



แผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากร  
ต่อกรมการเจ้าหน้าที่  
(ด้านการบริหารงานบุคคล)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขั้นตอนการดำเนินการ	๑
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๓
ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	๓
ผลการสำรวจด้านการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจ	๓
ผลสำรวจองค์ประกอบต่อความผูกพัน	๓
ผลสำรวจความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness)	๔
ผลสำรวจความเห็นเกี่ยวกับข้อความของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	๕
ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๓ แผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	๑๓
ส่วนที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล	๑๖

# ส่วนที่ ๑

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ ๕ บุคลากร มุ่งเน้นการปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สำคัญ การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งขีดสมรรถนะของบุคลากร สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างวัฒนธรรมและความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรและองค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมเกณฑ์ PMQA ประกอบกับผลการศึกษาของสำนักงาน ก.พ.ร. ในเรื่องผลการปฏิบัติงานพบว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง จะทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จึงกำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร และส่งต่อผลการประเมินดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและยกระดับความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ

กรมการจัดหางานโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความผูกพันของบุคลากร ซึ่งพบว่าในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา บุคลากรของกรมการจัดหางานได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจ ๓ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยต้นสังกัด ร้อยละ ๔๖.๒๕ อันดับที่ ๒ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ร้อยละ ๓๖.๒๐ อันดับที่ ๓ ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๒๙.๔๒ และพบว่ายังมีบุคลากรของกรมที่ไม่ได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจ ร้อยละ ๑๖.๓๔ ซึ่งจากค่าสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากรมฯ ควรต้องมีการกระจายโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจไปสู่บุคลากรของกรมให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในกรมการจัดหางาน ดังนั้น เพื่อเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ ๕ บุคลากร รวมทั้ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร จึงได้จัดทำแผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

### ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำแผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร เช่น รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ข้อมูลหน่วยงาน แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมการจัดหางาน เป็นต้น

๒. วิเคราะห์และกำหนดแผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรของกรมการจัดหางาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

๓. จัดทำ (ร่าง) แผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรของกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล)

๔. เสนอแผนฯ ให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ

๖. ดำเนินการตามแผนฯ

๗. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และรายงานให้ผู้บริหารทราบ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรมการจัดหางานมีวัฒนธรรมที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

## ส่วนที่ ๒

### ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กรมการจัดหางานโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความผูกพันของบุคลากร สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

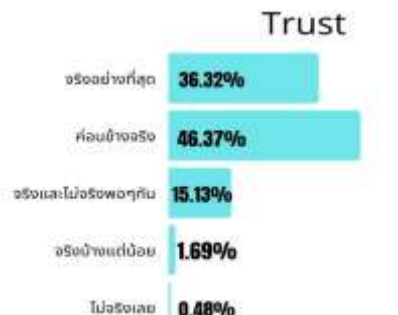
#### ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

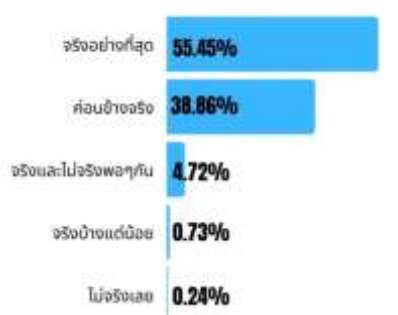
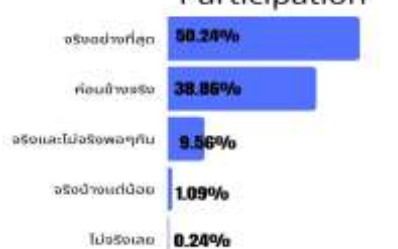
ผู้ตอบแบบสำรวจ มีจำนวน ๘๒๖ คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน ๕๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๕ พนักงานราชการ จำนวน ๓๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๕ ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก ร้อยละ ๖๕.๑๓ สายงานสนับสนุน ร้อยละ ๓๔.๘๗ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ร้อยละ ๖๗.๔๓ รองลงมาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง ร้อยละ ๓๒.๕๗ และมีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๑ รองลงมา คือ อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี ร้อยละ ๓๐.๒๗ อายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๕๗ และอายุไม่เกิน ๓๐ ปี ร้อยละ ๘.๓๕ ตามลำดับ อายุงานของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า ๕ ปี ร้อยละ ๒๓.๖๑ อายุงานรองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๒๓.๔๔ และวุฒิการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๗๓.๗๓

#### ผลการสำรวจด้านการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจ

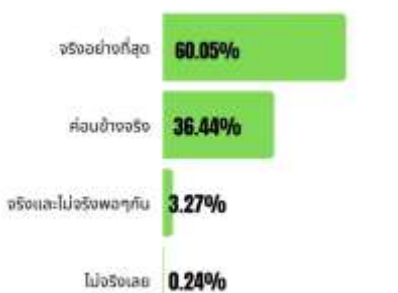
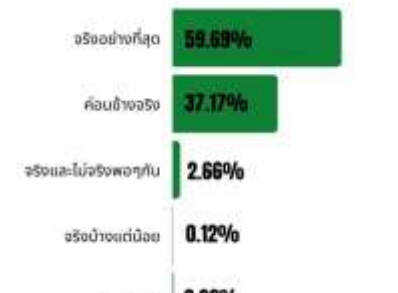
พบว่าในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา บุคลากรของกรมการจัดหางานได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจ ๓ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยต้นสังกัด ร้อยละ ๔๖.๒๕ อันดับที่ ๒ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ร้อยละ ๓๖.๒๐ และอันดับที่ ๓ ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๒๙.๔๒ และพบว่ายังมีบุคลากรของกรมที่ไม่ได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจร้อยละ ๑๖.๓๔ ซึ่งจากค่าสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากรมฯ ควรต้องมีการกระจายโอกาสที่เป็นประโยชน์และสร้างกำลังใจไปสู่บุคลากรของกรมฯ ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในกรมการจัดหางาน

#### ผลสำรวจองค์ประกอบต่อความผูกพัน

ประเด็นที่สำรวจ	ผลการสำรวจ										
ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	<p>Trust</p>  <table><tbody><tr><td>จริงอย่างที่สุด</td><td>36.32%</td></tr><tr><td>ค่อนข้างจริง</td><td>46.37%</td></tr><tr><td>จริงและไม่จริงพอๆกัน</td><td>15.13%</td></tr><tr><td>จริงบ้างแต่ไม่จริง</td><td>1.69%</td></tr><tr><td>ไม่จริงเลย</td><td>0.48%</td></tr></tbody></table>	จริงอย่างที่สุด	36.32%	ค่อนข้างจริง	46.37%	จริงและไม่จริงพอๆกัน	15.13%	จริงบ้างแต่ไม่จริง	1.69%	ไม่จริงเลย	0.48%
จริงอย่างที่สุด	36.32%										
ค่อนข้างจริง	46.37%										
จริงและไม่จริงพอๆกัน	15.13%										
จริงบ้างแต่ไม่จริง	1.69%										
ไม่จริงเลย	0.48%										

ประเด็นที่สำรวจ	ผลการสำรวจ										
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	<p><b>Alertness</b></p>  <table border="1"> <tr><td>จริงอย่างที่สุด</td><td>55.45%</td></tr> <tr><td>ค่อนข้างจริง</td><td>38.86%</td></tr> <tr><td>จริงและไม่จริงพอๆกัน</td><td>4.72%</td></tr> <tr><td>จริงบ้างแต่ไม่บ่อย</td><td>0.73%</td></tr> <tr><td>ไม่จริงเลย</td><td>0.24%</td></tr> </table>	จริงอย่างที่สุด	55.45%	ค่อนข้างจริง	38.86%	จริงและไม่จริงพอๆกัน	4.72%	จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	0.73%	ไม่จริงเลย	0.24%
จริงอย่างที่สุด	55.45%										
ค่อนข้างจริง	38.86%										
จริงและไม่จริงพอๆกัน	4.72%										
จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	0.73%										
ไม่จริงเลย	0.24%										
ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่น ๆ	<p><b>Participation</b></p>  <table border="1"> <tr><td>จริงอย่างที่สุด</td><td>50.21%</td></tr> <tr><td>ค่อนข้างจริง</td><td>38.86%</td></tr> <tr><td>จริงและไม่จริงพอๆกัน</td><td>9.56%</td></tr> <tr><td>จริงบ้างแต่ไม่บ่อย</td><td>1.09%</td></tr> <tr><td>ไม่จริงเลย</td><td>0.24%</td></tr> </table>	จริงอย่างที่สุด	50.21%	ค่อนข้างจริง	38.86%	จริงและไม่จริงพอๆกัน	9.56%	จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	1.09%	ไม่จริงเลย	0.24%
จริงอย่างที่สุด	50.21%										
ค่อนข้างจริง	38.86%										
จริงและไม่จริงพอๆกัน	9.56%										
จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	1.09%										
ไม่จริงเลย	0.24%										

### ผลสำรวจความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness)

ประเด็นที่สำรวจ	ผลการสำรวจ										
ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	 <table border="1"> <tr><td>จริงอย่างที่สุด</td><td>60.05%</td></tr> <tr><td>ค่อนข้างจริง</td><td>36.44%</td></tr> <tr><td>จริงและไม่จริงพอๆกัน</td><td>3.27%</td></tr> <tr><td>ไม่จริงเลย</td><td>0.24%</td></tr> </table>	จริงอย่างที่สุด	60.05%	ค่อนข้างจริง	36.44%	จริงและไม่จริงพอๆกัน	3.27%	ไม่จริงเลย	0.24%		
จริงอย่างที่สุด	60.05%										
ค่อนข้างจริง	36.44%										
จริงและไม่จริงพอๆกัน	3.27%										
ไม่จริงเลย	0.24%										
ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	 <table border="1"> <tr><td>จริงอย่างที่สุด</td><td>59.69%</td></tr> <tr><td>ค่อนข้างจริง</td><td>37.17%</td></tr> <tr><td>จริงและไม่จริงพอๆกัน</td><td>2.66%</td></tr> <tr><td>จริงบ้างแต่ไม่บ่อย</td><td>0.12%</td></tr> <tr><td>ไม่จริงเลย</td><td>0.36%</td></tr> </table>	จริงอย่างที่สุด	59.69%	ค่อนข้างจริง	37.17%	จริงและไม่จริงพอๆกัน	2.66%	จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	0.12%	ไม่จริงเลย	0.36%
จริงอย่างที่สุด	59.69%										
ค่อนข้างจริง	37.17%										
จริงและไม่จริงพอๆกัน	2.66%										
จริงบ้างแต่ไม่บ่อย	0.12%										
ไม่จริงเลย	0.36%										

## ผลสำรวจความเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร</b>	<b>๘๓.๒๔</b>
๑. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๘๖.๔๙
๒. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๘๑.๐๔
๓. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๘๔.๖๗
๔. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๘๓.๓๔
๕. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๘๑.๑๙
๖. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	๘๒.๖๙
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำ</b>	<b>๘๕.๔๘</b>
๗. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๙๐.๐๒
๘. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๘๘.๑๑
๙. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๘๙.๒๓
๑๐. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๘๓.๕๖
๑๑. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๗๙.๖๙
๑๒. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๘๒.๒๘
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้คนในองค์กร</b>	<b>๘๗.๖๔</b>
๑๓. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๘๘.๘๔
๑๔. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๘๖.๔๔
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>	<b>๘๕.๗๘</b>
๑๕. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างานหมายถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง)	๘๕.๗๖
๑๖. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๘๗.๗๐
๑๗. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๘๕.๕๒
๑๘. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๘๕.๐๖
๑๙. หัวหน้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๘๔.๘๗
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง</b>	<b>๘๖.๔๕</b>
๒๐. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึง ผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับรองของหน่วยงานระดับกรม)	๘๗.๑๙
๒๑. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม (ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึง ผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับรองของหน่วยงานระดับกรม)	๘๖.๗๑
๒๒. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึงผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับรองของหน่วยงานระดับกรม)	๘๖.๑๗
๒๓. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม (ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึงผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับรองของหน่วยงานระดับกรม)	๘๕.๗๑
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม</b>	<b>๘๕.๘๒</b>
๒๔. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๘๑.๘๔

ข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร</b>	<b>๘๓.๒๔</b>
๒๕. ครอบคลุมของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๘๙.๓๙
๒๖. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๘๙.๓๐
๒๗. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๘๒.๗๖
๒๘. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๘๒.๒๕
๒๙. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๘๑.๔๘
๓๐. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๗๗.๔๑
๓๑. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๗๙.๑๓

**หมายเหตุ :** ค่าเฉลี่ยข้างต้นเป็นระดับความคิดเห็นที่บุคลากรมีต่อการจัดการทำงาน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าส่วนราชการมีการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ดี ซึ่งอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ ให้พิจารณาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยผูกพันของบุคลากร

### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร

#### ๑. ระดับความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร

Engagement : ความผูกพัน	๘๖.๘๔	%	T	A	P
Trust	๘๓.๒๗%				
Alertness	๘๙.๗๑%		HIGH		
Participation	๘๗.๕๕ %		MED		
HIGH = ๘๐.๐๐ - ๑๐๐%			LOW		
MED = ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙%					
LOW = ๐.๐๐ - ๕๙.๙๙%					
Trust : ความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายขององค์กร					
Alertness : ความกระตือรือร้น					
Participation : การมีส่วนร่วมในภารกิจและกิจกรรมขององค์กร					

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เกิดจากประสิทธิภาพขององค์ประกอบหลัก ๓ ด้าน คือ ความเชื่อมั่น (Trust) ความกระตือรือร้น (Alertness) และการมีส่วนร่วม (Participation) จากผลการสำรวจข้างต้นพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อการจัดการทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๔ โดยพบว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งสืบเนื่องจากการที่ผู้บริหารมีการประชุมมอบนโยบายทิศทางในการดำเนินงานของกรมการ จัดหางานอย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในกรมอย่างชัดเจนและทั่วถึง ทำให้บุคลากรมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ

#### ๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์มาจากความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความเห็นรายข้อคำถามภายใต้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในแต่ละด้าน เพื่อให้กรมฯ ทราบถึงสถานการณ์ด้านความผูกพันขององค์การและลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยได้ ดังนี้



- ๒.๑ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร
- ๒.๒ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง
- ๒.๓ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม
- ๒.๔ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- ๒.๕ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
- ๒.๖ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร
- ๒.๗ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

### ๓. การวิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

#### ๓.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง

“จุดแข็ง” พิจารณาจากข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูง และมีระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับระดับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ของกรมฯ ที่ดำเนินการได้ดีอยู่แล้ว ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเชิงบวก และหากมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น

ลำดับที่	ข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
๑	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๙๐.๐๒	๐.๕๑
๒	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๘๙.๓๙	๐.๕๒
๓	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๘๙.๓๐	๐.๕๗
๔	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๘๙.๒๓	๐.๕๘
๕	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๘๘.๘๔	๐.๕๐

#### ๓.๒ การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ พิจารณาจากข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำ แต่มีระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับระดับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา หากต้องการยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ของกรมที่ยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นสิ่งที่กรมต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ลำดับที่	ข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
๑	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๗๗.๔๑	๐.๕๑
๒	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๗๙.๑๓	๐.๖๑
๓	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๗๙.๖๙	๐.๕๑
๔	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๘๑.๐๔	๐.๔๘
๕	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๘๑.๑๙	๐.๖๒

๓.๓ กลุ่มบุคลากรที่มีระดับความเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำแต่มีระดับความสัมพันธ์สูง	อายุตัว	ประเภทตำแหน่ง
ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๕๑ - ๖๐ ปี	วิชาการ
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๓๑ - ๔๐ ปี	พนักงานราชการ
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๔๑ - ๖๐ ปี	วิชาการ
หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๔๑ - ๕๐ ปี	พนักงานราชการ
หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๓๑ - ๔๐ ปี	พนักงานราชการ
ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๓๑ - ๔๐ ปี	พนักงานราชการ

๓.๔ ข้อคำถามสามอันดับแรกที่มีระดับความเห็นสูงสุดและต่ำสุดของบุคลากร โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุตัว และพื้นที่ปฏิบัติงาน

จำแนกตามประเภท	ความเห็นสูงสุด	ความเห็นต่ำสุด*
<b>๑) ประเภทบุคลากร/ประเภทตำแหน่ง</b>		
บริหารและอำนวยการ	๑) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๑) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ
	๓) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึงผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับรองของหน่วยงานระดับกรม)	๓) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
วิชาการ	๑) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๑) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ
	๓) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๓) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน
ทั่วไป	๑) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๑) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๓) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

จำแนกตามประเภท	ความเห็นสูงสุด	ความเห็นต่ำสุด*
พนักงานราชการ	๑) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๑) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
	๓) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๓) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
<b>๒) อายุตัว</b>		
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๑) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๑) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒) หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๒) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน
	๓) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
๓๑ - ๔๐ ปี	๑) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๑) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๓) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๓) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
๔๑ - ๕๐ ปี	๑) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๑) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๓) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๓) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
๕๑ - ๖๐ ปี	๑) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๑) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๒) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๒) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ
	๓) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๓) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
<b>๓) พื้นที่ปฏิบัติงาน</b>		
ส่วนกลาง	๑) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๑) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๒) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๒) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ

จำแนกตามประเภท	ความเห็นสูงสุด	ความเห็นต่ำสุด*
	๓) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน
ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๑) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๑) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๒) . ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
	๓) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	๓) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน

\* คะแนนต่ำสุด : เรียงข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดขึ้นก่อน

หมายเหตุ : ๑. ข้อคำถามที่มีระดับความเห็นสูง หมายถึง สิ่งที่กรมการจัดหางานดำเนินการได้ดี เป็นจุดแข็ง และหากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมมากขึ้น

