

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

**แผนเสริมสร้าง  
ความผูกพันของบุคลากร  
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
พ.ศ. 2569 - 2570**



สำนักงานเลขานุการกรม  
(กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)

☎ 0 2659 6057

✉ [welfaredsdw@gmail.com](mailto:welfaredsdw@gmail.com)



## คำนำ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนทุกกลุ่มในสังคม การสร้างระบบสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายทางสังคมให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคม และได้มีประกาศใช้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๒.๖ ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ และแนวทางการพัฒนา ๓.๓ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพ ยกระดับและพัฒนามาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ก) ข้าราชการและปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และประเด็นด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมที่มีความซับซ้อนและเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ สามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อป้องกัน "ภาวะหมดไฟในการทำงาน" (Burnout Syndrome) และส่งเสริม "ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน" (Work-Life Balance) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในระบบราชการ ผลลัพธ์จากการสำรวจดังกล่าว ได้นำมาสังเคราะห์และจัดทำเป็น "แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐" ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรม/โครงการเชิงกลยุทธ์ตามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร (Need-Based Approach) เพื่อหลอมรวมทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวกับวิสัยทัศน์ของกรมฯ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมทางสมรรถนะและจิตใจในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการกรม

<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ บทนำ	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย	๒
๑.๔ ตัวชี้วัด	๒
๑.๕ ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๒
<b>บทที่ ๒ ผลการตอบแบบสำรวจ</b>	<b>๑๕</b>
ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
<b>บทที่ ๓ แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</b>	<b>๓๘</b>
พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	

## บทที่ ๑

### ๑.๑ บทนำ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาสังคม การส่งเสริมจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ให้กับกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ ประกอบกับบุคลากรกำลังก้าวเข้าสู่ "ช่วงรอยต่อสำคัญของกำลังคน" ข้อมูลสถิติชี้ให้เห็นว่า ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กรมฯ จะเผชิญกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในระดับผู้บริหาร และหัวหน้างานจำนวนมาก ความเสี่ยงสำคัญคือการขาดแคลนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีทั้งความรู้ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบาย ภารกิจ และการให้บริการประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งสถานการณ์การโอน การลาออก และค่าตอบแทนที่ไม่ตอบโจทย์กับบุคลากรในยุคปัจจุบัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง

แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นตามผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ก) ข้าราชการและปฏิบัติปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวและกรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนดังกล่าว สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งผลสำรวจได้สะท้อนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๖ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม ๒) ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน และ ๓) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน ๔) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพและการยอมรับ ๕) ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน และ ๖) ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม ๒) ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน และ ๓) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน สะท้อนถึงความเข้มแข็งขององค์กร ขณะที่ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ๓ ลำดับแรก ๑) ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน ๒) ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ๓) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพและการยอมรับ และเป็นประเด็นสำคัญที่สมควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง การวางแผน สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และการประเมินผลบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรในสังกัด โดยมุ่งเน้น “การเสริมจุดอ่อน และต่อยอดจุดแข็ง” เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก ความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจขับเคลื่อนงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ต่อไป

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการให้แข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๑.๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการให้เป็นองค์กร แห่งความสุข กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการดำเนินกิจกรรมตามแผนความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินกิจกรรม

## ๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

## ๑.๔ ตัวชี้วัด

ร้อยละของการดำเนินกิจกรรมตามแผนความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

## ๑.๕ ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

### ๑.๕.๑ วิสัยทัศน์

กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการ พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

### ๑.๕.๒ พันธกิจ

ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

### ๑.๕.๓ ภารกิจ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ

### ๑.๕.๔ หน้าที่และอำนาจ

๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม

๒) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการในการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

๓) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน

๔) พัฒนาสังคม จัดบริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแก่ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

๕) บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมในความรับผิดชอบของกรม

๖) ดำเนินกิจกรรมตามโครงการตามพระราชดำริ โครงการตามพระราชประสงค์ โครงการพระดำริ และโครงการอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๕.๕ โครงสร้างองค์กร



## นิยามความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

“ความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คือ พลังทางบวกที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของงานตามภารกิจการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับค่านิยมของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รวมทั้งพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน”

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

### ๑. แนวคิดเกี่ยวกับ Generations

คาร์ล มันไฮม์ (Karl Mannheim) นักสังคมวิทยาผู้ทรงอิทธิพลชาวเยอรมัน ได้วางรากฐานสำคัญในการศึกษาโครงสร้างสังคมผ่านแนวคิดเรื่อง “ช่องว่างระหว่างวัย” (Generation Gap) โดยได้นำเสนอคำอธิบายที่ลึกซึ้งผ่าน “ทฤษฎีรุ่นวัย” (Theory of Generations) ซึ่งปรากฏในผลงานชิ้นประวัติศาสตร์อย่าง “*The Problem of Generations*” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. ๑๙๒๘ ว่า generation เป็นรุ่นของผู้คนในสังคมซึ่งเกิดและเติบโตท่ามกลางเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์บางเหตุการณ์ที่มีแรงสั่นสะเทือนในวงกว้าง พวกเขาจะได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมและทางประวัติศาสตร์ในช่วงนั้นแบบเดียวกัน อันส่งผลให้เกิดลักษณะร่วมบางอย่าง มีค่านิยม แนวคิด และพฤติกรรมคล้ายๆ กัน ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเดียวกันทั่วโลก แต่ก็ไม่อาจเหมารวมได้ บางคนที่ถูกจัดว่าเป็นคนในเจนเนอเรชันเดียวกันอาจมีลักษณะแนวคิดหรือพฤติกรรมที่ต่างกันได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ชนชั้นทางสังคม, พื้นที่ที่อยู่อาศัย, การเลี้ยงดู หรือวัฒนธรรม ทำให้พวกเขามีทัศนคติที่แตกต่าง เฉพาะตัวจากคนในรุ่นเดียวกัน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ กลุ่มคนตามช่วงอายุ

