

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



โครงการที่ทำงานสร้างความสุข สุขสร้างชีวิต ชีวิตสร้างคุณภาพงาน

Happy &

Healthy Workplace for Our Lives



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ – ๔
ส่วนที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๕ – ๑๔
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	๑๕ – ๑๙
เอกสารอ้างอิง	๒๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ การมีคุณธรรม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือ HR Scorecard ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของส่วนราชการ โดย **ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร** ซึ่งกำหนดให้มีการวัดความสำเร็จใน ๓ เรื่อง ได้แก่

- ๑) ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ ได้แก่ ทิศทางขององค์การ (Direction) ผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Culture and Climate)
 - ๒) ความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) การจูงใจ (Motivation) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานและการกำกับติดตาม (Coordination and Control) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - ๓) การสร้างสิ่งใหม่ ได้แก่ การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก (External Orientation) และการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Innovation and Learning)
- ทั้งนี้ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ๑) ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑.๕)
- ๒) ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑.๕)

โดยในส่วนของ **ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร** เป็นการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ประกอบกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งได้จากการค้นหาสาเหตุและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ ส่วนราชการอาจจัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์การ เพื่อกำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนด้วยก็ได้

ผลการสำรวจการพัฒนาองค์การผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๑ ผลปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดของผลสำรวจส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (gap) ในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) มีดังนี้

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ผลการสำรวจ		
		ความเห็นด้วย	ความสำคัญ	ส่วนต่าง
การพัฒนาบุคลากร	ข้อที่ ๕ ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออก มีแนวโน้มลดลง	๗.๕	๘.๗	๑.๒
การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	ข้อที่ ๒๐ สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	๘.๒	๙.๐	๐.๘
	ข้อที่ ๒๔ ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์การอย่างเหมาะสม	๘.๐	๘.๘	๐.๘

จากผลการสำรวจการพัฒนาองค์การผ่านระบบออนไลน์ฯ ข้างต้น สลค. ได้ดำเนินการทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์แรงเสริม – แรงต้าน (Force Field Analysis) และการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) และได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้มาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สลค. พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ ตามกระบวนการและมาตรฐานความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สลค. เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สลค. พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายสูงสุดมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานทางวิชาการ คุณธรรม และศักยภาพอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๓. เป้าประสงค์หลัก

๓.๑ สลค. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ สลค. มีบุคลากรที่มีศักยภาพและมาตรฐานทางวิชาการ พร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับของคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ราชการในพระองค์ ส่วนราชการองค์กรที่เกี่ยวข้อง และประชาชน

๓.๓ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์

๔.๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

๔.๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

๔.๔ การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕. เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

๕.๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางของ สลค.

๕.๒ สร้างระบบบริหารกำลังคนที่มีศักยภาพสูง

๕.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว

๕.๔ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๕.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับ

๕.๖ ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๕.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากผลการสำรวจฯ ซึ่งปรากฏชัดเจนว่า “เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน” มีความสำคัญ (ระดับ ๙) มากกว่าเรื่องการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย (ระดับ ๘.๘) ประกอบกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ซึ่งมีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การไว้ด้วย ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สลค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Quality of Work Life) สำนักบริหารกลาง (สบก.) ได้นำแผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ซึ่งมีเป้าประสงค์ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาดำเนินการจัดทำให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยจะดำเนินการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรใน สลค. ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย โดยสภาพแวดล้อมอาจเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

โดยจากการพิจารณาข้อมูลจากผลการสำรวจออนไลน์ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การสามารถดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๖ **การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การปรับสภาพภูมิทัศน์ของสถานที่ทำงานให้สะอาดเรียบร้อย ร่มรื่น ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จึงเป็นแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมและรวดเร็วที่สุด ในส่วนของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม สลค. จะได้ดำเนินการในระยะเวลาต่อไป เพื่อให้การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ ๒

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

๑.๑ **คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ **คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ** คือ ผลที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

จากความหมายข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละคนและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

๒. ลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria for Quality of Working life) ดังนี้

๒.๑ **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

๒.๒ **สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)** หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะของการเสี่ยงอันตรายจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่ส่งผลกระทบหรือผลร้ายต่อสุขภาพอนามัย

