



บันทึกข้อความ

อธิบดี
เลขที่ ๓๑๕๒
วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓
เวลา ๑๓:๕๐ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๔๐๗

ที่ รง ๐๔๐๓/ ๑๗๖๖

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกรมได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดให้ปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ประกอบกับระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประเด็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี (เอกสาร ๑)

๑.๒ กรมได้สำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ในสังกัด เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แผนกลยุทธ์ และระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (เอกสาร ๒)

๒. ขัอรายงาน

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลขอรายงานผลการสำรวจ ดังนี้ (เอกสาร ๓)

๒.๑.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจ ๑,๒๒๘ คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๔๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ ๗๒๙ คน ลูกจ้างประจำ ๓๐๒ คน และพนักงานราชการ ๑๙๗ คน

๒.๑.๒ สรุปปัจจัยสำคัญ ๔ ลำดับแรกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันที่มีต่อกรม ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) มีความก้าวหน้าตามเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงาน

(๒) ได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งและการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

(๔) มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น มีวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่จอดรถ การจัดสถานที่พักผ่อน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การจัดกิจกรรมที่สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากร เป็นต้น

๒.๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ที่กำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัจจัยสำคัญในข้อ ๒.๑.๒ (เอกสาร ๔)

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ แผนกกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงส่งเสริมความผูกพันต่อกรม จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ เห็นชอบแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓.๒ มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนักงานเลขานุการกรมดำเนินการตามแผน ในข้อ ๓.๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายอนุกุล นำหน้าวงษ์สุข)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๓



๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๓



พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เป็นต้นไป

- (๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔
- (๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๓
- (๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๑๒๖
- (๕) ออกกฏ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้ กฏ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็น กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

มาตรา ๓๒ ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

มาตรา ๓๓ การประชุมของคณะกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

ลักษณะ ๓

บททั่วไป

มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๓๕ ข้าราชการพลเรือนมี ๒ ประเภท คือ

- (๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุแต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๒) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

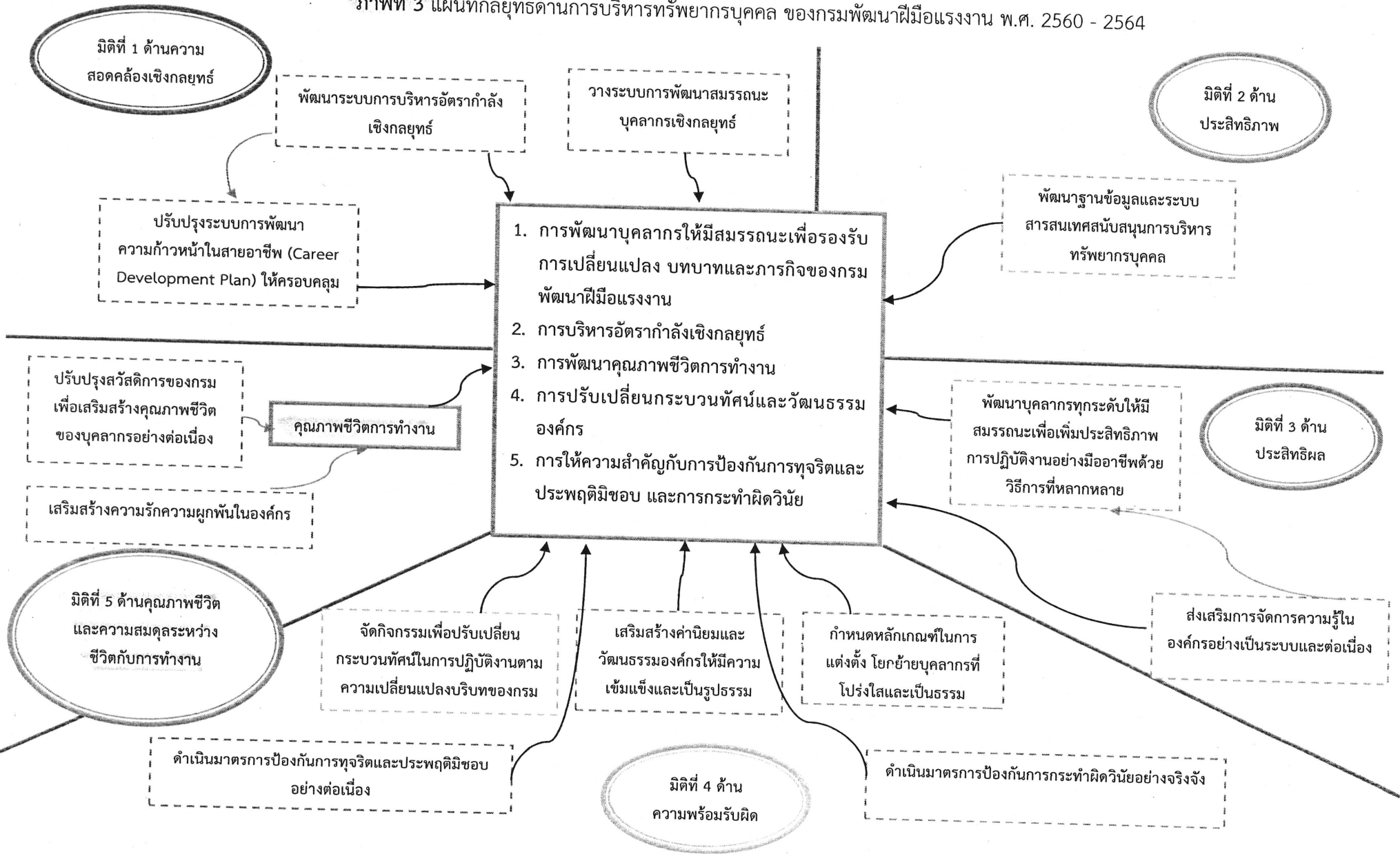
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย กอปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
4. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร
5. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