- **ยุคปู่ ย่า ตา ยาย หรือ Silent Generation** คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๔๖๘ – ๒๔๘๕

คนกลุ่มนี้เติบโตมาในช่วง สงครามโลกครั้งที่ ๒ และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ (The Great Depression) มักถูกมองว่าเป็นกลุ่มอนุรักษ์นิยม แต่คนรุ่นนี้คือผู้ที่เปลี่ยนผ่านจากยุควิทยุสู่ยุคโทรทัศน์ และคอมพิวเตอร์ เครื่องแรกๆ คุณค่าทางสังคมยึดถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Civic duty) ซึ่งเป็นผลจากการหล่อหลอมในช่วงวิกฤตชาติ

- **ยุคลูก ป้า พ่อและแม่ หรือ Baby Boomers** คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๔๘๖ – ๒๕๐๗

เป็นกลุ่มที่เกิดในยุคสมัยที่โลกกำลังเปลี่ยนผ่านจากความอดอยากสู่รัฐสวัสดิการ และบริโภคนิยม ซึ่งสถานะที่เศรษฐกิจรุ่งเรืองและการขยายตัวของชนชั้นกลางในไทย คุณลักษณะของ Boomers เป็นปัจเจกนิยม (Individualism) และการตั้งคำถามต่ออำนาจรัฐ ด้านการทำงานมักให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการทำงานหนักเพื่อความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการเห็นโอกาสในการสร้างตัวที่เปิดกว้างในช่วงหลังสงคราม และเริ่มสัมผัสสิ่งใหม่คือการมาถึงของโทรทัศน์ สื่อมวลชน และดนตรีร็อกแอนด์โรล ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างอัตลักษณ์ร่วม (Common Identity) ที่แยกพวกเขาออกจากรุ่น Silent Generation

- **ยุคพ่อแม่และแม่ น้า อา Generation X** คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๒๓

เป็นกลุ่มรอยต่อที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างสังคมและเทคโนโลยีแบบพลิกฝ่ามือ (Disruptive Change) และเป็นกลุ่มที่เชื่อมต่อระหว่างโลกอนาล็อกและดิจิทัล ทำให้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) สูงที่สุดตามทฤษฎีการปรับตัวทางสังคม และเป็นรุ่นแรกที่เริ่มตั้งคำถามกับวัฒนธรรม "การพลีชีพเพื่องาน" สู่ "แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน" **Work-Life Balance** ของ Boomers ซึ่งเป็นผลจากการเห็นพ่อแม่ของตนเองทุ่มเทให้งานแต่กลับเผชิญกับความไม่มั่นคง นอกจากนี้แล้วยังให้ความสำคัญกับเสรีภาพส่วนบุคคลและการแสดงออกที่แตกต่าง (Sub-culture) เช่น ดนตรี หรือศิลปะแนวขบถ ซึ่งมองว่าเป็นการสร้างอัตลักษณ์เพื่อสร้างระยะห่างจากบรรทัดฐานสังคมเดิม

- **ยุคน้ำ อา พี่ น้อง Generation Y** คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐

เป็นกลุ่มที่เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนที่สุดในด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองโลก ซึ่งคนกลุ่มนี้มีประสบการณ์เข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Revolution) และยุคแห่งการเชื่อมต่อ (The Connected Era) และเห็นการล่มสลายของโลกอนาล็อก ถนัดการใช้เครื่องมือทันสมัย จุดเด่นของคนกลุ่มนี้คือชอบแสดงออกเพราะมีความมั่นใจในตัวเองสูง ทำให้เกิดความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไขมีอิสระในความคิด กล้าซักถามในเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ จึงมีความเป็นสากลมาก ด้านการทำงานชอบงานที่สร้างสรรค์และท้าทายเหมาะสมกับความสามารถของพวกเขาเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ไม่อึดอัด สามารถพัฒนาตนเองได้จริง และยังให้ความสำคัญกับครอบครัว กลุ่มเพื่อน และตัวของพวกเขาเองมากกว่าองค์กร บวกกับนิสัยชอบสังสรรค์กับเพื่อนฝูง และการนอนดึกตื่นสาย ย่อมทำให้พวกเขาต้องการความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเพื่อความมั่นคง (Silent/Boomers) มาเป็นการทำงานที่ "มีความหมาย" (Meaningful Work) และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ผลมาจากการเลี้ยงดูแบบประคับประคองของพ่อแม่ Boomers ทำให้ Gen Y มีความเชื่อมั่นสูง และยังคงมองหาความสมดุลของชีวิตแบบ Smart Worker คือการให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน คนกลุ่มนี้เรียนรู้จากคนรุ่นก่อนว่าการทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาให้ตัวเองและครอบครัว หรือให้เวลาส่วนตัวมากเกินไปจนส่งผลเสียกับการงาน ย่อมเป็นเรื่องที่ไม่ดี การจะให้ชีวิตดีขึ้นจริงคือการทำ ๒ เรื่องนี้ให้สมดุลกัน นอกจากนี้แล้วอาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่แบกโลก แบกองค์กรอันเนื่องมาจากเป็นกลุ่มประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศที่เข้าสู่วัยแรงงานชั้นกลางสู่การเป็นผู้บริหารขั้นต้นในบางองค์กร

- **ยุคพี่ น้อง Generation Z** คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๕๓๙- ๒๕๕๒ ปี

