



บันทึกข้อความ

อสค.
เลขที่รับ 1765
วันที่ 25 ส.ค. 2567
เวลา

ของ อสค.
เลขที่รับ 1064
วันที่ 14 ส.ค. 2567
เวลา

สค.
เลขที่รับ 1704
วันที่ 14 มี.ค. 2567
เวลา 6.13 น.

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๓๐๖ ๘๗๐๑
 ที่ พม ๐๕๐๑/๓๗๐๗ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 และแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของ สค. ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. เรื่องเดิมและข้อเท็จจริง

๑.๑ หนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ พม ๐๕๐๗/๘๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เห็นชอบแผนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
 หมวด ๑ - ๖ ประจำปี ๒๕๖๗ ทั้งนี้ แผนการพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วย (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้น
 บุคลากร กิจกรรมที่ ๒ การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ข้อ ๒) กำหนดให้จัดทำ
 แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปี ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาดังกล่าว (PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้น
 บุคลากร) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. คณะทำงานร่วมกัน
 แสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)
 ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อพิจารณา

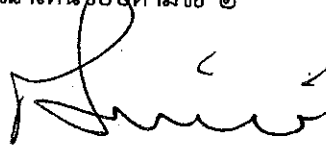
สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้วเพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการเสริมสร้าง
 ความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน
 (Ecosystem) เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรี
 และสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๓)

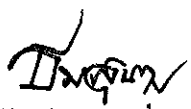
๒.๒ ขอความเห็นชอบแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน
 (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๔)

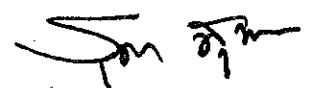
๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบตามข้อ ๒


 (นางสาวรัตนติกรม ศรีสุรนันท์)
 เลขาธิการกรม

เห็นชอบ


 (นายธนสุนทร สว่างสาเลี)
 อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
 25 ส.ค. 2567


 (นางสุดา สุหลง)
 รองอธิบดี สค.
 18 ส.ค. 2567

การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นในหลายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องมีแนวทางหรือวิธีการที่จะดึงดูดและรักษาคนให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด ทั้งนี้ การเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรผ่านรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่หลายองค์กรใช้เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Employee Engagement) ประกอบกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันต่อองค์กร และให้นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ดี นอกจากนี้ การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรยังเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อีกด้วย

ความผูกพัน หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และหากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญได้ (Steer; ๑๙๙๗) ทั้งนี้ การที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด (Whitey and Cooper ; ๑๙๘๙) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อีกด้วย กล่าวคือสมาชิกจะมีความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์กร (Smith and others; ๑๙๘๓) ในกรณีนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีภารกิจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนงานในภารกิจให้บรรลุยุทธศาสตร์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจึงได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพัน ๔ องค์ประกอบ ๙ ประเด็นย่อย (๔๐ ข้อคำถาม) ตามแนวคิดพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ของ The Gallup Organization ผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้

๑. ความต้องการพื้นฐาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี

๒. การสนับสนุนทางการบริหาร ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านตัวงาน และด้านผู้บริหาร

๓. สัมพันธภาพ ประกอบด้วย ด้านทีมงาน และหัวหน้างาน

๔. ความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) และด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

สรุปผลการสำรวจความผูกพันในองค์กร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรคิดเป็นร้อยละ ๙๓ จากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๐๖ คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๘๖ คน ลูกจ้างประจำ ๘๘ คน พนักงานราชการ ๒๓๒ คน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในแต่ละองค์ประกอบ (เรียงลำดับจากน้อยไปมาก) มีดังนี้

ลำดับ	องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ร้อยละ
๑	ความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๘๗.๗๘
๒	การสนับสนุนทางการบริหาร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านตัวงาน ด้านผู้บริหาร	๙๔.๖๙
๓	ความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๙๕.๐๓
๔	สัมพันธภาพ ได้แก่ ด้านทีมงาน ด้านหัวหน้างาน	๙๕.๔๐

จากตารางจะพบว่า อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ๑) สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก เช่น การได้รับรางวัลหรือได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ๒) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นโยบายการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน มีค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระดับที่น้อยที่สุด คือ ร้อยละ ๘๗.๗๘

อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ได้แก่ ๑) ด้านองค์กร เช่น มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารด้านนโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ชัดเจน มีการเปิดเผยและสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานด้านข้อร้องเรียนและงานวินัยที่เหมาะสม ๒) ด้านตัวงาน เช่น รับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ตนเองทำและคิดว่าตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับงาน เป็นต้น ๓) ด้านผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการสื่อสารทิศทางการทำงานที่เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ให้ความสำคัญกับการปลดออกการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนรับฟังและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีค่าความผูกพันของบุคลากรฯ ร้อยละ ๙๔.๖๙

อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ๑) มีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ๒) มีความมั่นคงในอาชีพ เช่น งานที่ตนเองรับผิดชอบมีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง โดยมีค่าความผูกพันของบุคลากรฯ ร้อยละ ๙๕.๐๓

อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ได้แก่ ๑) ทีมงาน เช่น การพึ่งพาทีมงานเมื่อประสบปัญหาการทำงานร่วมกัน การสื่อสารภายในทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของคนในทีมเหมาะสมกับงาน ๒) หัวหน้างาน เช่น การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในทีมงาน การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมชาติ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยดังกล่าว มีค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ ๙๕.๔๐

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงอัตราการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการในปีที่ผ่านมาพบว่า มีข้าราชการที่ขอโอนไปรับราชการหน่วยงานภายนอก รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๖ ต.ค. ๖๖) ซึ่งลดลงจากเดิมร้อยละ ๒๑ โดยเหตุผลในการขอโอนไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นยังคงเป็นเรื่องความต้องการกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา เนื่องจากมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และต้องการกลับไปอยู่กับครอบครัว เพื่อดูแลบิดามารดาที่ชราภาพ มีโรคประจำตัว รวมถึงต้องการกลับไปดูแลบุตรที่อยู่ในวัยปฐมวัย

สำหรับข้อมูลที่มีความสำคัญอีกหนึ่งประการที่จำเป็นต้องนำมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร คือ ข้อมูลเกี่ยวกับช่วงอายุของคนในองค์กร เนื่องจากการเสริมสร้าง Engagement ต้องคำนึงถึงความต้องการของ Generation ด้วย ทั้งนี้ เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมและความต้องการของแต่ละช่วงวัยแล้วพบว่า บุคลากร สค. ส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๒.๕ อยู่ใน Generation Y คือ ช่วงอายุ ๒๗ - ๔๒ ปี (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐) ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวเติบโตมากับเทคโนโลยี มีวิถีการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ที่อิสระพอสมควร ชอบความชัดเจน เปิดรับความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าร้องขอในสิ่งที่ตนเองสมควรได้รับ องค์กรจึงควรมอบหมายงานที่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ชัดเจน เพื่อให้มองเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้เพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ควรมีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงควรให้การยกย่องชมเชยหากมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากกลุ่มคนดังกล่าวจะต้องการการเป็นที่ยอมรับในองค์กร รองลงมาร้อยละ ๔๐.๒ อยู่ใน Generation X คือ ช่วงอายุ ๔๓ - ๕๘ ปี (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒) ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวจะเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน เติบโตมากับการเลี้ยงดูที่มีกฎระเบียบชัดเจน มองหาความมั่นคงในการทำงานและทำงานเพื่ออนาคตในวัยเกษียณ องค์กรจึงควรสนับสนุนให้กลุ่มคนเหล่านี้ทำงานในรูปแบบการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน ควรมอบหมายงานด้านการบริหาร และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และมีรูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการประกอบการเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ ร้อยละ ๓.๘ เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วง Boomer คือผู้ที่มีอายุ ๕๙ ปีขึ้นไป (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๐๗) กลุ่มคนดังกล่าวจะมีลักษณะนิสัยเคร่งครัดในแบบแผน มีประสบการณ์มาก ทุ่มเทกับการทำงานมีความอดทนสูง องค์กรจึงควรที่จะสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อหลักการทำงาน และเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างทุ่มเทจากกลุ่มคนประเภทนี้ สำหรับกลุ่มสุดท้ายคิดเป็นร้อยละ ๓.๕ อยู่ในช่วง Generation Z คือ ช่วงอายุไม่เกิน ๒๖ ปี (ผู้ที่เกิดในช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๐) กลุ่มคนดังกล่าวจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง เปิดกว้างทางความคิด สนใจเทคโนโลยี ถนัดการใช้โซเชียลมีเดีย และมักจะมองหางานที่เติมเต็มความสุขมากกว่าเงินเดือน แต่ก็ยังต้องการความเติบโตพร้อมกับการมีสมดุลชีวิตที่ดี ไม่ยึดติดกับการทำงานประจำเพียงอย่างเดียว มีความพร้อมรับมือกับความเสี่ยงไม่กลัวการเปลี่ยนงาน องค์กรจึงควรมอบหมายงานที่สนุก ทำด้วยความสามารถ ให้อิสระทางความคิด ยืดหยุ่นเรื่องเวลา และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน

ดังนั้น การดำเนินงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ๓ ประการ ดังนี้

๑. การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น โดยแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์กร อยากบอกเล่าให้ผู้คนที่ทราบว่าตนเองทำงานในองค์กรนี้ และอยากชักชวนให้ผู้อื่นมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย

๒. การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

๓. การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดี และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขานุการกรม โดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้นำข้อมูลสรุปผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลด้านบุคลากรส่วนอื่น ๆ มาเป็นข้อมูลประกอบและใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดกิจกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมทั้งเพื่อให้เกิดความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แนวคิด Employee Experience มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee – centric Approach) มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดประสบการณ์การทำงานที่ดี มีความประทับใจ มีความสุขกับการทำงาน และอยากทำงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)
๒. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)
๓. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)
๔. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)
๕. ผู้บริหาร (My Senior Executive)
๖. หัวหน้างาน (My Supervisor)
๗. องค์กร (My Agency)
๘. ทีมงาน (My Team)

**กรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร
เพื่อนำมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร**

ตัวแปรอิสระ

- ข้อมูลส่วนบุคคล**
๑. เพศ
 ๒. อายุ
 ๓. วุฒิการศึกษา
 ๔. ประเภทบุคลากร
 ๕. หน่วยงาน
 ๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 ๗. หน้าที่ความรับผิดชอบ
 ๘. ภูมิลำเนา

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน**
ตามแนวคิด Employee Experience
๑. ตัวงาน (My Work)
 ๒. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)
 ๓. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)
 ๔. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)
 ๕. ผู้บริหาร (My Senior Executive)
 ๖. หัวหน้างาน (My Supervisor)
 ๗. องค์กร (My Agency)
 ๘. ทีมงาน (My Team)

ตัวแปรตาม

- บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร**
มีการแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนี้
๑. การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say)
 ๒. การคงอยู่กับองค์กร (Stay)
 ๓. การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive)

**แผนการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณภาพพื้นที่ของบุคลากร
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพพื้นที่	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ด้านตัวงาน (My Work)</p>	<p>เพื่อสร้างความเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กรและผลกระทบ (Impact) ของงานต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน</p>	<p>กิจกรรมสื่อสารความสำคัญของงาน ได้แก่</p> <p>๑.๑ การมอบนโยบายของผู้บริหารให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการขับเคลื่อนงานในการประชุมกรมประจำเดือน</p> <p>๑.๒ การประชุมนิเทศบุคลากรใหม่และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system)</p> <p>๑.๓ การสื่อสารความเคลื่อนไหวขององค์กร อย่างสม่ำเสมอผ่านทางต่าง ๆ</p> <p>๑.๔ การยกย่องเชิดชูผลงาน</p> <p>๑.๕ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับกอง/เทียบเท่า และทำหนังสือแจ้งเวียน เพื่อหน่วยงานนำไปถ่ายทอดรายบุคคล</p>	<p>พ.ย. ๖๖ – ก.ย. ๖๗</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ - สำนักงาน เลขานุการกรม - กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร</p>