ภาพที่ 3 แผนที่กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564



ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
จริงจัง	1) จัดทำแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ขอความเห็นชอบแผนฯ 3) ดำเนินการตามแผนฯ 4) สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ 5) รายงานผลไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน								ทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม)
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
CSF 12 ปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	KPI 16 จำนวนสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	N/A	-	≥1	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> • แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผาสุก) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน • การสร้างเสริมสวัสดิการเข้มแข็ง <ul style="list-style-type: none"> - การออมทรัพย์ - การฌาปนกิจสงเคราะห์ - การกีฬาและนันทนาการ - สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - สำนักงานเลขานุการกรม
CSF 13 เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	KPI 17 จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	N/A	-	≥1	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> • การเสริมสร้างสภาพดีชีวิที่มีสุข <ul style="list-style-type: none"> - การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ - การตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดทำตู้ยาสามัญประจำหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - สำนักงานเลขานุการกรม

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
								<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำห้องพยาบาล - การจัดใหม่พื้นที่สำหรับการพยาบาลในหน่วยงาน - การบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต Wi-Fi ให้ครอบคลุมทุกอาคาร - การจัดใหม่พื้นที่พักผ่อนหรือทำกิจกรรม 	

ตารางที่ 4 แสดงตารางตัวอย่าง HR Scorecard Template ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ

วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0 Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0	CSF1 วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ CSF2 พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ CSF3 ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้ครอบคลุม CSF4 พัฒนารฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF5 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย CSF6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง CSF7 กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม	CSF8 จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลงบริบทของกรม CSF9 เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม CSF10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง CSF11 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง CSF12 ปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง CSF13 เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
พันธกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้ 2. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 		

แนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0
ตามเกณฑ์การรับรองสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

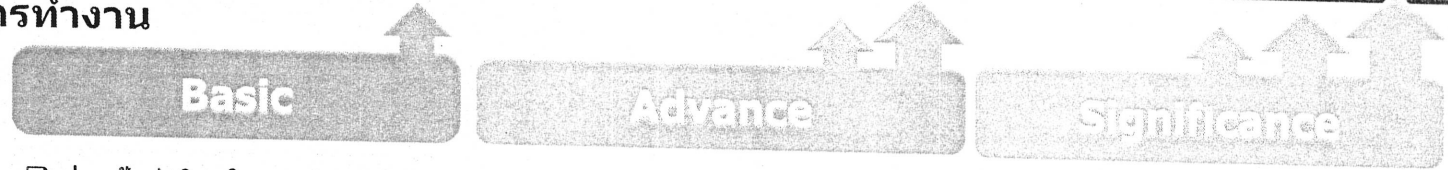
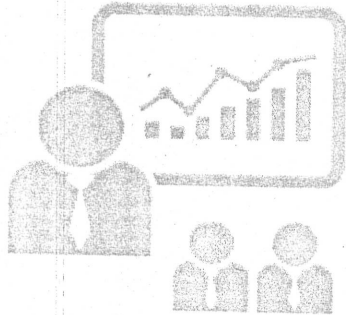
นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข
รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
สำนักงาน ก.พ.ร.



หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร



5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ



- Basic**
 - ❑ ปลุกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม
 - ❑ มีการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกกระดับ
- Advance**
 - ❑ มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์การ
 - ❑ องค์การมีการหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การแก้ไข การพัฒนา การออกแบบ กระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการมีผลปฏิบัติงานที่ดี
- Significance**
 - ❑ มีกระบวนการในการปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร



- Basic**
 - ❑ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้อาสาสมัครปฏิบัติได้จริง เช่น
 - ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์องค์การ ด้านความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ
 - ด้านการบริหาร การแก้ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ
 - อื่นๆ (ระบุ)
 - ❑ มีการจัดทำหลักสูตรการอบรมให้เป็นปัจจุบันและมีการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- Advance**
 - ❑ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
 - ❑ การเรียนรู้ มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจนต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ)
 - ❑ มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม
- Significance**
 - ❑ การจัดทำหลักสูตรต่างๆ มีการประเมินผล และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการพัฒนางานได้ (ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic)
 - ❑ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ มีความคิดเชิงวิฤต สามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้
 - ❑ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานมีแนวทางการวิเคราะห์ การพัฒนา การประเมินผล เพื่อให้เกิดผล ดังนี้
 - บุคลากรทุกระดับเข้าใจประโยชน์ และข้อจำกัด ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ
 - บุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความจำเป็น และความเสี่ยงของเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการสื่อสารได้ดี
 - บุคลากรมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนทางสังคม และจริยธรรม อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยี
 - บุคลากรเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูลออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม
 - ❑ บุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่างๆ ด้านดิจิทัลได้หลากหลายและสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดีเหมาะสมกับสถานการณ์



บันทึกข้อความ

อธิบดี
วันที่ ๑๐ มิ.ย.
เวลา ๑๖.๕๖ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง โทร ๔๐๗

ที่ รง ๐๔๐๓/๐๔๓๗

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน อธิบดี

๑. ต้นเรื่อง

ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประเด็น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี (เอกสาร ๑)

๒. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ปัจจัยตามข้อ ๑ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ประเด็น ดังนี้ (เอกสาร ๒)

๒.๑ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านประโยชน์ต่อสังคม

๒.๒ ความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจและความผูกพัน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความภาคภูมิใจ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การสำรวจและค้นหาปัจจัยที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามเกณฑ์ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประเด็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบแบบสำรวจความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามข้อ ๒ และขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตอบแบบสำรวจทาง QR Code ได้ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

เห็นชอบ
ลงนามแล้ว

(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๕๖๓-๒๕๖๓

(นายอนุกุล นำหน้าวงษ์สุข)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๘๒๖ , ๔๐๗

ที่ รง ๐๔๐๓/ว ๑๑๕๓๖๖

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง
ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการสำรวจและค้นหาปัจจัยที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการสร้างความผูกพัน
ให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐
(PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอความร่วมมือจากท่านและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ตอบแบบสำรวจ
ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทาง QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้
ได้ตั้งแต่บัดนี้ จนถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายรัชช เบญจาทิกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



แบบสำรวจความคิดเห็น

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ (การนับเวลา : เกินกว่า ๖ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี)

น้อยกว่า/เท่ากับ ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ประเภทตำแหน่ง

ข้าราชการ

อำนวยการสูง

อำนวยการต้น

ข้าราชการพิเศษ

ข้าราชการ

ปฏิบัติการ

ข้าราชการงาน

ปฏิบัติงาน

ลูกจ้างประจำ

ครูฝึกฝีมือแรงงาน

อื่น ๆ

พนักงานราชการ

๔. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๕. อายุราชการ (การนับเวลา : เกินกว่า ๖ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี)

ต่ำกว่า ๕ ปี

๖ - ๑๐ ปี

๑๑ - ๑๕ ปี

๑๖ - ๒๐ ปี

๒๐ ปี ขึ้นไป

๖. สังกัด

ส่วนกลาง

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตอนที่ ๒ คุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติงาน					
๑. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน					
๒. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ มีคุณค่าต่อกรม					
๓. ภาระงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
๔. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เพลิดเพลินกับการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้า					
๕. กรมมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๖. ข้าพเจ้ามองเห็นเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน					
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเป็นธรรม					
๘. กรมเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส					
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถ					
๙. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้านัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
๑๐. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
๑๑. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาเรื่องจำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
๑๒. ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
๑๓. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสร้างสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคน					
๑๔. ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
๑๕. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
๑๖. ผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงาน					
ด้านสภาพแวดล้อม					
๑๗. มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องอำนวยความสะดวกและทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน					
๑๘. ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน เป็นระเบียบและสวยงาม					
๑๙. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
๒๐. มีการกำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร และพื้นที่อื่น ๆ ที่จำเป็น					
ด้านประโยชน์ต่อสังคม					
๒๑. ข้าพเจ้ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติ ประชาชน					
๒๒. ข้าพเจ้าสุขใจที่ได้ทำงานให้กับกรม					
๒๓. กรมมีผลงานที่พัฒนาขึ้นและเหมาะสมกับยุคสมัย					
๒๔. ข้าพเจ้าเชื่อว่าภารกิจของกรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชน					

