



สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต
สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
วิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก อำนาจหน้าที่	๒
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๕
หลักการ	
วัตถุประสงค์	
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔	๖

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับในสังกัดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ที่จัดทำขึ้นจะสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ บุคลากรทุกคนภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเสมอภาคภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางข้อมูลสถิติ และสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของประเทศ

ภารกิจหลัก

๑. บริหารจัดการสถิติ และสารสนเทศของชาติให้เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
๒. จัดทำสำมะโนหรือสำรวจด้วยตัวอย่าง หรืออำนวยการ เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่น ๆ ของประเทศ
๓. บริการข้อมูล องค์กรความรู้ วิชาการด้านสถิติและสารสนเทศแก่ผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน
๔. พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความเป็นมืออาชีพ
๕. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ

อำนาจหน้าที่

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ

มาตรา ๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทสถิติเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๒. จัดทำมาตรฐานสถิติเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ
๓. ส่งเสริมและพัฒนางานสถิติของรัฐและเอกชน
๔. จัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่างหรืออำนวยการให้มีการสำรวจด้านต่าง ๆ ของประเทศ
๕. ประสานงานและหารือร่วมกับหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผน กำหนดความต้องการรับผิดชอบในการดำเนินงานทางสถิติตามแผนแม่บทตาม ๑
๖. แนะนำ ให้คำปรึกษา หรือความช่วยเหลือแก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน และระเบียบวิธีในการจัดเก็บข้อมูลตลอดจนการประมวลผลและการวิเคราะห์ผลสถิติ
๗. ประสานกับหน่วยงานในการสร้างเครือข่ายสถิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งฐานข้อมูลสถิติที่สำคัญ และเป็นปัจจุบันของประเทศ
๘. ให้บริการสถิติแก่หน่วยงาน องค์กรเอกชนและบุคคลทั่วไป
๙. เผยแพร่สถิติและจัดให้มีการศึกษาอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับสถิติ
๑๐. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ
๑๑. ปฏิบัติการอื่นตามที่มิกฎหมายกำหนดและตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และจัดทำสถิติเพื่อติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถิติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๓. เสนอแนะนโยบายและแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางสถิติเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการใช้มาตรฐานสถิติตามหลักสากล
๔. บริหารจัดการข้อมูลสถิติทางการของประเทศ และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้ทุกภาคส่วนใช้ประโยชน์ร่วมกัน
๕. จัดทำแผนโครงข่ายสารสนเทศของประเทศในการกำหนดกรอบและขอบเขตของข้อมูลที่แต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ
๖. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับมหภาค ด้วยวิธีการจัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่าง หรือจัดหาข้อมูลสถิติด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและวิธีการอื่นที่เหมาะสม และให้บริการข้อมูลสถิติทุกสาขาของประเทศ
๗. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐและข้อมูลสถิติที่สำคัญที่ไม่มีหน่วยงานใดจัดทำ รวมทั้งประสานและให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๘. พัฒนาตัวชี้วัดและชุดข้อมูลสถิติสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์ภาวะการณ์ต่าง ๆ ของประเทศ
๙. ประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศในด้านวิชาการสถิติ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตามกฎกระทรวงฯ สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ราชการบริหารส่วนกลางออกเป็น ๗ กอง ๒ ศูนย์ และ ๒ กลุ่มงาน และมีสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายระบบสถิติของประเทศกระจายไปทุกจังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำ วิเคราะห์ และให้บริการสถิติในระดับพื้นที่ โดยรับนโยบายทั้งจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เพื่อให้การบริหารงานภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติสอดคล้องกับภารกิจและบทบาทที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงได้แบ่งโครงสร้างภายใน ดังภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หลักการและเหตุผล

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ ซึ่งข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชนอีกทั้งต้องมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้ปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๒. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาตนเอง และงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
๔. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีความสุขในการทำงานและมีดุลยภาพระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และดำรงชีวิตโดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ และพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
๑. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๘๐	๘๕	๙๐	๑. กิจกรรม ๕ ส และ Big Cleaning ๒. กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ ประหยัดกระดาษ มาตรการประหยัดพลังงาน ๓. การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่น กล้องวงจรปิด สัญญาณเตือนไฟไหม้ บัตรประตูเข้าออก	ศูนย์/กอง
	๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายในสำนักงาน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๘๐	๘๕	๙๐	๑. โครงการจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย ๒. โครงการจัดหาระบบการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานและการลาออนไลน์	ศท./กกจ.
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่สำคัญเพิ่มขึ้น	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๕	๕	๕	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. การประเมินส่วนราชการตามเกณฑ์ PMQA ๓. การอบรมพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ ๔.	ศูนย์/กอง/ พร.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	๑. มีเกณฑ์และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร ๒. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบาย ประสบการณ์หลากหลาย ๓. โครงการดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ๔. โครงการส่งเสริมชมรมอภิบาลในการบริหารงานบุคคล	กกจ.
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๘๐	๘๕	๙๐	๑. โครงการผู้บริหารพบบุคลากร ๒. โครงการ Morning Talk ผู้บริหาร ๓. การสื่อสารผ่าน Facebook / Line/ การประชุมทางไกล (Vedio Conference)	ศูนย์/กอง
		๓. จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการปรับกระบวนการทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. จัดอบรมหลักสูตรการคิดเพื่อประสิทธิภาพของงาน ๒. จัดอบรมหลักสูตรการปรับฐานความคิดแก่ทุกระดับ ต้องคิดเป็น ๓. จัดอบรมหลักสูตรการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กพบ./กจธ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
๑. ส่งเสริมให้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓. บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดีสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	๑. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพ	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๘๐	๘๕	๙๐	๑. จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เช่น การออกกำลังกาย การจัดงานวันกีฬา ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกายภายในศูนย์ราชการ อุปกรณ์เพื่อออกกำลังกาย ๓. จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพการบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ๔. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	ศูนย์/กอง
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและดำรงชีวิตโดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา	๑. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและดำรงชีวิตโดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา	๑. จำนวนบุคลากรที่เป็นสมาชิกชมรม	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๑. จัดตั้งชมรมรักษัธรรม ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการชมรม

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
		๒. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๓	๓	๓	๑. โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยายธรรมะ การ ทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ ทางศาสนา ร่วมกิจกรรม ทอดกฐิน ผ้าป่า	ศูนย์/กอง
		๓. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๒	๒	๒	๑. โครงการข้าราชการพลเรือน ดีเด่น ๒. โครงการยกย่องผู้ประพฤติตน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	กกจ./กจธ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิต สาธารณะ และพร้อมที่จะ ช่วยเหลือสังคม	๑. บุคลากรมีจิตสาธารณะ และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สังคมเพิ่มขึ้น	๑. จำนวนครั้งของการจัด กิจกรรมช่วยเหลือสังคม	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๔	๔	๔	๑. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของ เงิน ให้แก่มูลนิธิ ผู้ด้อยโอกาส การ จัดเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กกำพร้า คนชรา ๒. โครงการจิตอาสาเราทำดีด้วยหัวใจ	ศูนย์/กอง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๑. บุคลากรมีความรักสามัคคี ภายในองค์กร และร่วมมือ กันทำงานมากขึ้น	๑. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๕	๕	๕	๑. กิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งาน เกษียณอายุราชการประจำปี งาน ครบรอบก่อตั้งสำนักงาน ๒. กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน เช่น กีฬาภายใน หน่วยงาน การประกวดแต่งเพลง ๓. การรณรงค์แต่งเครื่องแบบ/เครื่อง แต่งกายเสื้อประจำสำนักงาน ๔. การจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย Line และ Facebook ๕. พัฒนาระบบสื่อสารองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ความเข้าใจใน นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร อย่างชัดเจนและทั่วถึง	ศูนย์/กอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๒	๖๓	๖๔		
๑. ส่งเสริม เสริมสร้างให้ความรู้ เกี่ยวกับการออม และการ บริหารจัดการด้านการเงิน	๑. บุคลากรมีความรู้ด้านการ บริหารจัดการด้านการเงิน และการออม	๑. จำนวนครั้งในการให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการเงินการบัญชี และ การออม	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๔	๔	๔	๑. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการ วางแผน การบริหารจัดการการเงิน ส่วนบุคคล ๒. จัดอบรมโครงการ กบข. ๓. โครงการรณรงค์และเผยแพร่ ความรู้การดำเนินชีวิตตามแนวทาง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กกจ./กพบ.
๒. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เพื่อบรรเทาความ เดือดร้อน และสร้างความสุข	๑. ส่งเสริมให้มีการจัด สวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	๑. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สำนักงานสถิติแห่งชาติจัด	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๕	๕	๕	๑. กองทุนสวัสดิการ กสช. ๒. ร้านค้าสวัสดิการ ๓. สวัสดิการให้ความช่วยเหลือกรณี ภัยพิบัติ อุบัติภัย หรือเจ้าภาพงาน ศพ ๔. โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย จ.กรุงเทพฯ ธอส. จ.ออมสิน จ.อิสลาม ๕. โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร (ธนาคารออมสิน) ๖. ประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร (ประกันภัยกลุ่ม) ๗. สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์	กกจ.



ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิชญ์โลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียน กรมและจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๒๒, ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๒๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๖๘

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖

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

หลักการ

๑. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๓. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๔. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ตัวอย่างกิจกรรม

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

เพียงพอ และทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ตัวชี้วัด

ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ
- จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน
- การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของ

ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์

มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๒. ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

- การสร้างควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผล การปฏิบัติงาน

- การนำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการวางมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้าน

- การพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้

๒. ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

๓. ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาพ สามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

๒. จำนวนข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- จัดให้มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ ได้แก่ การออกกำลังกาย การจัดวันกีฬา

- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ การจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การจัดประกวดทีมงานสุขภาพดี การสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน

- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของ สุขภาพ รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ-รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือ ระหว่างส่วนราชการ

- สร้างระบบการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา สุขภาพกายและสุขภาพจิต

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม
๒. ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ
๒. จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงาน ได้แก่ การจัดเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน
- สนับสนุนให้ข้าราชการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว
- จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์

ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการ เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด

๑. ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม
๒. จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมองค์กร

๑. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรม ขององค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

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

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น
๒. ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๒. จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
๑. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรม เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ตัวอย่างกิจกรรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
๒. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

ตัวชี้วัด

๑. ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น
๒. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
๓. จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- การให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล
- การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
๒. จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวอย่างกิจกรรม

- การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การจัดสหกรณ์ ออมทรัพย์ การจัดร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการเกี่ยวกับค่าอาหาร ค่าเดินทาง และกรณีประสบภัยพิบัติ
- การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนในกรณีต่างๆ

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๑. ด้านนโยบาย

รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ เป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการและจังหวัด และให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดนโยบาย ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒. ด้านองค์ความรู้

๑) คำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย

๒) สร้างเครื่องมือและคู่มือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ จำแนกตามความแตกต่างของเพศ วัย สถานภาพของข้าราชการ และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

๓) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้าน

๓. ด้านการสร้างเครือข่าย

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน อาทิเช่น

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

ฯลฯ

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
๒. ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน
๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และมีภาพลักษณ์ที่ดี
๔. ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ
