

การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

ความผูกพัน หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานองค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และหากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญได้ (Steer; ๑๙๙๗) ทั้งนี้ การที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด (Whitey and Cooper ; ๑๙๘๙) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อีกด้วย กล่าวคือสมาชิกจะมีความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์กร (Smith and others; ๑๙๘๓) ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการกรมโดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีภารกิจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนงานในภารกิจให้บรรลุยุทธศาสตร์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจึงได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สค. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำนวน ๘ ด้าน ได้แก่ ๑. ตั๋วงาน ๒. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ๓. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ๔. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ๕. ผู้บริหาร ๖. หัวหน้างาน ๗. องค์กร ๘. ทีมงาน และผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากแบบสอบถามจำนวน ๑๔ ข้อ โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ (Google Forms) ระหว่างวันที่ ๒๓ สิงหาคม – ๙ กันยายน ๒๕๖๗ สรุปรายละเอียดผลการสำรวจปรากฏ ดังนี้

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในแต่ละองค์ประกอบ (เรียงลำดับจากน้อยไปมาก) มีดังนี้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น ร้อยละ
๑. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี		๗๒.๘
๑	สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันจัดให้ ตรงตามความต้องการและส่งเสริมให้ฉันมีสุขภาพเป็นอยู่ที่ดี เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การกักเงินเงินช่วยเหลือค่าทำศพ เป็นต้น	๗๕.๑
๒	ฉันรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน	๗๕.๓
๓	นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้น ช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย	๗๓.๒
๔	ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๗.๙
๒. หัวหน้างาน		๗๘
๑	หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ฉันสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงงานของฉันได้	๗๘.๕
๒	ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม	๗๕.๑
๓	หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	๘๐.๒
๔	หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗๖.๘
๕	หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	๗๙.๘
๓. ผู้บริหาร		๗๘.๒
๑	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน	๗๗.๖
๒	ฉันคิดว่าการทำงานที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมหลักสูตรสำคัญเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	๘๑.๑
๓	หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	๗๗.๗
๔	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๘๐.๖
๕	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของฉัน	๗๔.๑
๔. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา		๗๙
๑	ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	๗๐.๕
๒	ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ	๘๐.๔
๓	การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับ ช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น	๘๕.๖
๕. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก		๘๐
๑	คนที่ทำงานได้ดีในหน่วยงานของฉัน ได้รับการยอมรับและชื่นชมอย่างเหมาะสม	๗๖.๖

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น ร้อยละ
๒	หน่วยงานของฉันมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรกล้าคิด กล้าแสดงออก และสร้างสรรค์สิ่งใหม่	๘๑.๑
๓	หน่วยงานของฉันส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ทำให้ฉันมีโอกาสได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับคนในองค์กร	๗๙.๙
๔	ฉันรับรู้ถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการดำเนินงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สค. (ITA)	๘๑.๕
๕	วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานของฉัน	๘๒.๓
๖	การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วย使我ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘๘.๑
๗	ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม	๗๑.๑
๘	ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๗๙.๘
๖. ตัวงาน		๘๒
๑	การมอบนโยบายและทิศทางการทำงานของผู้บริหาร ทำให้ฉันสามารถวางแผนการทำงานของฉันให้บรรลุเป้าหมายองค์กรได้	๘๑.๙
๒	การประชุมกรมเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ฉันมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน	๗๔.๑
๓	การมีช่องทางต่าง ๆ เพื่อสื่อสารความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ไลน์กอง/ไลน์กลุ่มงาน ทำให้รู้ว่างานที่ฉันมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๘๖.๓
๔	การมีระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของฉัน	๘๔.๑
๕	การยกย่องเชิดชูผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การให้รางวัลต่าง ๆ ทำให้ฉันรู้สึกว่าการยกย่องของฉันให้คุณค่าและความสำคัญกับคนในองค์กร	๘๓.๙
๗. องค์กร		๘๓.๖
๑	หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้	๘๕.๓
๒	หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	๘๒.๙
๓	หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	๘๑.๑
๔	หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการทำประโยชน์เพื่อสังคมและปลูกฝังการมีจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนร่วม	๘๔.๘
๕	หน่วยงานของฉันมีภาพลักษณ์และเป็นองค์กรต้นแบบด้านสตรี ครอบคลุมและความเสมอภาคระหว่างเพศ	๘๓.๔
๘. ทีมงาน		๘๕
๑	ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	๘๑.๕
๒	ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้ เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	๘๖.๖