๒.๓ **เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)** งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีคุณค่า

๒.๔ **ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)** นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

๒.๕ **ลักษณะงานมีส่วนในการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration)** โดยงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

๒.๖ ลักษณะงานอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณา ให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

๒.๗ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กล่าวคือ ต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

๒.๘ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านนโยบาย การรักษาสภาพแวดล้อม ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖



เพื่อให้การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ ดังนี้

๓.๑ หลักการ

๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๓.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๔) เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑) ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒) จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑) สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ตัวอย่างกิจกรรม

- ๑) การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อขยายสถานที่ทำงาน
- ๒) กิจกรรม ๕ ส และการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน
- ๓) การจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ

และทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์ จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

ตัวอย่างกิจกรรม

- ๑) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ
- ๒) จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงานการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับ

ความรู้ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑) ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒) ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

๑) การสร้างควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) การนำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งรวมถึงการวางมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้าน

๓) การพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์

๑) ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้

๒) ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

๓) ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตัวชี้วัด

๑) จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาพ สามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

๒) จำนวนข้าราชการที่น้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

๑) จัดให้มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ ได้แก่ การออกกำลังกาย การจัดวันกีฬา

๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ การจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การจัดประกวดทีมงานสุขภาพดี การสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน

๓) จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

๔) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของสุขภาพ รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ

๕) รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือระหว่างส่วนราชการ

๖) สร้างระบบการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์

๑) ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม

๒) ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ
- ๒) จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

- ๑) กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงาน ได้แก่ การจัดเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน
- ๒) สนับสนุนให้ข้าราชการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว
- ๓) จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสนทนากันของส่วนราชการ

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์

ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด

- ๑) ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม
- ๒) จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร
- ๓) จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมขององค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

- ๑) จัดกิจกรรมสนทนากัน และการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ
- ๒) พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึงพัฒนา
- ๓) ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และธรรมชาติของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายใน

องค์กร

เป้าประสงค์

- ๑) ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น
- ๒) ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- ๒) จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
- ๓) จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรมเพื่อ

ประโยชน์สาธารณะ

ตัวอย่างกิจกรรม

๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทัศนศึกษา สังสรรค์และสนทนากันในโอกาสพิเศษต่างๆ

๒) จัดกิจกรรมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การปลูกป่า สร้างฝาย และพัฒนาโรงเรียน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

- ๑) ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
- ๒) ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

๓) ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

ตัวชี้วัด

- ๑) ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น
- ๒) จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
- ๓) จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

๑) การให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการการเงิน

ส่วนบุคคล

๒) การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
- ๒) จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวอย่างกิจกรรม

- ๑) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการเกี่ยวกับค่าอาหาร ค่าเดินทาง และกรณีประสบภัยพิบัติ
- ๒) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนในกรณีต่างๆ

๓.๔ ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๑) ด้านนโยบาย

รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการและจังหวัด และให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒) ด้านองค์ความรู้

๒.๑) ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย

๒.๒) สร้างเครื่องมือและคู่มือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ จำแนกตามความแตกต่างของเพศ วัย สถานภาพของข้าราชการ และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

๒.๓) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้าน

๓) ด้านการสร้างเครือข่าย

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน อาทิเช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันการศึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยธนาคารออมสิน ฯลฯ

๔) ประโยชน์ที่ได้รับ

๔.๑) ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๔.๒) ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

๔.๓) ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และมีภาพลักษณ์ที่ดี

๔.๔) ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ

๓.๕ ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการต่าง ๆ

๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

- ๑.๑) กิจกรรม ๕ ส / Big Cleaning Day
- ๑.๒) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม
- ๑.๓) การจัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ๑.๔) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ๑.๕) เกณฑ์มาตรฐานในสถานที่ทำงานถูกสุ่มลักษณะ
- ๑.๖) การจัดทำแผนสับทอทดตำแหน่ง
- ๑.๗) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ๑.๘) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ๑.๙) ระบบพี่เลี้ยง / การสอนงาน เป็นต้น

