

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จัดทำขึ้นโดยยึดหลัก Data-Driven Engagement ซึ่งเป็นการนำผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มาเป็นสาระสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยน "ข้อเสนอแนะ" ให้เป็น "การลงมือทำ" ให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครอบคลุม ๓ ประเด็น เพื่อยกระดับความผูกพันอย่างยั่งยืน ดังนี้

๑. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล : พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนทำงานยุคใหม่ด้วยความรู้และพัฒนา (Training and Development) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม โปร่งใส อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมอบหมายงานที่ท้าทาย สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

๒. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม : สร้างสังคมแห่งการแบ่งปันและสนับสนุนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงบวกระหว่างสายงาน ลดช่องว่างและเสริมสร้างความสามัคคี สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง (Effective Teamwork) สร้างสภาพแวดล้อมที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และมีความรับผิดชอบร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ใส่ใจ คือตัวขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากรรู้สึก อยากมาทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

๓. ด้านสวัสดิการและบรรยากาศการทำงาน : มอบสวัสดิการความรู้อะหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work-Life Balance) สวัสดิการที่ดีไม่ได้จำกัดแค่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโปรแกรมสุขภาพ (Wellness Programs) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งแสดงความใส่ใจในชีวิตของบุคลากร