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม				
๑	๒	๓	๔	๕
น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ตอนที่ ๓ ความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจิตใจและความผูกพัน					
๑. ข้าพเจ้ามีแรงบันดาลใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๒. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของกรม					
๓. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่กรม					
๔. ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับกรม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
๕. สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่พักผ่อน การจัดสถานที่จอดรถ มีความเพียงพอเหมาะสม					
๖. ข้าพเจ้ามั่นใจในการดำเนินการทางวินัยขององค์กร					
๗. การทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ข้าพเจ้าพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องมีอาชีพเสริม					
๘. หากไม่คำนึงถึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าภายใน ๓-๕ ปี ข้างหน้า ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงาน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน					
ด้านความภักดี					
๙. ข้าพเจ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุด เต็มกำลังความรู้ความสามารถ					
๑๐. ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ					
๑๑. ข้าพเจ้ายึดมั่นในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
๑๒. ข้าพเจ้าจะแนะนำญาติ หรือคนรู้จักมาทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าตำแหน่งใดก็ตาม					

ระดับความผูกพันโดยรวม				
๑	๒	๓	๔	๕
น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อกรม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม/ให้ข้อมูลในครั้งนี้ ****

ผลการสำรวจความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ข้อมูลผลการสำรวจระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๑,๒๒๘ คน (จากจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๔๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๓%) แบ่งเป็นข้าราชการ ๗๒๙ คน ลูกจ้างประจำ ๓๐๒ คน และ พนักงานราชการ ๑๙๗ คน

๑.๒ เพศ

- (๑) ชาย จำนวน ๕๖๘ คน
- (๒) หญิง จำนวน ๖๖๐ คน

๑.๓ อายุ

- (๑) น้อยกว่า/เท่ากับ ๓๐ ปี จำนวน ๙๒ คน
- (๒) ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๙๖ คน
- (๓) ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๘๐ คน
- (๔) ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖๐ คน

๑.๓ อายุราชการ

- (๑) ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๙๒ คน
- (๒) ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๒๐๑ คน
- (๓) ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๒๖๐ คน
- (๔) ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๘๒ คน
- (๕) ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๙๓ คน

๒. การแปลผลคะแนน

ค่าคะแนน(ร้อยละ)	ความหมาย
๐.๐๐ - ๒๐.๐๐	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ ต้องการให้ปรับปรุงอย่างมาก
๒๐.๐๑ - ๔๐.๐๐	ไม่เห็นด้วย/ ต้องการให้ปรับปรุง
๔๐.๐๑ - ๖๐.๐๐	ไม่มีความเห็น/ รู้สึกปานกลาง
๖๐.๐๑ - ๘๐.๐๐	เห็นด้วย/ พึงพอใจ
๘๐.๐๑ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ พึงพอใจอย่างมาก

จากผลการสำรวจครั้งนี้ ถ้าค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๑ เป็นตัวบ่งชี้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตแยกรายกลุ่ม โดยเรียงผลการสำรวจจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด

๓.๑ กลุ่มข้าราชการ

ลำดับ	ปัจจัยสำคัญ	ค่าคะแนน (%)
๑	ข้าพเจ้ามองเห็นเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน	๖๓.๐๔
๒	กรมมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๖๓.๕๙
๓	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	๖๙.๐๓
๔	มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องอำนวยความสะดวกและทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	๖๙.๔๐
๕	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเป็นธรรม	๖๙.๖๗
๖	กรมเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	๗๐.๑๓
๗	มีการกำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร และพื้นที่อื่น ๆ ที่จำเป็น	๗๑.๗๙
๘	ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๗๒.๔๔
๙	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาเรื่องจำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี	๗๓.๑๗
๑๐	กรมมีผลงานที่พัฒนาขึ้นและเหมาะสมกับยุคสมัย	๗๔.๖๕
๑๑	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๗๔.๗๔
๑๒	ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน เป็นระเบียบและสวยงาม	๗๕.๓๙
๑๓	ผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงาน	๗๕.๖๖
๑๔	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสานสร้างสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคน	๗๖.๒๒
๑๕	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เพลิดเพลินกับการทำงาน	๗๗.๑๔
๑๖	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	๗๗.๘๘
๑๗	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	๗๘.๐๖
๑๘	ข้าพเจ้าสุขใจที่ได้ทำงานให้กับกรม	๘๐.๔๖
๑๙	ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	๘๐.๗๓
๒๐	ข้าพเจ้ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติ ประชาชน	๘๑.๕๖
๒๑	ภาระงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	๘๔.๑๔
๒๒	ข้าพเจ้าเชื่อว่าภารกิจของกรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชน	๘๕.๐๖
๒๓	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๘๘.๑๑
๒๔	งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ มีคุณค่าต่อกรม	๘๙.๖๗