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น ร้อยละ
๓	ทีมงานของฉันมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอ	๘๕.๓
๔	การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๘๔.๙
๕	ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	๘๘
๖	การทำงานข้ามสายงานระหว่างกลุ่ม/กอง (คณะทำงาน) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่หลากหลายและเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	๘๔

จากการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในแต่ละองค์ประกอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งดำเนินการในกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๒๙ คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการ ๑๙๔ คน ลูกจ้างประจำ ๗๒ คน และพนักงานราชการ ๒๖๓ คน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสามารถจำแนกตามลำดับจากค่าร้อยละน้อยไปมาก ดังนี้

อันดับที่ ๑: ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (ร้อยละ ๗๒.๘)

ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าความผูกพันต่ำที่สุด (๖๗.๙) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังต้องการนโยบายที่สนับสนุนคุณภาพชีวิต การบริหารภาระงาน และการดูแลด้านสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น

อันดับที่ ๒: ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (ร้อยละ ๗๘)

หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในทีม การรับฟังความคิดเห็น และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง เช่น การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

อันดับที่ ๓: ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ร้อยละ ๗๘.๒)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรและการสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างไรก็ตาม บุคลากรยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๗๕.๑) และการสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหาร (๗๔.๑)

อันดับที่ ๔: ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (ร้อยละ ๗๙)

บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง (๘๕.๖) และสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้เมื่อต้องการ (๘๐.๔) อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพยังอยู่ในระดับต่ำ (๗๐.๕) ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

อันดับที่ ๕: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (ร้อยละ ๘๐)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๘๘.๑) รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (๘๒.๓) และการแบ่งปันองค์ความรู้ (๗๙.๙) อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนยังคงเป็นข้อกังวล โดยมีคะแนนเพียง ๗๑.๑

อันดับที่ ๖: ปัจจัยด้านตัวงาน (ร้อยละ ๘๒)

บุคลากรรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า โดยเฉพาะการสื่อสารข้อมูลที่ช่วยให้เข้าใจบทบาทของตนในการขับเคลื่อนองค์กร (๘๖.๓) และการมีระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ (๘๔.๑) ทั้งนี้ การยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (๘๓.๙)

อันดับที่ ๗: ปัจจัยด้านองค์กร (ร้อยละ ๘๓.๖)

องค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (๘๕.๓) รวมถึงการให้ความสำคัญกับการทำประโยชน์เพื่อสังคม (๘๔.๘) นอกจากนี้ องค์กรยังเป็นต้นแบบด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (๘๓.๔) ซึ่งช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความภาคภูมิใจของบุคลากร

อันดับที่ ๘: ปัจจัยด้านทีมงาน (ร้อยละ ๘๕)

ทีมงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะความสามารถในการพึ่งพากันเมื่อเกิดปัญหา (๘๖.๖) การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ (๘๘) และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในทีม (๘๕.๓) สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและการสนับสนุนกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าความผูกพันของบุคลากรโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้า และความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถปรับปรุงในด้านเหล่านี้ได้ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นในระยะยาว

ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ	กิจกรรม	ร้อยละ
๑	ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๘๒.๓
๒	ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๘๘.๒
๓	ฉันยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มสามารถ	๘๙.๔
๔	ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	๙๐.๖
๕	ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	๘๗.๗
๖	ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	๘๑.๓
๗	ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๗๐.๓
๘	ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	๘๔.๑
๙	ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	๘๘.๘
๑๐	ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	๘๕.๙
๑๑	ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนร่วม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	๘๗.๘
๑๒	การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	๙๐.๒
๑๓	การทำในสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	๘๘.๙
๑๔	ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	๗๔.๘
ผลรวม		๘๕

สรุปผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผลสำรวจแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง (ร้อยละ ๘๕) สะท้อนถึงแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้บุคลากรยังมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในพันธกิจขององค์กร ตลอดจนให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตาม พบว่าประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ **ความคิดเรื่องการลาออกหรือโอนย้าย** มีค่าคะแนนต่ำกว่าหัวข้ออื่น ได้แก่

- การไม่เคยคิดลาออกในช่วงปีที่ผ่านมา (ร้อยละ ๗๐.๓)
- การไม่มีความคิดลาออกจากระบบราชการ (ร้อยละ ๗๔.๘)

ประเด็นนี้สะท้อนถึง **ความท้าทายที่องค์กรต้องพิจารณา** เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงอัตราการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการในปีที่ผ่านมาพบว่า มีข้าราชการที่ขอโอนไปรับราชการหน่วยงานภายนอก รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ คน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗) โดยเหตุผลในการขอโอนไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นยังคงเป็นเรื่องความต้องการกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา เนื่องจากมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และต้องการกลับไปอยู่กับครอบครัว เพื่อดูแลบิดามารดาที่ชราภาพ มีโรคประจำตัว รวมถึงต้องการกลับไปดูแลบุตรที่อยู่ในวัยปฐมวัย

สำหรับข้อมูลที่มีความสำคัญอีกหนึ่งประการที่จำเป็นต้องนำมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร คือ ข้อมูลเกี่ยวกับช่วงอายุของคนในองค์กร เนื่องจากการเสริมสร้าง Engagement ต้องคำนึงถึงความต้องการของ Generation ด้วย ทั้งนี้ เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมและความต้องการของแต่ละช่วงวัยแล้วพบว่ากลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือช่วงอายุ ๓๕ – ๔๓ ปี (Gen Y) จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗ รองลงมาคือช่วงอายุ ๕๐ – ๕๙ ปี (Gen X) จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐ และช่วงอายุ ๒๘ – ๓๔ ปี (Gen Y) จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ นอกจากนี้ ช่วงอายุ ๑๘ – ๒๗ ปี (Gen Z) มีจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗ ส่วนกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป (Baby Boomer) จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

เมื่อพิจารณาลักษณะของแต่ละช่วงอายุ พบว่า Gen Z (๑๘ – ๒๗ ปี) มีจำนวนค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาการดึงดูดและรักษาบุคลากรวัยหนุ่มสาวเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงความท้าทายในการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม ขณะที่ Gen Y (๒๘ – ๔๓ ปี) เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด โดยช่วงอายุ ๒๘ – ๓๔ ปี เป็นวัยที่เริ่มสะสมประสบการณ์และพัฒนาทักษะ ส่วนช่วงอายุ ๓๕ – ๔๓ ปี เป็นกำลังหลักขององค์กรที่มีศักยภาพในการเติบโตสู่ระดับบริหาร สำหรับ Gen X (๔๔ – ๕๙ ปี) มีจำนวนปานกลางถึงมาก โดยกลุ่ม ๔๔ – ๔๙ ปี กำลังก้าวเข้าสู่บทบาทบริหาร ในขณะที่กลุ่ม ๕๐ – ๕๙ ปี มีความเชี่ยวชาญสูงแต่มีแนวโน้มใกล้เกษียณ ส่วน Baby Boomer (๖๐ ปีขึ้นไป) มีจำนวนน้อย สะท้อนถึงการลดลงของบุคลากรรุ่นเก่า ช่องว่างระหว่างช่วงอายุที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรวัยหนุ่มสาว (Gen Z) ซึ่งอาจส่งผลต่อการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต ความแตกต่างทางมุมมองและประสบการณ์ระหว่าง Gen Y และ Gen X ซึ่งอาจนำไปสู่ความท้าทายในการทำงานร่วมกัน และความจำเป็นในการวางแผนถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าสู่รุ่นใหม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียความเชี่ยวชาญหลังการเกษียณของ Gen X รุ่นปลาย