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
๑. ประเด็นเพิ่มประสิทธิภาพ : ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล							
๑.๑	เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ : (Career Path) เข้าใจง่ายใกล้ตัวคุณ	บุคลากรมองเห็นถึง เป้าหมายการเติบโต ที่แม่นยำ - รู้ว่าต้องเตรียมตัว อย่างไรถึงจะเลื่อนระดับ ได้เร็ว - รู้ว่าทักษะไหนที่ต้อง อัปเดตเพื่อก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น - ไม่ต้องเดาทางเอง เพราะมี Roadmap		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- รวบรวมแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการทุกตำแหน่ง จัดทำให้มีที่น่าสนใจและ เผยแพร่ในหน้าเว็บไซต์กอง เว็บไซต์กรม หรือช่องทาง อื่นๆที่เหมาะสม ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายรับรู้เป้าหมาย ของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - ระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตรากำลัง	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
		ให้เห็นชัดๆ ทุกสายงาน - เผยแพร่เส้นทาง ความก้าวหน้าในช่องทาง ต่างๆที่เหมาะสม เพื่อ สร้างความรับรู้ให้เพิ่มขึ้น			(Career Counselor) HR Clinic: กำหนดช่วงเวลา "คลินิกเส้นทางอาชีพ" ให้ เจ้าหน้าที่สามารถ walk-in หรือโทรมาปรึกษาเรื่องการ วางแผนเส้นทางของตัวเอง ได้โดยตรง - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล		
๑.๒	ความเป็นเลิศของคุณ คือความสำคัญของเรา (Excellence Visible)	- จัดทำบอร์ดนิทรรศการ/ หรือหน้าเว็บไซต์พิเศษ สำหรับรวบรวมรายชื่อ และผลงานเด่นของ บุคลากรที่ได้รับรางวัล ต่างๆสร้างชื่อเสียงให้กับ กรม เพื่อให้ทั้งองค์กร เข้าถึงและร่วมแสดงความ ยินดีได้ - เวทีทอล์ค/กิจกรรมที่ เหมาะสม ให้คนมาแชร์ว่า ทำอย่างไรถึงได้ผลงาน เด่น เพื่อเป็นแรงบันดาลใจ ให้คนอื่นด้วย		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- จัดทำเกียรติบัตรยกย่อง/ เชิดชูผลงาน มอบให้สำหรับ บุคลากรที่มีส่วนร่วมใน หน่วยงานภายในกรม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ที่ได้รับรางวัลศูนย์ราชการ สะดวก หรือรางวัลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - จัดทำข้อมูลทำเนียบ ผลงาน เผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์กรม/กอง เพื่อเป็น ข้อมูลความภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของการทำ ประโยชน์เพื่อองค์กร	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตรากำลัง	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
		- เยี่ยมชม ศึกษาดูงาน หน่วยงานที่ได้รับรางวัล สร้างชื่อเสียงให้กรม (GECC, PMQA, ITA เป็น ต้น) และทำคลิปเผยแพร่			- ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล		
๒. ประเด็นเพิ่มประสิทธิภาพ : ด้านวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม							
๒.๑	พบปะยามเช้า ก้าวไปพร้อมกัน (Morning Brief 2026)	กองบริหารทรัพยากร บุคคลขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐสู่ระบบ ราชการ ๔.๐ เปิดกว้างให้ บุคลากรมีโอกาส แลกเปลี่ยนแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานหน้าที่ให้ดีขึ้น พร้อมพัฒนางานใหม่ได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยปัจจัยยุคปัจจุบัน รวมถึงสร้างความมั่นใจให้ บุคลากรแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ ด้วยแนวทางสำคัญ คือ (๑) หน่วยงานจัดกิจกรรม ติดตามผลงาน/เปิดโอกาส ให้นำเสนอผลงาน		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลาง) จัดกิจกรรม - สรุปผลภาพรวมของกรม เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการ วิเคราะห์หรือพิจารณา ขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตรากำลัง	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
		(๒) ผู้อำนวยการ หน่วยงานรับฟังและเข้าถึง ความต้องการ เกิด วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม					
๒.๒	วันสำคัญของคนสำคัญ (Special Day) กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	- มีช่องสำหรับให้ "ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น" เขียนข้อความสั้นๆ ถึงความดี ที่ประทับใจในตัวพนักงานคนนั้น (เช่น ขอบคุณที่เป็นรอยยิ้มของ กอง หรือ ขอบคุณที่สร้าง ผลงาน - ระบบแจ้งเตือนวันเกิด (Birthday Alert) ให้กับหัวหน้างานล่วงหน้า ๓ วัน เพื่อมีเวลาเตรียมเขียนข้อความในการ์ดด้วยลายมือตัวเอง เพราะ "ลายมือ" คือสิ่งที่แสดงความใส่ใจได้ดีมาก		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- มอบการ์ดอวยพรวันเกิด โดยทุกหน่วยงานสามารถดาวน์โหลดการ์ดออนไลน์ ปริ๊นมอบให้เจ้าของวันเกิด ได้ทันที/ หรือ - กบค.ส่งการ์ดอวยพรวันเกิดฉบับจริงไปให้ทุกหน่วยงาน สำหรับส่งมอบเจ้าของวันเกิด - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตรากำลัง	
๓. ประเด็นเพิ่มประสิทธิภาพ : ด้านสวัสดิการและบรรยากาศการทำงาน							
๓.๑	โครงการเสริมสร้างพลังกายเพิ่ม พลังใจวัยทำงาน กิจกรรมที่ ๑ “ยุคดิจิทัล สุขภาพกาย-ใจต้องไม่พัง”	- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวข้อง - กำหนดหัวข้อ/ประเด็น และเสนอขออนุมัติโครงการ		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ	- ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความคิดความรู้สึก เพื่อเพิ่มพลังในการทำงาน - ให้ความรู้การดูแลสุขภาพ	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
	กิจกรรมที่ ๒ “เติมทักษะ สร้างภูมิคุ้มกันทางใจ”	- วางแผนดำเนินงาน - ประสานรายละเอียดต่างๆ - ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินโครงการให้แล้ว - เสร็จเป็นไปตามวันเวลาที่ - กำหนด - สรุปผลการดำเนินงาน - เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญต่อไป		☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	ยุทธกิจที่ ๓ การกินอาหาร การออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพที่ดีของบุคลากร - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	วางแผน อัตรากำลัง	
๓.๒	สินเชื่อพิเศษสำหรับคนพิเศษ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จะเน้นที่การใช้สถานะ ความมั่นคงของอาชีพและ ระบบการตัดจ่ายเงินเดือน เป็นหลักประกัน เพื่อให้ได้ เงื่อนไขที่ดีกว่าสินเชื่อ บุคคลทั่วไป ดังนี้ ๑. สินเชื่อสวัสดิการ อเนกประสงค์ เพื่อให้ บุคลากรได้อัตราดอกเบี้ย ต่ำพิเศษ ไม่ต้องมีบุคคลค้ำประกัน สำหรับหน่วยงานที่มี ข้อตกลงเฉพาะ สามารถกู้ ได้โดยใช้เพียงสลิป เงินเดือนและการตัดจ่าย เงินเดือนผ่านบัญชี ธนาคารนั้นๆ		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้างกองทุนฯ ☐ ลูกจ้างเหมาบริการ	- แจ้งเวียนการให้ความ ร่วมมือสินเชื่ออัตราดอกเบี้ย พิเศษระหว่างกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานกับ ธนาคารกรุงไทย ธนาคาร ออมสิน และธนาคารอาคาร สงเคราะห์ในอัตราดอกเบี้ย พิเศษ สำหรับบุคลากรกรม - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล/ สำนักงานเลขานุการกรม	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตรากำลัง/ สำนักงาน เลขานุการกรม	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
		๒. สิ้นเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เฉพาะกลุ่มภาครัฐ เน้น การลดภาระดอกเบี้ยและ การผ่อนชำระในระยะยาว ซึ่งสมาชิกกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.) มีโปรโมชั่นดอกเบี้ย ๐% ในปีแรก หรืออัตราคงที่ เป็นระยะเวลานาน สิ้นเชื่อที่อยู่อาศัยเพื่อ บุคลากรภาครัฐปี ๒๕๖๙ มีโครงการต่อเนื่องของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เพื่อช่วยให้ ข้าราชการมีที่อยู่อาศัย ด้วยเงินงวดผ่อนชำระที่ ต่ำกว่าลูกค้าย่อยๆ ทั่วไป เป็นต้น					
๓.๓	ธงฟ้าราคาประหยัด (เฉพาะหน่วยงานส่วนกลาง)	- ลดภาระค่าครองชีพ บุคลากรสามารถเข้าถึง สินค้าอุปโภคบริโภคที่ จำเป็นในราคาที่ต่ำกว่า ท้องตลาด - เพิ่มทางเลือกให้ บุคลากรกรมและ		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- กบค. ประสานกับ หน่วยงานกรมการค้าภายใน เพื่อติดต่อร้านธงฟ้ามาจัด กิจกรรม ณ กรมส่วนกลาง - กบค. ประสานงานเรื่อง สถานที่กับสำนักงาน เลขาธิการกรมในการจัดหา	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ วางแผน อัตราค่าจ้าง/ สำนักงาน เลขานุการกรม	