๓.๒ กลุ่มลูกจ้างประจำ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าคะแนน (%)
๑ ๑	ข้าพเจ้ามองเห็นเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน	๖๒.๙๖
๓ ๒	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเป็นธรรม	๖๒.๙๖
๕ ๓	กรมมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๖๔.๔๔
๔	ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๖๙.๖๒
๕	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	๗๐.๗๔
๖	มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องอำนวยความสะดวกและทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	๗๑.๘๕
๗	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	๗๔.๔๔
๘	ผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงาน	๗๔.๘๑
๙	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาเรื่องจำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี	๗๕.๑๘
๑๐	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสานสร้างสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคน	๗๕.๙๒
๑๑	ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	๗๖.๖๖
๑๒	กรมเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	๗๗.๔๐
๑๓	มีการกำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร และพื้นที่อื่น ๆ ที่จำเป็น	๘๐.๐๐
๑๔	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	๘๐.๓๗
๑๕	กรมมีผลงานที่พัฒนาขึ้นและเหมาะสมกับยุคสมัย	๘๒.๕๙
๑๖	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๘๓.๓๓
๑๗	ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน เป็นระเบียบและสวยงาม	๘๓.๓๓
๑๘	ภาระงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	๘๓.๓๓
๑๙	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เพลิดเพลินกับการทำงาน	๘๔.๐๗
๒๐	ข้าพเจ้ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติ ประชาชน	๙๐.๐๐
๒๑	ข้าพเจ้าสุขใจที่ได้ทำงานให้กับกรม	๙๐.๗๔
๒๒	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๙๑.๑๑
๒๓	ข้าพเจ้าเชื่อว่าภารกิจของกรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชน	๙๒.๕๙
๒๔	งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ มีคุณค่าต่อกรม	๙๗.๔๐

๓.๓ กลุ่มพนักงานราชการ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าคะแนน (%)
๑	ข้าพเจ้ามองเห็นเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน	๕๔.๐๖
๒	กรมมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๕๗.๘๑
๓	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	๖๔.๖๘
๔	มีการกำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร และพื้นที่อื่น ๆ ที่จำเป็น	๗๑.๒๕
๕	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเป็นธรรม	๗๑.๕๖
๖	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาเรื่องจำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี	๗๓.๑๒
๗	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๗๓.๔๓
๘	ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน เป็นระเบียบและสวยงาม	๗๔.๐๖
๙	มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องอำนวยความสะดวกและทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	๗๔.๐๖
๑๐	ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๗๔.๖๘
๑๑	กรมเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	๗๕.๐๐
๑๒	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	๗๖.๒๕
๑๓	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เพลิดเพลินกับการทำงาน	๗๖.๒๕
๑๔	ผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงาน	๗๖.๕๖
๑๕	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	๗๗.๑๘
๑๖	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสานสร้างสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคน	๗๗.๑๘
๑๗	ข้าพเจ้ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติ ประชาชน	๗๙.๐๖
๑๘	กรมมีผลงานที่พัฒนาขึ้นและเหมาะสมกับยุคสมัย	๗๙.๖๘
๑๙	ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	๗๙.๖๘
๒๐	ภาระงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	๘๐.๓๑
๒๑	ข้าพเจ้าสุขใจที่ได้ทำงานให้กับกรม	๘๒.๕๐
๒๒	ข้าพเจ้าเชื่อว่าภารกิจของกรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชน	๘๕.๙๓
๒๓	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๘๗.๑๘
๒๔	งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ มีคุณค่าต่อกรม	๘๗.๘๑

๔. ผลการสำรวจความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเรียงผลการสำรวจจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด

๔.๑ กลุ่มข้าราชการ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าคะแนน (%)
๑	สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่พักผ่อน การจัดสถานที่จอดรถ มีความเพียงพอเหมาะสม	๖๘.๓๘
๒	การทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ข้าพเจ้าพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องมีอาชีพเสริม	๖๘.๓๘
๓	ข้าพเจ้ามีแรงบันดาลใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๗๐.๘๗
๔	ข้าพเจ้ามั่นใจในการดำเนินการทางวินัยขององค์กร	๗๔.๐๐
๕	ข้าพเจ้าจะแนะนำญาติ หรือคนรู้จักมาทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าตำแหน่งใดก็ตาม	๗๔.๐๐
๖	หากไม่คำนึงถึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าภายใน ๓-๕ ปี ข้างหน้า ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงาน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๗.๓๒
๗	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่กรม	๗๙.๕๓
๘	ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับกรม	๘๐.๙๒
๙	ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ	๘๖.๐๘
๑๐	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของกรม	๘๗.๐๙
๑๑	ข้าพเจ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุด เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	๘๗.๔๖
๑๒	ข้าพเจ้ายึดมั่นในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	๙๐.๘๗

๔.๒ กลุ่มลูกจ้างประจำ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าคะแนน (%)
๑	การทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ข้าพเจ้าพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องมีอาชีพเสริม	๗๖.๒๙
๒	ข้าพเจ้ามีแรงบันดาลใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๘๙.๖๒
๓	สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่พักผ่อน การจัดสถานที่จอดรถ มีความเพียงพอเหมาะสม	๘๐.๐๐
๔	ข้าพเจ้ามั่นใจในการดำเนินการทางวินัยขององค์กร	๘๐.๗๔
๕	ข้าพเจ้าจะแนะนำญาติ หรือคนรู้จักมาทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าตำแหน่งใดก็ตาม	๘๕.๕๕
๖	หากไม่คำนึงถึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าภายใน ๓-๕ ปี ข้างหน้า ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงาน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๙.๒๕
๗	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่กรม	๘๙.๒๕
๘	ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับกรม	๙๑.๘๕

๙	ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ	๙๔.๔๔
๑๐	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของกรม	๙๔.๔๔
๑๑	ข้าพเจ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุด เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	๙๕.๕๕
๑๒	ข้าพเจ้ายึดมั่นในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	๙๖.๖๖

๔.๓ กลุ่มพนักงานราชการ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าคะแนน (%)
๑	สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่พักผ่อน การจัดสถานที่จอดรถ มีความเพียงพอเหมาะสม	๖๕.๖๒
๒	การทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ข้าพเจ้าพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องมีอาชีพเสริม	๖๖.๕๖
๓	ข้าพเจ้ามีแรงบันดาลใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๗๓.๗๕
๔	ข้าพเจ้านับใจในการดำเนินการทางวินัยขององค์กร	๗๕.๐๐
๕	ข้าพเจ้าจะแนะนำญาติ หรือคนรู้จักมาทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าตำแหน่งใดก็ตาม	๗๘.๔๓
๖	หากไม่คำนึงถึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าภายใน ๓-๕ ปี ข้างหน้า ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงาน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๘.๗๕
๗	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่กรม	๘๐.๐๐
๘	ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับกรม	๘๑.๕๖
๙	ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ	๘๕.๐๐
๑๐	ข้าพเจ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุด เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	๘๗.๕๐
๑๑	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของกรม	๘๗.๘๑
๑๒	ข้าพเจ้ายึดมั่นในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	๙๐.๓๑