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. ด้านสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)</p>	<p>เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในประเด็นต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยและมีสุขภาพ อนามัยในสถานที่ทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน</p>	<p>กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก ได้แก่ ๒.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี ๒.๒ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและคุณภาพชีวิต บุคลากร ๒.๓ การเป็นองค์กรรักษาสีเขียว (Green office) ๒.๔ การจัดสวัสดิการ สค. ๒.๕ ความปลอดภัยในการทำงาน (ภายในและ ภายนอกสถานที่ทำงาน)</p>	<p>พ.ย. ๖๖ – ก.ย. ๖๗</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ - สำนักงาน เลขานุการกรม - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค)</p>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานแบบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงานและการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย มีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>กิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่</p> <p>๓.๑ การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>๓.๒ การขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๓.๓ การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน</p> <p>๓.๔ การเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เช่น นวัตกรรม</p> <p>๓.๕ การส่งเสริมการจัดความรู้ (Knowledge Management) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) รวมทั้งส่งเสริมให้มีกิจกรรมสำหรับ Talking Corner สำหรับเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้น ๆ</p> <p>๓.๖ การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการดำเนินงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สค. (ITA)</p>	<p>ม.ค. – ก.ย. ๖๗</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>- สำนักงานเลขานุการกรม</p> <p>- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>- ศจท.</p> <p>- ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)</p>

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)</p>	<p>เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสในการรับรู้ความเติบโตในเส้นทางสายอาชีพตามตำแหน่งที่ถือครอง</p>	<p>กิจกรรมการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่</p> <p>๔.๑ การสร้างความรับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑</p> <p>๔.๓ การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงานภายในหรือภายนอก</p>	<p>ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเลขานุการกรม - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕. ผู้บริหาร (My Senior Executive)</p>	<p>เพื่อให้เกิดการบริหารงานซึ่งมุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนสู่อนาคต การสร้าง แรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในหน่วยงาน</p>	<p>กิจกรรมการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมให้ บุคลากรขั้นสุดตำแหน่งสำคัญ ได้แก่</p> <p>๕.๑ การสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ราชการและจัดเตรียมบุคลากรผู้มีศักยภาพ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ</p> <p>๕.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น</p> <p>๕.๓ การใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๕.๔ การประกาศเจตนาธรรมใน การเป็น หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อขวัญและกำลังใจ ของทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย NO GIFT POLICY จาก การปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>พ.ย. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>- สำนักงาน เลขานุการกรม</p> <p>- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต (ศจท.)</p>

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๖. หัวหน้างาน (My Supervisor)</p>	<p>เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบของการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชา</p>	<p>กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่</p> <p>๖.๑ การสอนงาน (Coaching) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖.๒ การใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p>๖.๓ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรทุกระดับ (Leadership Skills) และหรือทักษะการบริหารคน และหรือทักษะการสื่อสาร และหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง</p>	<p>พ.ย. ๖๖ – ก.ย. ๖๗</p>	<p>- สำนักงานเลขานุการกรม</p> <p>- ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)</p>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗. องค์กร (My Agency)	เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	กิจกรรมการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่ ๗.๑ มีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ ๗.๒ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร ๗.๓ ส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๗.๔ บุคลากรได้ร่วมกันทำประโยชน์เพื่อสังคมและผู้อื่นในโอกาสสำคัญและปลูกฝังการมีจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวม ๗.๕ เสริมภาพลักษณ์องค์กร ๗.๖ องค์กรต้นแบบด้านการขับเคลื่อนงานด้านสตรี ครอบครว และความเสมอภาคระหว่างเพศ	พ.ย. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	- สำนักงานเลขานุการกรม - ทททหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

x

+

x

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๘. ทีมงาน (My Team)</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกพร้อมทั้งมีการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร และเกิดการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๘.๑ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรในองค์กร ๘.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและกระบวนการปรับความคิดเพื่อการพัฒนางาน ๘.๓ การทำงานข้ามสายงานระหว่างกลุ่ม/กอง (คณะทำงาน) ๘.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ๘.๕ การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสำหรับ Talking Corner สำหรับเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว</p>	<p>พ.ย. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p>	<p>- สำนักงานเลขานุการกรม - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)</p>

การวัดและประเมินผล

๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร สค. มีความผูกพันต่อองค์กร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน (ร้อยละ ๘๐)