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

- ๒.๑) การจัดตรวจสุขภาพประจำปี
- ๒.๒) การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย
- ๒.๓) การจัดสถานที่ออกกำลังกาย
- ๒.๔) การสร้างความตระหนักในเรื่องการรักษาสุขภาพ
- ๒.๕) การจัดสถานพยาบาลในหน่วยงาน
- ๒.๖) การให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย
- ๒.๗) การบริหารจัดการความเครียด
- ๒.๘) การสร้างจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพตนเอง
- ๒.๙) การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

- ๓.๑) การจัดชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมสุขภาพ
- ๓.๒) กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ / หน่วยงานสัมพันธ์
- ๓.๓) การจัดกิจกรรมนันทนาการในหน่วยงาน
- ๓.๔) การจัดทำห้องปฏิบัติธรรม / การฟังธรรมเทศนา
- ๓.๕) การจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสาธารณะ เช่น การปลูกป่า
- ๓.๖) การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร เป็นต้น

๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑) การเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๒) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- ๔.๓) การจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
- ๔.๔) ฅาปนกิจสงเคราะห์
- ๔.๕) การจัดสวัสดิการ / จำหน่ายสินค้าราคาถูก
- ๔.๖) การจัดตั้งศูนย์ดูแลเด็กเล็กในที่ทำงาน
- ๔.๗) การให้ความรู้เรื่องการออม / การจัดทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

๔. แนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคามพึงพอใจในการทำงาน สามารถพิจารณาได้หลายปัจจัย ทั้งนี้ ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการสร้างคามพึงพอใจดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two – Factor Theory) ของ Fredrick Herzberg

๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ได้แก่

- ๑.๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- ๑.๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ๑.๓) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
- ๑.๔) ลักษณะของงาน (Work Itself)
- ๑.๕) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- ๑.๖) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

๒) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่

- ๒.๑) การบังคับบัญชา (Supervision)
- ๒.๒) นโยบายบริหาร (Policy and Administration)
- ๒.๓) สภาพการทำงาน (Working Condition)
- ๒.๔) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
- ๒.๕) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
- ๒.๖) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
- ๒.๗) ตำแหน่ง (Status)
- ๒.๘) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- ๒.๙) เงินเดือน (Salary)
- ๒.๑๐) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้ เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ มีการติดต่อสื่อสารทันต่อเวลาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) เช่น การบริการ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑. หลักการและเหตุผล

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นแนวคิดที่กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาประมาณ ๑ ใน ๓ ของชีวิตอยู่ ณ สถานที่ทำงาน และมีแนวโน้มว่าในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น การสร้างวิถีชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความสุข สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดี ซึ่งก็คือการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) จึงได้นำแผนงาน/โครงการซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มาดำเนินการให้เป็นรูปธรรมผ่านการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สลค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในชื่อโครงการ “ที่ทำงานสร้างความสุข ความสุขสร้างชีวิต ชีวิตสร้างคุณภาพงาน (Happy & Healthy Workplace for Our Lives)” โดยแนวทางการดำเนินโครงการได้ให้ความสำคัญและอยู่บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ มาตรการใหญ่ ๆ คือ

มาตรการที่ ๑ การเสริมสร้างอาชีวอนามัยและสาธารณสุขปลอดภัย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

- ๑) กิจกรรมด้านความสะอาด
- ๒) กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๓) กิจกรรมด้านสุขภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ ๒ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Occupational Safety And Health)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สถานที่ทำงานของบุคลากร สลค. ได้แก่ อาคาร สลค. (อาคารเดิมและอาคารหลังใหม่) อาคารห้องสมุด เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด

๒.๒ เพื่อให้บุคลากร สลค. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

๒.๓ เพื่อให้บุคลากร สลค. มีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒.๔ เพื่อให้บุคลากร สลค. รู้สึถึงความปลอดภัยในการทำงานและตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากร สลค.

๓.๒ กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ได้แก่ ผู้มาประชุม และ/หรือผู้มาติดต่อราชการ ณ สลค.