๕. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๕.๑ ด้านการบริหารงานและการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑	กรมฯ ต้องก้าวต่อไป ด้วยหลัก Good Governances หรือหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ให้ได้
๒	อยากให้การขับเคลื่อนการทำงานของกรม มีความสอดคล้องกันนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีแบบแผนที่น่าไปใช้ได้จริงกับการปฏิบัติงาน
๓	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทตาม พรบ.ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากำลังแรงงานในประเทศให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและเป็นระบบเป็นอย่างยิ่ง แต่เมื่อผ่านกลไกของรัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งอาจจะให้ความสำคัญกับตัวชีวิตในการประเมินตนเองมากเกินไป จนอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้
๔	ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาการทักษะฝีมือระหว่างประเทศโดยการส่งเจ้าหน้าที่ศึกษาดูงานในต่างประเทศบ้าง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในความคิดให้ก้าวสู่อาชีพในประเทศที่เขาได้รับการพัฒนาแล้ว
๕	ผู้นำสง.ไม่มีความยุติธรรม/ความโปร่งใส อยากให้กรมตรวจตราดูให้ หากเป็นไปได้ผู้บังคับบัญชา มาเยี่ยมสถาบัน/สง.ทั่วประเทศ
๖	ลดบทบาทหัวหน้าของครูฝึกลง ไม่แบ่งชั้นวรรณะมาก เพราะทุกวันคนทำงานแทบไม่มี มีแต่หัวหน้าซึ่งไม่เคยคิดจะทำงาน ส่วนใหญ่ครูฝึกทำงานเกินหน้าที่ทำทุกอย่าง
๗	การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามบริบทของงานนั้นๆและหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า..หาใช่การยึดถือตำแหน่งหน้าที่อย่างเดียวควรคำนึงถึงหลักการของความรู้ความเข้าใจ..นั่นหมายถึงประสบการณ์ในการทำงานอายุงานเป็นองค์ประกอบร่วมด้วย..และสำหรับงานเฉพาะด้านที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการ เช่น นิติกร นว.คอมฯ งานลักษณะนี้จึงเหมาะกับคุณลักษณะเฉพาะด้านตามสายการศึกษา...หมดยุคของกระดาษ ๑ ใบที่เป็นเพียงใบการันตีด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน..พัฒนาตนพัฒนาคนเกิดจากการปฏิบัติลงมือทำหาใช่การศึกษาจากตำราในห้องเรียนทำบ่อยๆจึงเกิดทักษะ. ทำซ้ำๆจริงเชี่ยวชาญ องค์กรเราเป็นหน่วยงานที่พัฒนาคนจึงควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาและมีส่วนร่วมตามวิสัยทัศน์ และหลักของการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะและสถานการณ์ในปัจจุบัน..โดยยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งเป็นสำคัญ ทั้งในคำสั่งต้องอยู่ภายใต้หลักการหาใช่หลักของตนไม่
๘	การผูกสัมพันธ์ ความรักองค์กร คุณค่าของบุคคลทุกระดับชั้นเสมอและเท่าเทียมกัน ทุกคนต้องได้รับเท่าเทียมกัน ถ้าเท่าเทียมไม่ได้ก็ควรเท่ากัน
๙	กพร.มีภารกิจงานที่โดดเด่นหลายงาน แต่คุณภาพของบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ไม่คงที่ มีการโยกย้ายบ่อยขาดแรงจูงใจในการทำงานในบางเรื่อง อาทิ ความก้าวหน้าในเส้นทางของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือกคนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังมีช่องโหว่หลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑๐	ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทางการเงินและบัญชี และงานพัสดุ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๑๑	หน่วยงานหรือลักษณะงานที่ไม่มีบริการประชาชนควรมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น ๐๗.๐๐-๑๕.๐๐ / ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ / ๙.๐๐-๑๗.๐๐ หรือ ทำงานที่บ้านส่งงานผ่านระบบ IT มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับบุคลากรมีห้องพยาบาล ฯลฯ
๑๒	กรมเห็นควรเพิ่มบุคลากร/ตำแหน่งงานด้านนิติกรให้มากขึ้น ด้วยเหตุผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ
๑๓	ควรจะให้ย้ายตามคำขอย้าย เพื่อกลับไปพัฒนาท้องถิ่นและดูแลบุพการี จะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๔	ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่พ้นช่วงทดลองราชการ ซึ่งข้าพเจ้ามีความสงสัยในเรื่องของการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าไม่ได้เลือกในวันที่มารายงานตัวเพื่อเลือกสถานที่ลง ซึ่งข้าพเจ้าทราบดีว่าผู้บริหารมีอำนาจในการโยกย้ายแต่งตั้งได้ เพียงแต่ข้าพเจ้าไม่คิดว่าจะเป็นการโยกย้ายตั้งแต่วันแรกที่มาทำงาน ซึ่งการที่เลือกสถานที่และสังกัดกองงานในวันที่มารายงานตัวที่ทางกองการเจ้าหน้าที่เขียนเอาไว้ นั้น มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสถานที่บรรจุเพื่อรับราชการ และต่อชีวิตประจำวันของข้าพเจ้าด้วยเช่นกัน จึงอยากฝากให้ท่านพิจารณา และชี้แจงรายละเอียดการเลือกสถานที่หรือสังกัดตั้งแต่วันที่รายงานตัวตั้งแต่แรกให้ชัดเจน เพราะคงมีอีกหลาย ๆ ท่านที่ตั้งใจ หรือมีความเข้าใจในส่วนงานนั้น ๆ มาก่อน จึงตัดสินใจเลือกกองงานหรือส่วนงานมากกว่าการเลือกสถานที่ใกล้บ้านเช่นกัน
๑๕	ควรจะมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งชนชั้น มีน้ำใจไมตรี มีความสามัคคี
๑๖	ภายในปีประสงฆ์มีการอบรมธรรมะเพื่อเพิ่มพลังแรงใจแล้วสมาธิในการทำงาน

๕.๒ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑	ควรสนับสนุนให้พนักงานราชการสามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ในระดับที่สูงขึ้น
๒	กรมควรกำหนดและให้ความสำคัญกับเส้นทางเดินของอาชีพในหน่วยงาน ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากเดิมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้โปรดรับรู้และเร่งดำเนินการโดยเร็ว
๓	มีความสุขที่ได้ทำงานได้ถ่ายทอดให้ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพต่อชุมชน ส่วนตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานน่าจะมีระดับสูงขึ้นกว่านี้เหมือนเช่นหน่วยงานอื่นๆทั่วไป
๔	ให้กรมฯ พิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพราชการของตำแหน่งประเภททั่วไปด้วย ทุกคนที่ทำงานในสายงานนี้มานานมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานแต่ไม่สามารถเติบโตในกรมได้เลย ไม่ให้ความสำคัญข้าราชการประเภททั่วไป