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ ความสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดขั้นตอน ดำเนินงาน	หน่วยงาน เจ้าภาพหลัก	หมายเหตุ
		ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ใกล้เคียง ได้เลือกซื้อสินค้าและบริการในราคาที่เป็นธรรม - กระตุ้นเศรษฐกิจ/เพิ่มยอดขายให้กับร้านค้าปลีกขนาดเล็กและร้านโชห่วยที่เข้าร่วมโครงการ - ช่วยเหลือผู้ประกอบการร้านค้าในการกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภคโดยตรง			สถานที่ - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล		
๓.๔	โครงการฝึกอบรมการบริหารเงินสำหรับคนทำงานยุคใหม่ (Happy Money)	- สร้างความรู้ให้บุคลากรเข้าใจความสำคัญของการวางแผนการเงิน - ให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการหนี้ การออม ลดหย่อนภาษี - สร้างแผนที่ทางการเงินรายบุคคล (Personal Roadmap) ให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการเงินที่เหมาะสม		☒ ข้าราชการ ☒ ลูกจ้างประจำ ☒ พนักงานราชการ ☒ ลูกจ้างกองทุนฯ ☒ ลูกจ้างเหมาบริการ	- จัดบรรยายให้ความรู้ อบรมส่วนกลาง ผ่านระบบ Zoom ไปทั่วทุกหน่วยงาน หรือ - แนะนำให้บุคลากรทุกคนเข้าฟังผ่านออนไลน์ - ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล/กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง	

หมายเหตุ :

๑. การดำเนินโครงการ กิจกรรม งานต่างๆ ที่ระบุในแผนจะพิจารณาตามความเหมาะสมของขั้นตอน วิธีการ ระยะเวลาและงบประมาณ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด

๒. กลุ่มเป้าหมายของแผนฉบับนี้ กำหนดไว้เพื่อให้ทราบถึงความต้องการเฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้ โครงการ/งาน/กิจกรรมต่างๆ จะขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ต่อทุกกลุ่มเป้าหมาย