๒. ข้อคำถามที่มีระดับความเห็นต่ำ หมายถึง สิ่งที่กรมการจัดหางานยังดำเนินการได้ไม่ดี เป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

๓.๕ การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุตัว และพื้นที่ปฏิบัติงาน

จำแนกตามประเภท	Engagement	Trust	Alertness	Participation
<b>๑) ประเภทบุคลากร/ประเภทตำแหน่ง</b>				
บริหารและอำนวยการ	๙๑.๘๓	HIGH	HIGH	HIGH
วิชาการ	๘๔.๔๒	HIGH	HIGH	HIGH
ทั่วไป	๘๗.๕๘	HIGH	HIGH	HIGH
พนักงานราชการ	๘๙.๐๘	HIGH	HIGH	HIGH
<b>๒) อายุตัว</b>				
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๘๕.๐๓	HIGH	HIGH	HIGH
๓๑ - ๔๐ ปี	๘๖.๔๓	HIGH	HIGH	HIGH
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๗.๓๐	HIGH	HIGH	HIGH
๕๑ - ๖๐ ปี	๘๗.๒๙	HIGH	HIGH	HIGH
<b>๓) พื้นที่ปฏิบัติงาน</b>				
ส่วนกลาง	๘๑.๕๙	MEDIUM	HIGH	HIGH
ส่วนภูมิภาค หรือส่วนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๘๙.๓๙	HIGH	HIGH	HIGH

หมายเหตุ :

HIGH = ๘๐.๐๐ - ๑๐๐%

MED = ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙%

LOW = ๐.๐๐ - ๕๙.๙๙%

Trust : ความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายขององค์กร

Alertness : ความกระตือรือร้น

Participation : การมีส่วนร่วมในภารกิจและกิจกรรมขององค์กร

ส่วนที่ ๓

แผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติความผูกพัน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน	กิจกรรม : การทบทวนและปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ ขั้นตอน	ม.ค. ถึง มี.ค. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานวินัย)
		๑.๒ ระดับความสำเร็จในการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ	๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจให้เป็นปัจจุบัน	กิจกรรม : การทบทวนและปรับปรุงการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ	๔ ขั้นตอน	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงาน อัตรากำลัง และระบบงาน)
		๑.๓ จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล	๑.๓ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม : การจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลของกรมการจัดหางานให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้บุคลากรในองค์การทราบอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (ทุกกลุ่มงาน)

มิติความผูกพัน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๒. บุคลากรมีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ	๒.๑ ร้อยละของบุคลากร (ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงไป) พัฒนาตนเองเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP )	พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ	กิจกรรม : การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
		๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน		กิจกรรม : การสำรวจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ก.ย. ถึง พ.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๓. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น มีความประพฤติเหมาะสมให้ได้รับการยกย่องชมเชย หรือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	กิจกรรม : การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	อย่างน้อย ๑ คน	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานวินัย)
		๓.๒ ระดับความสำเร็จในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์		กิจกรรม : การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๓ ชั้นตอน	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)
		๓.๓ ร้อยละของบุคลากรจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ		กิจกรรม : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๐๐	ต.ค. ๖๔ ถึง ก.ย. ๖๕	กบค. (กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)

## ส่วนที่ ๔

### รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

#### มิติที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

##### เป้าประสงค์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

#### ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำเป้าหมาย	โดยพิจารณาระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอน ดังนี้
ของกรมการจัดหางาน	ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาและทบทวนการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำร่างประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนที่ ๓ เสนอร่างประกาศฯ เพื่อขอความเห็นชอบและลงนามจากผู้มีอำนาจ
ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนที่ ๔ เผยแพร่ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง นโยบายการบริหาร
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัย)

#### ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ระดับความสำเร็จในการแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ

คำเป้าหมาย	โดยพิจารณาระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอน ดังนี้
รวมทั้งศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนการแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ
และการมอบอำนาจ	ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำร่างคำสั่งเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา
การมอบอำนาจ	ขั้นตอนที่ ๓ เสนอร่างคำสั่งเพื่อขอความเห็นชอบและลงนามจากผู้มีอำนาจ
การมอบอำนาจ	ขั้นตอนที่ ๔ เผยแพร่คำสั่งเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน)

#### ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

คำเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุกกลุ่มงาน)





ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ร้อยละของบุคลากรจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

---

ค่าเป้าหมาย

ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล

#### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์หน่วยงาน แอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

#### การติดตาม และรายงานผล

๑. ผู้บริหารกำกับดูแล ควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนฯ

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินการเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ หรือภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และรายงานให้ผู้บริหารทราบ ภายในสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๕