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๕	ความก้าวหน้าที่ต้องอาศัยระบบอุปถัมภ์เป็นสิ่งที่บั่นทอนกำลังใจคนทำงานมากที่สุด
๖	ต้องการให้กรมได้พยายามจัดการเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสมเท่าเทียมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น หัวหน้าส่วนควรเป็นระดับเดียวกันไม่ใช่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษเช่นปัจจุบัน
๗	ขอให้กรมมีการเลื่อนระดับของข้าราชการระดับชำนาญงานให้สูงขึ้น
๘	ให้ความสำคัญ สนับสนุน และให้โอกาสกับตำแหน่งนักวิชาการมาก ๆ จนไม่เห็นความสำคัญตำแหน่งอื่น เวลาพิจารณาความดีความชอบ ก็พิจารณาแต่ระดับหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าฝ่าย ระดับผู้ปฏิบัติงานไม่เคยหรือน้อยครั้งมากที่จะได้รับการพิจารณา ทั้ง ๆ ที่นั่งปฏิบัติงานทั้งวัน แต่ผู้บริหารจะมองเห็นแต่นักวิชาการที่ออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ที่ถ่ายรูปโชว์ผลงานลง Line
๙	ให้ความเห็นอกเห็นใจกับเจ้าที่ที่ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑	อยากให้กรมฯพิจารณาความดีความชอบให้เป็นธรรมกว่าที่เป็นอยู่โดยเฉพาะครูฝึกและพนักงานราชการ เพราะที่ผ่านมาจากผู้ที่เคยได้ก็ได้อยู่ ทั้งที่รับผิดชอบงานและทุ่มเทให้กับกรมมากกว่าด้วยซ้ำ แต่ก็ถูกมองข้ามไป
๒	อยากให้มีการประเมินจากส่วนกลาง เพราะไม่ได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ควรวัดที่ผลงานไม่ใช่ความอาวุโส

๕.๔ ด้านสวัสดิการ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑	อยากให้กรมทบทวน เพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการมากขึ้น เสมือนลูกจ้างประจำและข้าราชการต่อไป
๒	ควรจะมีการส่งเสริมการเช่าซื้อที่พักอาศัย
๓	พนักงานราชการ ควรมีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลพ่อแม่ได้
๔	ควรจัดสวัสดิการให้มากขึ้น
๕	ไม่มีการเอาใจใส่เรื่องสุขภาวะในการทำงาน
๖	มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องปัญหาสุขภาพเนื่องจากสถานที่ทำงาน อยู่ติดกับนิคมอุตสาหกรรมและโรงกลั่นน้ำมันของ ป.ต.ท.

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๗	มลพิษจากโรงแยกก๊าซส่งผลกระทบต่อขณะทำงาน
๘	ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง
๙	จัดให้มีบริการตรวจสุขภาพมากกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๑๐	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดรายได้และสร้างความผูกพันในกรม

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตและความผูกพัน ที่มีต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ		หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	มีความก้าวหน้าตามเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงานที่กรมกำหนดได้ไว้	๑. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	/	/	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและ วางแผนอัตรากำลัง
		๒. ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งโยกย้ายและใช้ให้เกิดประสิทธิผล	/	/	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง
๒	ได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งและการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน		/	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
		๒. ค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นและออกแบบหลักสูตร วิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และเป็นไปตามเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงาน	/	/	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๑. จัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๒. ประกาศและใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	/	/	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานทะเบียนประวัติและ บำเหน็จความชอบ
๔	มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย	๑. การตรวจสุขภาพประจำปี ๒. การหาจัดสถานที่จอดรถ สถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย ห้างพยาบาล สัญญาณอินเทอร์เน็ต (Wi-Fi) ๓. ประกวอดและให้รางวัลหน่วยงานสุขภาพดี เช่น น้ำหนักตัวเฉลี่ย/รอบเอวเฉลี่ย/ดัชนีมวลกายเฉลี่ย หรือ วันลาป่วยเฉลี่ย เป็นต้น ๔. การหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับการกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของเจ้าหน้าที่ ๕. จัดทำ Market Place ตลาดนัดออนไลน์ให้มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากันระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในกรม	/	/	สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มงานสวัสดิการและ เสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน