	2553-2556	สนผ. ทุกสำนัก/กอง
4. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	1) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2554 - 2556	1) เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน 2) ส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2553-2556	กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดีที่เก่ง	1) โครงการบุคคลต้นแบบ	1) เลือกสรรบุคคลต้นแบบ (ด้านใช้ชีวิตอย่างพอเพียง / ทุ่่มเทเพื่ององค์กร/ช่วยเหลือชุมชนและสังคม) ฯลฯ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย	2553-2556	กกจ.
	3) เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้าง	1) โครงการปรับโครงสร้างอัตรากำลังกรมประชาสัมพันธ์	1) สํารวจข้อมูลอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะงานตามโครงสร้าง	2553-2556	กกจ.
5. มิติด้านส่วนตัว	1) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ	1) โครงการสุขภาพกายดี ชีวิตมีสุข 2) โครงการสุขภาพจิตดี ชีวิตมีสุข	1) ประสานหน่วยงานด้านสาธารณสุข เพื่อให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการตรวจสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา สนับสนุนให้ออกกำลังกาย จัดห้องออกกำลังกาย 2) มีกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ตักบาตรในวันพระ เวียนเทียน ถวายเทียนพรรษา เป็นต้น รับฟังการบรรยายธรรม/การบริหารจิต การปฏิบัติธรรม	2553-2556	สลก. กกจ. ทุกสำนัก/กอง
	2) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1) โครงการคุณภาพชีวิตบุคลากร	1) จัดหากิจกรรมสันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น จัดห้องคาราโอเกะ สนามกีฬาประเภทต่างๆ ทัศนศึกษา/ดูงานนอกสถานที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตั้งชมรมด้านต่างๆ	2553-2556	สลก. ทุกสำนัก/กอง

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
6. มิติด้านเศรษฐกิจ	1) ให้อุบลารได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม	1) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	1) จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพของส่วนราชการ โดยขยายขอบเขตให้ครอบคลุมบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	2553-2556	สลก. ทุกสำนัก/กอง
	2) ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	1) โครงการวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1) เผยแพร่ข้อมูลการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ปลูกจิตสำนึกที่ยึดเส้นทางสายกลาง สร้างความพอเพียงพอดี และพอใจที่สมเหตุสมผลให้เหมาะสมกับฐานะ เช่น อบรมการทำบัญชีครัวเรือน วางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นต้น	2553-2556	กกจ. ศสช. ทุกสำนัก/กอง