เป็นกลุ่มที่เกิดมาเผชิญกับ Hyper-connectivity (การเชื่อมต่อตลอดเวลา) และความวิกฤตที่ทับซ้อน (Polycrisis) พร้อมกับสมาร์ตโฟนและโซเชียลมีเดียซึ่งสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของคนรุ่นนี้ทำให้กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านพื้นที่เสมือนจริงมากกว่าพื้นที่ทางกายภาพ ในกลุ่ม Gen Z มีหน่วยย่อยที่เห็นชัดคือกลุ่ม "Digital Activists" ที่ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม (เช่น BlackLivesMatter หรือขบวนการคนรุ่นใหม่ในไทย) ซึ่งอธิบายได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีการตีความเหตุการณ์ร่วมกันจนนำไปสู่การปฏิบัติการทางสังคม (Social Action) ทางด้านพฤติกรรมมีแนวโน้มที่จะไม่ยึดติดกับกรอบทางสังคมแบบเดิม (เช่น เพศสภาพหรืออาชีพเดียวตลอดชีวิต) มีอุดมการณ์สูง แต่ Gen Z มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเอาตัวรอด (Pragmatism) เนื่องจากเติบโตมาในยุคที่เศรษฐกิจมีความไม่แน่นอนสูง พวกเขาจึงให้ความสำคัญกับทักษะที่ใช้ได้จริงและสุขภาพจิต (Mental Health) มุมมองในการทำงานชอบการแสดงออกถึงตัวตน" (Identity Expression) หากงานนั้นไม่ตอบโจทย์คุณค่าภายใน พวกเขาจะพร้อมลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Job Hopping) ได้ง่ายกว่า เพราะไม่ได้ผูกติดความมั่นคงไว้กับองค์กรเดียว

- ยุค หลาน หลาน Generation Alpha คนที่เกิดปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้นไป

กลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ที่มีบทบาทในการกำหนดโลกในอนาคต มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากกลุ่มวัยทำงานในยุคนี้ (Generation X และ Y) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีการเรียนรู้รวดเร็วในเรื่องของเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต กล้าลองผิดลองถูกกล้าทำสิ่งใหม่ๆ รักอิสระและสามารถใช้ชีวิตอยู่ตัวคนเดียวได้ เชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี ขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจากการที่อยู่กับเทคโนโลยีมาก ได้รับความรักท่วมท้นจากการที่พ่อแม่ในปัจจุบันมีลูกน้อยลง ขาดความยืดหยุ่นและห่างไกลธรรมชาติ ซึ่งเป็นคาแรกเตอร์ที่แตกต่างจากเจเนอเรชันอื่นๆ ซึ่งจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป อาชีพหรืองานในอนาคตของกลุ่มเจนอัลฟาก็จะเปลี่ยนไป โดยพื้นฐานทางธรรมชาติของ Gen Alpha ที่มีความกล้าลองกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ทำให้การทำธุรกิจเป็นสิ่งเจเนอัลฟาอาจสนใจเป็นพิเศษ อาจมี startup จำนวนมากเกิดขึ้น หรือความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีที่อาจทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นด้วย

## ๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๒.๑ Hertzberg เป็นนักทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ได้อธิบายเกี่ยวกับ Hertzberg's Two Factor Theory ไว้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้นองค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) สรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เช่น

๑) ความสำเร็จ (Achievement) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในงานหรือภารกิจที่รับผิดชอบจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าและมีความหมาย

๒) การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การที่บุคคลได้รับคำชมเชย การยกย่อง หรือรางวัลตอบแทนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารสำหรับความสำเร็จหรือความพยายามที่แสดงออกในงานที่ได้รับมอบหมาย ชี้ให้เห็นว่า การได้รับการยอมรับเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าในองค์การ มีบทบาทสำคัญ และได้รับการรับรองถึงความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

๓) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในสายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่บทบาทที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน ความท้าทายใหม่ และการได้รับการยอมรับถึงศักยภาพของตนเอง โดยองค์ประกอบนี้ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่สร้าง “ความพึงพอใจ” ในการทำงานและสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อองค์กร

๔) งานที่ท้าทายและมีความหมาย (The Work Itself) คือ งานที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองกำลังทำสิ่งที่มีคุณค่า มีผลกระทบต่อองค์กร สังคม หรือชีวิตของผู้อื่น ซึ่งสะท้อนถึงจุดมุ่งหมายหรือคุณค่าภายในของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ให้ความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะหรือความสามารถอย่างเต็มที่ จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นปัจจัยจูงใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivators) และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยบุคคลที่ได้รับประสบการณ์จากความร่วมมือในทีม มักมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น สามารถรับมือกับความท้าทายได้ดี และพร้อมที่จะประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Involvement in Decision-Making) เป็นองค์ประกอบที่ให้ออกาสบุคคลได้เข้าถึงกระบวนการวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ช่วยยกระดับแรงจูงใจภายในของพนักงานในองค์กร ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าตนมีบทบาทสำคัญในองค์กร และมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยนี้มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

๒) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน

๓) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๔) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๕) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

๖) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงาน

๗) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

๘) ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Benefits) เป็นองค์ประกอบสำคัญในกลุ่มของปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเงื่อนไขภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร หากไม่ได้รับการจัดการที่ไม่เหมาะสม พนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจและมีแนวโน้มที่จะลาออกได้ ลักษณะสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ซึ่งหากไม่สอดคล้องกับตลาดหรือไม่ยุติธรรม อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจอย่างชัดเจน

๘) การพัฒนาความรู้ของบุคลากร (Training and Development) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกิจกรรมฝึกอบรมหรือการอบรมต่อเนื่อง รวมถึงแผนพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากองค์กรไม่มีแนวทางจัดการด้านนี้เพียงพอ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แม้การพัฒนาองค์ความรู้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่ถือว่ามีค่าสำคัญในการรักษาแรงงานให้อยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

๑๐) สภาพแวดล้อมในการทำงานในฐานะปัจจัยค้ำจุน (Working Conditions as a Hygiene Factor) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยค้ำจุน โดยครอบคลุมถึงองค์ประกอบพื้นฐานทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการจัดการที่ไม่เหมาะสม อาจเกิดความเหน็ดเหนื่อย ขาดแรงบันดาลใจ อันนำไปสู่การลาออกหรือประสิทธิภาพต่ำได้ ลักษณะสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้แก่ ๑. ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Health & Safety) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากอันตรายจากการทำงาน ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจและไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือลาออกจากการทำงาน ๒. ความสะดวกสบายทางกายภาพ (Physical Comfort) เช่น การระบายอากาศ เสียงรบกวน แสงสว่าง และอุณหภูมิในห้องทำงาน มีผลต่อสภาพจิตใจและความสามารถในการโฟกัสของพนักงาน ๓. ความเหมาะสมของอุปกรณ์และเครื่องมือ (Provision of Equipment) อุปกรณ์ทำงานที่เหมาะสมและครบครัน ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ลดอาการเหนื่อยล้าหรือความเครียดเนื่องจากระบบการทำงานส่งผลตกถอย

**๒.๒ Allen and Meyer** ได้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรและได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะที่อธิบายความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑ ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยึดมั่นภักดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศตนทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒ ความผูกพันกับองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยครอบคลุมถึงผลตอบแทนทางการเงิน และต้นทุนทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับบุคลากร และต้นทุนเชิงอาชีพ ประกอบกับการรับรู้ถึงทางเลือกในการทำงานอื่นที่อาจมีจำกัด ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ต่อไป ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่ สภาวะดังกล่าวนี้พนักงานจะประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ

๓ ความผูกพันกับองค์กรเชิงหน้าที่ (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมี “พันธะหน้าที่” หรือมีข้อผูกมัดทางศีลธรรมให้ต้องคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเกิดจากการรับรู้ที่ตนเองได้รับผลประโยชน์จากองค์กรจึงควรตอบแทนด้วยความจงรักภักดีและร่วมสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงความรู้สึก “ควรอยู่” (ought to stay) ต่างจากความผูกพันด้านจิตใจที่เน้นความรู้สึก “อยากอยู่” ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นหรือมีหน้าที่ที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร โดยหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นโอกาส การพัฒนาและทรัพยากรพื้นฐานที่องค์กรสนับสนุนไว้ เมื่อบุคลากรมีผูกพันประเภทนี้ องค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านความมั่นคงของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

**๒.๓ The Gallup Organization** เป็นสถาบันวิจัยชั้นนำของสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และจำแนกประเภทของพนักงานตามระดับของความผูกพันไว้จำนวน ๓ ประเภท คือ

๑. พนักงานที่มีความผูกพัน (Engaged Employees) พนักงานกลุ่มนี้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร พนักงานกลุ่มนี้มักแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจภายในสูง และพร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยสมัครใจ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงขึ้น

๒. พนักงานที่ไม่ผูกพัน (Not Engaged Employees) พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามหน้าที่เพียงเท่านั้น ขาดความมุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ และแรงขับเคลื่อนในการพัฒนางานหรือองค์กร ไม่แสดงออกถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างแท้จริง และอาจมีแนวโน้มปลีกตัวจากกิจกรรมหรือเป้าหมายขององค์กร

๓. พนักงานที่ไม่ผูกพันเชิงลบ (Actively Disengaged Employees) พนักงานกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่ขาดความผูกพันกับองค์กรเท่านั้น หากแต่ยังแสดงพฤติกรรมต่อต้านหรือบั่นทอนวัฒนธรรมองค์กร มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในลักษณะที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อเพื่อนร่วมงานหรือระบบการทำงานโดยรวมอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น โดย George Gallup ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยทำการสำรวจพนักงาน จำนวน ๑.๙๘ ล้านคนจากองค์กรทั้งหมด ๓๖ แห่งที่อยู่ใน ๒๑ อุตสาหกรรม ของ ๒๘ ประเทศ โดยใช้ Meta-Analysis เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานจากการสำรวจดังกล่าว ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม ๑๒ ประการ (Q๑๒) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ทั้ง ๑๒ ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัย (Safety) ผลผลิต (Productivity) และการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถาม ๑๒ ประการ (Q๑๒) ได้กลายมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งชื่อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ประกอบไปด้วย ๑๒ คำถาม ดังต่อไปนี้

#### **ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)**

๑) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at work)

๒) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)

#### **ด้านการสนับสนุนการบริหาร (Management Support)**

๓) ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)

๔) ในช่วง ๗ วันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)

๕) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My Supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)

๖) มีบางคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There are someone at work who encourage development)

๗) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinions seem to count)

#### ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)

๘) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purposes of company make me feel my job is important)

๙) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or follow employees are committed to doing quality work)

๑๐) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

๑๑) ในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)

๑๒) เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสที่ได้เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunity to learn and grow at work)

**๒.๔ แนวคิดปัจจัยเอื้อต่อการทำงานตามแบบจำลอง JD-R** เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) เป็นส่วนสำคัญของแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Demands-Resources Model หรือ JD-R Model) ซึ่งนำเสนอโดย Demerouti และคณะ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๓ แบบจำลองนี้ถูกใช้เป็นการกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องาน (Work Engagement) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๒ ส่วน ได้แก่:

๑) ความต้องการในงาน (Job Demands) หมายถึง ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์การมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่อาจทำให้บุคลากรต้องใช้ความพยายามอย่างสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และอาจก่อให้เกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ตัวอย่างเช่น ภาระงานที่หนัก และระยะเวลาการทำงานที่จำกัด

๒) ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งที้องค์การให้การสนับสนุนแก่บุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ลดแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากความต้องการในงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

นอกจากนี้แล้วยังมีงานวิจัยที่ได้อธิบายปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน โดยจำแนกออกเป็น ๔ ระดับ ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับองค์การ หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการสนับสนุนจากองค์การโดยการกำหนดเป็นกรอบนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งจะสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ ผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบัน

๑.๒ โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการทำงานที่สามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และความชำนาญโดยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างต่อเนื่องทั้งปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานและสามารถรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้

๑.๔ สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน หมายถึง การมีบริเวณหรือพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติ

๒. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

๒.๑ การสนับสนุนและสอนงานจากหัวหน้างาน หมายถึง การมีหัวหน้างานหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่าในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การให้คำแนะนำ รวมถึงการช่วยในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

๒.๒ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น มีเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความสามารถ

๓. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับโครงสร้าง หมายถึง การสนับสนุนจากองค์การ โดยการกำหนดโครงสร้างองค์การ ขอบเขตความรับผิดชอบ คำอธิบายลักษณะงานและสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน

๔. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบลักษณะงานที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความมีคุณค่าในงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

**๒.๕ แนวคิดของ Aon Hewitt** ที่ใช้ในการวัดและทำความเข้าใจระดับความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ในองค์การ โดยมองว่าความผูกพันเป็นภาวะที่มีความซับซ้อนและแสดงออกผ่านพฤติกรรมหลัก ๓ มิติ ที่เรียกว่า **Say-Stay-Strive** ในทางวิชาการ มิติทั้งสามนี้ทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรม (Behavioral Indicators) ของความผูกพัน ดังนี้:

๑) Say (การแสดงออกทางวาจา: Behavioural Advocacy)

มิติ Say สะท้อนถึงการที่พนักงานกลายเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) หรือทูตขององค์การ พฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวก (Positive Affective Attitude) ต่อบริษัท โดยพนักงานจะเต็มใจที่จะกล่าวถึง (Speaking Positively) องค์การในแง่บวกต่อบุคคลภายนอก (เช่น ลูกค้า, เพื่อน, สมาชิกในครอบครัว) แนะนำ (Recommending) องค์การให้เป็นนายจ้างหรือผู้ให้บริการแก่ผู้อื่น

๒) Stay (ความตั้งใจที่จะคงอยู่: Intent to Remain)

มิติ Stay คือการแสดงออกถึงความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ต่อบริษัท ซึ่งเป็นความปรารถนาที่บุคคลจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปในอนาคต พฤติกรรมนี้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของเสถียรภาพของบุคลากร เนื่องจากสะท้อนถึงความตั้งใจที่จะคงอยู่ (Intention to Remain) ในองค์การระยะยาว การไม่แสดงความสนใจในการค้นหาตำแหน่งใหม่หรือลาออก (Lower Turnover Intention)

๓) Strive (ความพยายามเป็นพิเศษ: Discretionary Effort)

มิติ Strive สื่อถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามตามดุลยพินิจ (Discretionary Effort) ซึ่งเป็นพลังงานหรือความทุ่มเทที่เหนือกว่าข้อกำหนดและหน้าที่พื้นฐานของงาน พฤติกรรมนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันในมิติของผลการปฏิบัติงานโดยแสดงออกในรูปของการทำงานที่เกินกว่าความคาดหวัง (Going the Extra Mile) การแสดงความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนความสำเร็จของเป้าหมายองค์การ (Organizational Goal Attainment)

กล่าวโดยสรุป คือ แบบจำลอง Aon Hewitt เน้นย้ำว่าความผูกพันในระดับสูงต้องเกิดจากพฤติกรรมทั้งสามมิตินี้ควบคู่กัน หากพนักงานแสดงพฤติกรรมเพียงบางมิติ (เช่น **Stay** แต่ไม่ **Strive**) ถือว่ายังไม่บรรลุสถานะความผูกพันที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อผลประโยชน์ขององค์การอย่างแท้จริงที่จะช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมี ๖ ประการ ดังนี้

- ๑) แบรินด์ (Brand) ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์การ ผู้บริหารบริษัทภิบาลหรือความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๒) ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ภาวะผู้นำระดับอาวุโส ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ
- ๓) ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ โอกาสในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารผลการดำเนินงาน การบริหารคน ผลตอบแทนและการให้ความสำคัญแก่พนักงาน
- ๔) แนวปฏิบัติขององค์การ (Company Practices) ได้แก่ การสื่อสาร การให้ความสำคัญกับลูกค้า โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน และการบริหารความสามารถ และการคัดเลือกพนักงาน
- ๕) ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน (The basics) ได้แก่ ผลประโยชน์ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน
- ๖) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (The work) ได้แก่ ความร่วมมือ การมอบอำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ และลักษณะงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้พัฒนาข้อคำถามในแบบสำรวจความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดเป็นกลุ่มปัจจัย ๖ ด้าน ๑ ผลลัพธ์ ดังนี้

ปัจจัย	นิยาม
<b>ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม</b>	การตระหนักถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจและพลังใจในการทุ่มเททักษะอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อส่วนรวม
<b>ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	การใช้วิธีการบริหารที่สร้างความไว้วางใจและยอมรับในตัวตนของบุคลากร (Psychological Safety) ควบคู่ไปกับการปรับรูปแบบการสนับสนุนและแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละช่วงวัย (Generational Diversity) เพื่อขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
<b>ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	สถานะที่บุคลากรมีความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในทีม โดยกล้าแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามข้อสงสัยได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ สถานภาพ หรือหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันและทุ่มเทให้กับบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	กระบวนการเสริมสร้างความรู้สึกของการมีคุณค่า และการมองเห็นอนาคตของตนเองในสายอาชีพ การยอมรับในผลงานและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่ เป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันเชิงจิตวิทยา (Psychological Engagement) จนเต็มใจที่จะอุทิศตนและใช้ความพยายามของตนในการขับเคลื่อนองค์การเกิดผลสำเร็จ