จากข้อมูลข้างต้น องค์กรอาจเผชิญกับปัญหาหลายประการ ได้แก่ (๑) การขาดแคลนบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะส่งผลต่อความต่อเนื่องของกำลังแรงงานในอนาคต หากไม่มีมาตรการดึงดูดบุคลากร Gen Z เข้ามาเสริมองค์กร (๒) ความเสี่ยงจากการเกษียณอายุของบุคลากร Gen X รุ่นปลายและ Baby Boomer ซึ่งอาจทำให้เกิดช่องว่างด้านความเชี่ยวชาญ หากไม่มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (๓) ความแตกต่างด้านแนวคิดและวัฒนธรรมการทำงานระหว่างบุคลากรรุ่นต่าง ๆ โดยเฉพาะระหว่าง Gen Y และ Gen X ซึ่งอาจกระทบต่อการทำงานร่วมกันและการบริหารจัดการองค์กรในระยะยาว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรที่ครอบคลุมทุกช่วงอายุ ทั้งการดึงดูดและรักษาบุคลากรหนุ่มสาว การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนผ่านของตำแหน่งงาน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น

ดังนั้น การดำเนินงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ๓ ประการ ดังนี้

๑. การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น โดยแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์กร อยากบอกเล่าให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองทำงานในองค์กรนี้ และอยากชักชวนให้ผู้อื่นมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย

๒. การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

๓. การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดี และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้นำข้อมูลสรุปผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สค. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลด้านบุคลากรส่วนอื่น ๆ มาเป็นข้อมูลประกอบและใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ 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)

๕-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. สภาพแวดล้อมการทำงาน
เชิงบวก (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. การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กร
ประสบความสำเร็จ (Strive)

แผนการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านตัวงาน (My Work)	เพื่อสร้างความเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กรและผลกระทบ (Impact) ของงานต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน	กิจกรรมสื่อสารความสำคัญของงาน ได้แก่ ๑.๑ การมอบนโยบายของผู้บริหารให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการขับเคลื่อนงานในการประชุมกรมประจำเดือน/ใช้ วิดีโอสั้น (๓-๕ นาที) อธิบายเป้าหมายองค์กรแล้วส่งผ่าน LINE หรือ Facebook ๑.๒ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system)/ "Meet the Leaders" ให้บุคลากรใหม่ได้พบผู้บริหารโดยตรง ๑.๓ การสื่อสารความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ ๑.๔ การยกย่องเชิดชูผลงาน ๑.๕ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกอง/เทียบเท่า และทำหนังสือแจ้งเวียนเพื่อหน่วยงานนำไปถ่ายทอดรายบุคคล กิจกรรมเพิ่ม	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขานุการกรม - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		- กิจกรรม “หนึ่งวันกับผู้บริหาร” (Walk & Talk) – ให้บุคลากรระดับปฏิบัติการได้ใช้เวลาพูดคุยกับผู้บริหารแบบไม่เป็นทางการ เพื่อรับรู้ทิศทางขององค์กร		
๒. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในประเด็นต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยและมีสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก ได้แก่ ๒.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี ๒.๒ การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.๓ การเป็นองค์กรรักษาสิ่งแวดล้อม (Green office) ๒.๔ การจัดสวัสดิการ สค. ๒.๕ ความปลอดภัยในการทำงาน (ภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน) กิจกรรมเพิ่ม - “โต๊ะทำงานปราศจากความเครียด” เช่น แจกต้นไม้พอกอากาศขนาดเล็กให้บุคลากร เช่น ลิ้นมังกร พลูด่าง หรือส่งเสริมให้บุคลากรตกแต่งโต๊ะทำงานตามสไตล์ตัวเอง - การจัดพื้นที่ผ่อนคลาย: จัดมุมพักผ่อนหรือห้องสมุดเล็ก ๆ ในสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนและลดความเครียดระหว่างการทำงาน	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขานุการกรม - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. สภาพแวดล้อมการทำงาน เชิงบวก (Positive Workplace)	เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานแบบ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับ และชื่นชมบุคลากรจากผลงานและ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีการ ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย มีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	กิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ ๓.๑ การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์ต่อ องค์กร ๓.๒ การขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กร ๓.๓ การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมการสร้างระบบ นิเวศในการทำงาน ๓.๔ การเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิด เห็น กล้าแสดงออก เช่น นวัตกรรม ๓.๕ การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการแบ่งปัน ความรู้ (Knowledge Sharing) รวมทั้งส่งเสริม ให้มีกิจกรรมสำหรับ Talking Corner สำหรับ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยน แนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้น ๆ ๓.๖ การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการดำเนินงาน ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ สค. (ITA)	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงาน เลขานุการกรม - กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร - ศจท. - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค)
๔. โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนา (Growth Opportunity)	เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสในการรับรู้	กิจกรรมการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ๔.๑ การสร้างความรับรู้เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงาน เลขานุการกรม - กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ความเติบโตในเส้นทางสายอาชีพตามตำแหน่งที่ถือครอง	๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะที่หลากหลาย เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ๔.๓ การศึกษาคุณงานระหว่างหน่วยงานภายในหรือภายนอก		- ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)
๕. ผู้บริหาร (My Senior Executive)	เพื่อให้เกิดการบริหารงานซึ่งมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนสู่อนาคต การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน	กิจกรรมการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ ได้แก่ ๕.๑ การสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการและจัดเตรียมบุคลากรผู้มีศักยภาพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ ๕.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๕.๓ การใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕.๔ การประกาศเจตนารมณ์ในการเป็นหน่วยงานที่ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย NO GIFT POLICY	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขาธิการกรม - ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต (ศจท.)
๖. หัวหน้างาน (My Supervisor)	เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขาธิการกรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ในรูปแบบของการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๖.๑ การสอนงาน (Coaching) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างสม่ำเสมอ ๖.๒ การใช้ระบบสารสนเทศระดับกรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม ๖.๓ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรทุกระดับ (Leadership Skills) และหรือทักษะการบริหารคน และหรือทักษะการสื่อสาร และหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง		- ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)
๗. องค์กร (My Agency)	เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	กิจกรรมการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่ ๗.๑ มีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ ๗.๒ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร ๗.๓ ส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๗.๔ บุคลากรได้ร่วมกันทำประโยชน์เพื่อสังคมและผู้อื่นในโอกาสสำคัญและปลูกฝังการมีจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวม	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขาธิการกรม - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		๗.๕ เสริมภาพลักษณ์องค์กร ๗.๖ องค์กรต้นแบบด้านการขับเคลื่อนงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ		
๘. ทีมงาน (My Team)	เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเชิงบวก รวมทั้งมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร และเกิดการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๘.๑ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรในองค์กร ๘.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีและกระบวนการปรับความคิดเพื่อการพัฒนางาน ๘.๓ การทำงานข้ามสายงานระหว่างกลุ่ม/กอง (คณะทำงาน) ๘.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ๘.๕ การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสำหรับ Talking Corner สำหรับเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้น ๆ กิจกรรมเพิ่มเติม	มี.ค. – ก.ย. ๖๘	- สำนักงานเลขานุการกรม - ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

การวัดและประเมินผล

๑. ร้อยละ ๘๗ ของบุคลากร สค. มีความผูกพันต่อองค์กร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน (ร้อยละ ๘๐)