

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

<p>ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป</p> <p>ชื่อ นางประภา ไตลังคะ</p> <p>ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ ส.๔ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</p> <p>ตั้งแต่วันที่ ๒๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p>
<p>ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้</p> <p>๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้</p> <p>“คุณภาพชีวิต” เป็นหลักการพื้นฐานของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมุ่งเน้นให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับควมมีคุณภาพและคุณธรรม องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ๔ มิติ และ ๔ มุมมอง ดังนี้</p> <p>๑. มิติด้านการทำงาน หมายถึง ในทางกายภาพ คือ การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระ งานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงาน ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทาง ก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี</p> <p>๒. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกาย แข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ</p> <p>๓. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งคั่นนันทนาการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ</p> <p>๔. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความ เป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน</p>

จากมิติทั้ง ๔ มิติ เมื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามารถมองมุมมอง ๔ มุมมอง คือ

๑. มุมมองของการเป็นผู้กระทำเอง หมายถึง สิ่งที่เราทำได้ด้วยตัวเอง เช่น การพัฒนาตนเอง การออกกำลังกาย เป็นต้น

๒. มุมมองของผู้ให้ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานดำเนินการให้เพื่อนข้าราชการ เช่น ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนข้าราชการ หน่วยงานจัดให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

๓. มุมมองของผู้รับ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. มุมมองของการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน แบ่งปัน หมายถึง สิ่งที่เราหรือข้าราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เช่น ร่วมแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน เป็นเครือข่ายแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

๑. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีความมุ่งมั่น สนับสนุนและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง

๒. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต้องชัดเจนและต่อเนื่อง มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการประเมินผลการดำเนินการ

๓. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับนโยบายทางด้านอื่น ๆ มีระบบบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

๔. การมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับ การเสริมสร้างคุณภาพการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับ จะต้องให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอนด้วยความสมัครใจ เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของและตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร “คน” เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต จากผลการศึกษาวิจัย รวมทั้งทฤษฎีนอกองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นบทพิสูจน์ว่า เมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนก็เช่นกัน หลักคุณภาพชีวิต จึงเป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐาน ๔ หลัก ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) หลักคุณธรรม (Merit) และหลักคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ถึงแม้จะดูเหมือนว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร แต่คุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าคนในองค์กรไม่ร่วมมือกัน ดังนั้น

“คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ต้องช่วยกันสร้าง ไม่ใช่ด้วยการรอรับจากผู้อื่น อย่างน้อย ๆ การให้ก็ทำให้เรามีความสุข”

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

การนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... *นางประภา ไตรลิ่งคะ*

(นางประภา ไตรลิ่งคะ.)

พนักงานพิมพ์ ส.๔

ผู้รายงาน

วันที่ *10* เดือน *สิงหาคม* พ.ศ. *2563*

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....
.....

ลงชื่อ..... *สมศักดิ์ สุขจันทร์*

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ *11* เดือน *ก.ค.* พ.ศ. *2563*