๔. ระยะเวลาดำเนินการ เดือนกรกฎาคม – เดือนกันยายน ๒๕๕๖

๕. งบประมาณ ๘,๐๐๐ บาท

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากร สลค. มีขวัญกำลังใจ และเชื่อมั่นในความปลอดภัยต่อชีวิตการทำงาน

๖.๒ บุคลากร สลค. มีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๖.๓ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ สลค. ให้ดียิ่งขึ้น

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการที่ทำงานสร้างความสุข ความสุขสร้างชีวิต ชีวิตสร้างคุณภาพงาน (Happy & Healthy Workplace for Our Lives)
กิจกรรมในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรการ/ประเภทกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลผลิต
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
มาตรการที่ ๑ การเสริมสร้างอาชีวอนามัยและจัดหาสารอันตราย								
กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมด้านความสะอาด ๑.๑ กำหนดวันและเวลาเพื่อทำความสะอาดโรงอาหาร สลค. อย่างชัดเจน ๑.๒ กำหนดรอบเวลาตรวจการรักษาสภาพความสะอาด ห้องสุขาและการอบรมพนักงานรักษาสภาพความสะอาด ๑.๓ กำหนดรอบเวลาการทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ ทุก ๖ เดือน						กลุ่มงานคลังและพัสดุ และสวัสดิการ สลค.	-	บุคลากร สลค. มีสุขภาพอนามัยและ คุณภาพชีวิตที่ดี สถานที่ทำงาน สวยงาม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มาตรการ/ประเภทกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลผลิต
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมด้านสุขภาพชีวิตที่ดี ๒.๑ การจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดตั้งตู้ยาสามัญและ ยาที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล ณ อาคาร สลค. ทุกหลัง						กลุ่มบริหารงานบุคคล และ สวัสดิการ สลค.	๘,๐๐๐ บาท	บุคลากร สลค. มีสุขภาพอนามัย ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดี
๒.๒ การติดตั้งไฟฉุกเฉินบริเวณทางเดินหรือบันได ณ อาคาร สลค. หลังใหม่						กลุ่มงานคลังและพัสดุ	-	
๒.๓ เผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับคำแนะนำด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกาย เช่น การบริหารจัดการความเครียด การดูแลสุขภาพ เป็นต้น						กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	
๒.๔ เผยแพร่การบรรยายธรรมเทศนาผ่านทาง อินเทอร์เน็ต สลค.								

มาตรการ/ประเภทกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลผลิต
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
มาตรการที่ ๒ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน								
กิจกรรมที่ ๑ กำหนดรอบการปรับปรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้						กลุ่มงานคลังและพัสดุ	-	บุคลากร สลค. มีความปลอดภัยในการทำงานพร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน
กิจกรรมที่ ๒ การปรับปรุงและเผยแพร่คู่มือ ได้แก่ ๑. คู่มือป้องกันและระงับอัคคีภัยของ สลค. ๒. คู่มือแนวทางการรักษาความปลอดภัยอาคาร สลค. ๓. คู่มือการรักษาความปลอดภัยในภาวะฉุกเฉินของ สลค.						กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักบริหารกลาง	-	บุคลากร สลค. มีความปลอดภัยในการทำงานพร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน
กิจกรรมที่ ๓ การอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย						กลุ่มงานคลังและพัสดุ	-	
กิจกรรมที่ ๔ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการขับขี่ยานพาหนะอย่างปลอดภัย รวมทั้งการให้บริการที่ดีของพนักงานขับรถ						กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักบริหารกลาง	-	

เอกสารอ้างอิง

คมสัน หุตะแพทย์. “ไม้ประดับดูดสารพิษ.” วารสารเกษตรกรรมธรรมชาติ ฉบับที่ ๘/๒๕๔๒ กันยายน
เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือกในประเทศไทย.

บุญแสง อีระภากร. “การพัฒนาแนวคิดด้านคุณภาพชีวิต.” วารสารประชากรศึกษา, ๒๕๒๕.

เอกสารประกอบการประชุมเวทีเสวนา The Network ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ “Green Office ให้สำเร็จด้วย
ความร่วมมือ : Successful Green Office through Partnerships” วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒
โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ (สาทรใต้).

B.C. Wolverton. Eco Friendly House Plants. London George Weiderfeld & Nicolson Ltd., 1995.

Walton, Richard E. “Improving Quality of Work Life”. Harvard Business Review, 1974.