ปัจจัย	นิยาม
ด้านสมดุลชีวิต และการทำงาน	สภาวะการบริหารจัดการทรัพยากรส่วนบุคคล (Physical, Emotional, and Cognitive Resources) เพื่อสร้างจุดสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ในงานและวิถีชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การสนับสนุนขององค์การที่สอดคล้องกับคุณค่าและรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย
ด้านทรัพยากร และระบบปฏิบัติงาน	การจัดสรรและบริหารจัดการปัจจัยเกื้อกูลในการทำงาน ทั้งในด้านกายภาพ (เครื่องมือและเทคโนโลยี) และองค์การ (ระบบปฏิบัติงานที่ชัดเจน) เพื่อลดอุปสรรคและส่งเสริมความพร้อมให้บุคลากรมีทรัพยากรส่วนบุคคลเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
ผลลัพธ์ความผูกพัน	การที่บุคลากรมีความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก ๓ ด้านหลัก ได้แก่ พูดถึงองค์กรในทางบวก (Say), อยากอยู่ทำงานต่อ (Stay) และทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อเป้าหมายองค์กร

### เครื่องมือการตอบแบบสอบถาม

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้พัฒนาเครื่องมือในการตอบแบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

#### ๑. โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Questionnaire) เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากร เป็นคำถามปลายปิดจำนวน ๔๕ ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๖ ปัจจัย และแบบสอบถามระดับความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย

- ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม จำนวน ๗ ข้อ
- ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน จำนวน ๗ ข้อ
- ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๖ ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ จำนวน ๗ ข้อ
- ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน จำนวน ๖ ข้อ
- ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน จำนวน ๗ ข้อ
- ผลลัพธ์ความผูกพัน จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ข้อคำถามปลายเปิด จำนวน ๓ ข้อ

๒. **มาตรวัดแบบสำรวจ** สำหรับข้อคำถามแบบปลายปิดในส่วนที่ ๒ นำมาจากของเรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) นักสังคมศาสตร์ชาวอเมริกัน เป็นผู้คิดค้นมาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert scale) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดทัศนคติ ความเชื่อ และความคิดเห็นเชิงลึกในแบบสำรวจ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่ง ๒ ประเภท ประมาณค่า ๕ ระดับ (๕-point Likert Scale) ได้แก่ “มากที่สุด” “มาก” “ปานกลาง” “น้อย” และ “น้อยที่สุด”

#### ๒.๑ มาตรวัดแบบค่าเฉลี่ย

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนที่ค่าได้ดังนี้} &= \frac{๕-๑}{๕} = ๐.๘๐ \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๒๑-๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑-๔.๒๐	มาก
๒.๖๑-๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑-๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐-๑.๘๐	น้อยที่สุด

#### ๒.๒ มาตรวัดแบบร้อยละ

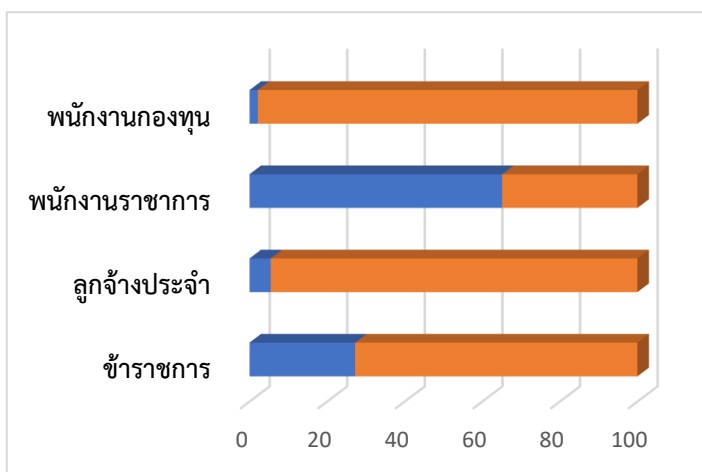
ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
๘๑.๐๐ - ๑๐๐	มากที่สุด
๖๑.๐๐ - ๘๐.๙๙	มาก
๔๑.๐๐ - ๖๐.๙๙	ปานกลาง
๒๑.๐๐ - ๔๐.๙๙	น้อย
๒๐.๐๐ - ๒๐.๙๙	น้อยที่สุด

#### การดำเนินการตอบแบบสอบถาม

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ โดยเป็นการสอบถามแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิบุคลากรทุกคนในการตอบแบบสอบถามความผูกพันฯ

บทที่ ๒ ผลการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประชากร

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน จำนวนทั้งสิ้น ๒,๕๖๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๘)



ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๔๑๐	๒๗.๒๕
ลูกจ้างประจำ	๘๒	๕.๔๖
พนักงานราชการ	๘๘๑	๖๕.๑๓
พนักงานกองทุน	๓๒	๒.๑๖
รวม	๑,๕๐๕	๑๐๐

ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน จำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๔ ของจำนวนประชากร โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๓ รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๕ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๖ และพนักงานกองทุนฯ คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๖ ตามลำดับ

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๕๓๐	๓๕.๒๒
หญิง	๙๕๓	๖๓.๓๒
เพศทางเลือก	๒๒	๑.๔๖
<b>รวม</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๒ เพศชาย จำนวน ๕๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๒ และเพศทางเลือก จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๖ ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ

ช่วงปีเกิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๒๒ (Gen X)	๕๖๔	๓๗.๔๗
พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐ (Gen Y)	๗๗๑	๕๑.๒๓
พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๕๒ (Gen Z)	๑๗๐	๑๑.๓๐
<b>รวม</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐ (Gen Y) อายุระหว่าง ๒๙ – ๔๔ ปี จำนวน ๗๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๓ รองลงมาคือ บุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๒๒ (Gen X) อายุระหว่าง ๔๕ – ๖๐ ปี จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๗ และบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๕๒ (Gen Z) อายุระหว่าง ๑๖ – ๒๘ ปี จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๖	๔๐	๒.๖๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑๑๖	๗.๗๑
ปวช./ปวส.	๒๒๔	๑๔.๘๘
ปริญญาตรี	๙๑๒	๖๐.๖๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑๓	๑๔.๑๕
<b>รวม</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖๐ รองลงมาคือ ปวช./ปวส. จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๘ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ ตามลำดับ

### จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๐-๑๑ เดือน	๑๓๖	๙.๐๔
๑-๓ ปี	๒๑๗	๑๔.๔๒
๔-๖ ปี	๑๗๕	๑๑.๖๓
๗-๙ ปี	๑๒๙	๘.๕๗
๑๐-๑๒ ปี	๑๘๓	๑๒.๑๖
๑๓-๑๕ ปี	๑๖๘	๑๑.๑๖
มากกว่า ๑๕ ปี	๔๙๗	๓๓.๐๒
<b>รวม</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๔๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๒ รองลงมา คือ ๑ - ๓ ปี จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๒ และ ๑๐-๑๒ ปี จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๖ ตามลำดับ

### จำแนกตามระดับรายได้

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๘๘	๑๒.๔๙
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๗๓	๓๑.๔๓
๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๓๑๔	๒๐.๘๖
๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๘๗	๑๒.๔๓
๓๐,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท	๑๙๓	๑๒.๘๒
๓๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕๖	๓.๖๖
๔๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท	๓๕	๒.๓๓
๔๕,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๒๓	๑.๕๓
๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๔๖	๓.๐๕
<b>รวม</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๓ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๖ และ ๓๐,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๒ ตามลำดับ

### จำแนกตามประเภทบุคลากรและช่วงอายุ

ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ (Gen)			จำนวน (คน)	ร้อยละ
	Gen X (คน)	Gen Y (คน)	Gen Z (คน)		
ข้าราชการ	๑๓๔	๒๒๐	๕๖	๔๑๐	๒๗.๒๔
ลูกจ้างประจำ	๘๒	-	-	๘๒	๕.๔๕
พนักงานราชการ	๓๓๗	๕๔๒	๑๐๒	๙๘๑	๖๕.๑๘
พนักงานกองทุน	๑๑	๙	๑๒	๓๒	๒.๑๓
<b>รวม</b>	<b>๕๖๔</b>	<b>๗๗๑</b>	<b>๑๗๐</b>	<b>๑,๕๐๕</b>	<b>๑๐๐</b>

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๙๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๘ รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน ๔๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๔ และลูกจ้างประจำจำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๕ ตามลำดับ

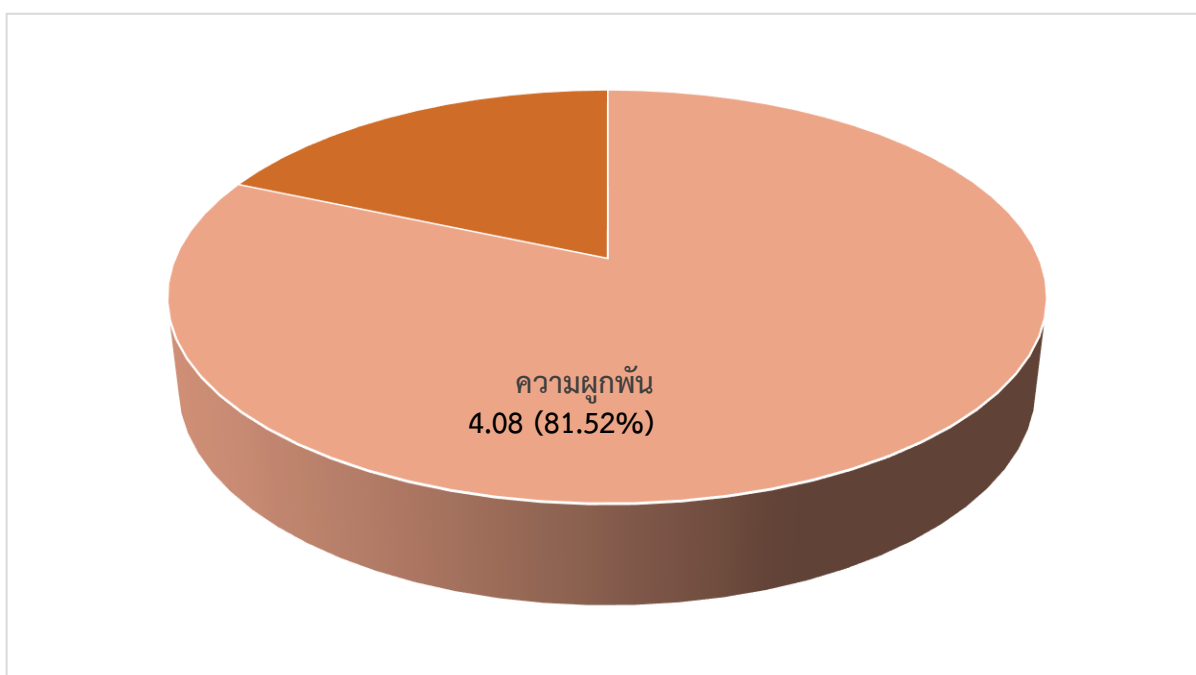
#### จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	๒๘๔	๑๘.๘๗
หน่วยงานในส่วนภูมิภาค	๑,๒๒๑	๘๑.๑๓
รวม	๑,๕๐๕	๑๐๐

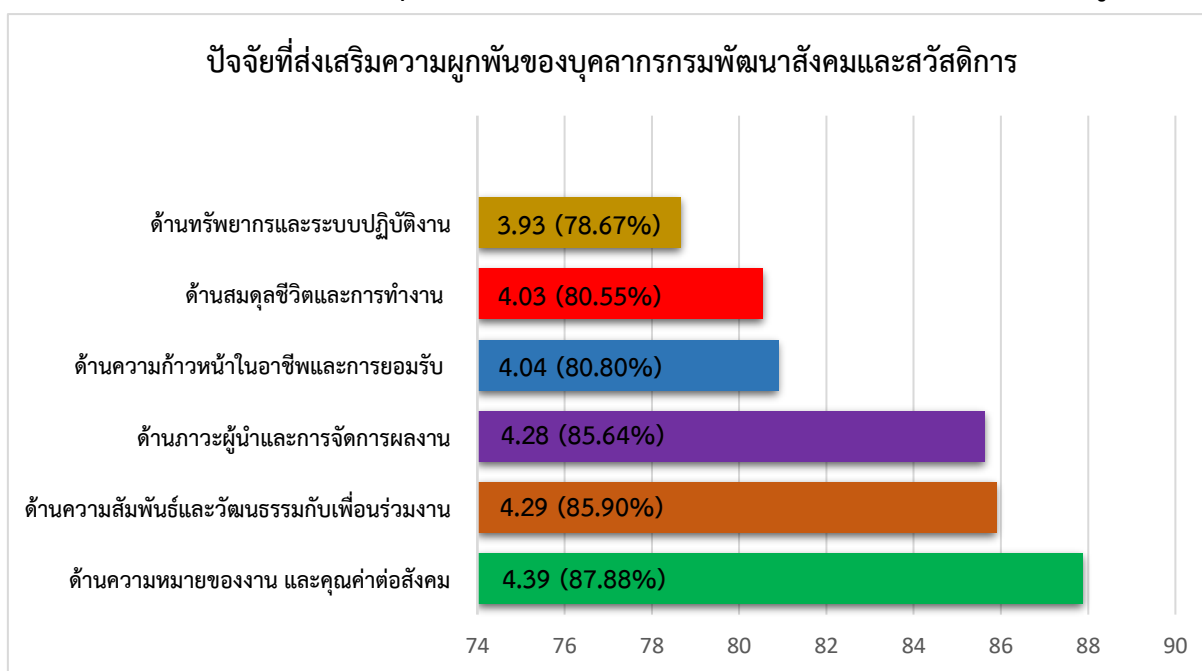
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๓ และส่วนกลาง จำนวน ๒๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๗

#### ส่วนที่ ๒ : ผลการสำรวจภาพรวมความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ความผูกพันในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๒



## ความคิดเห็นในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพัน



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๔.๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ และด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๔.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ ตามลำดับ

ตารางสรุปผลสำรวจภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันโดยจำแนกตามประเภทบุคลากรและช่วงอายุ

ปัจจัยความผูกพัน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ			พนักงานกองทุน			รวมประเภทบุคลากรตามช่วงอายุ (Generations)		
	X	Y	Z	X	X	Y	Z	X	Y	Z	X	Y	Z
ด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคม	๔.๕๘ (๙๑.๕๖)	๔.๔๓ (๘๘.๕๖)	๔.๒๗ (๘๕.๓๖)	๔.๓๗ (๘๗.๓๒)	๔.๓๘ (๘๗.๕๓)	๔.๖๓ (๘๙.๑๔)	๔.๔๑ (๘๘.๒๑)	๔.๕๑ (๙๐.๑๓)	๔.๕๔ (๙๐.๗๙)	๔.๓๒ (๘๖.๔๓)	๔.๔๓ (๘๘.๕๑)	๔.๓๘ (๘๗.๕๙)	๔.๓๖ (๘๗.๑๔)
ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน	๔.๔๑ (๘๘.๑๒)	๔.๒๙ (๘๕.๗๕)	๔.๑๓ (๘๒.๖๐)	๔.๒๕ (๘๔.๙๘)	๔.๒๘ (๘๕.๖๓)	๔.๒๕ (๘๕.๐๖)	๔.๓๔ (๘๖.๘๑)	๔.๔๒ (๘๘.๓๑)	๔.๓๓ (๘๖.๖๗)	๔.๓๙ (๘๗.๘๖)	๔.๓๑ (๘๖.๑๗)	๔.๒๖ (๘๕.๒๖)	๔.๒๗ (๘๕.๔๕)
ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๔๗ (๘๙.๔๓)	๔.๓๔ (๘๖.๗๔)	๔.๑๕ (๘๒.๙๘)	๔.๒๔ (๘๔.๗๖)	๔.๒๘ (๘๕.๕๔)	๔.๒๖ (๘๕.๑๘)	๔.๓๑ (๘๖.๑๔)	๔.๓๓ (๘๖.๖๗)	๔.๓๗ (๘๗.๔๑)	๔.๕๓ (๙๐.๕๖)	๔.๓๒ (๘๖.๓๗)	๔.๒๘ (๘๕.๖๕)	๔.๒๗ (๘๕.๔๑)
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ	๔.๑๖ (๘๓.๒๔)	๔.๑๐ (๘๒.๐๓)	๓.๘๒ (๗๖.๔๓)	๔.๐๘ (๘๑.๖๐)	๔.๐๓ (๘๐.๕๑)	๔.๐๐ (๘๐.๐๑)	๔.๑๓ (๘๒.๖๓)	๔.๐๘ (๘๑.๕๖)	๔.๑๙ (๘๓.๘๑)	๔.๑๗ (๘๓.๓๓)	๔.๐๗ (๘๑.๓๔)	๔.๐๓ (๘๐.๖๓)	๔.๐๓ (๘๐.๖๔)
ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน	๔.๑๙ (๘๓.๗๘)	๓.๙๔ (๗๘.๗๖)	๓.๕๙ (๗๑.๘๕)	๔.๑๐ (๘๑.๙๙)	๔.๑๐ (๘๑.๙๔)	๔.๐๐ (๘๐.๐๑)	๔.๐๖ (๘๑.๑๘)	๔.๑๘ (๘๓.๖๔)	๔.๔๑ (๘๘.๑๕)	๓.๙๙ (๗๙.๗๒)	๔.๑๒ (๘๒.๔๒)	๓.๙๙ (๗๙.๗๔)	๓.๙๐ (๗๘.๐๐)
ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน	๓.๙๙ (๗๙.๘๙)	๓.๘๖ (๗๗.๓๐)	๓.๕๗ (๗๑.๓๓)	๔.๐๕ (๘๑.๐๑)	๓.๙๙ (๗๙.๗๐)	๓.๙๑ (๗๘.๑๒)	๔.๐๒ (๘๐.๔๕)	๔.๒๑ (๘๔.๑๖)	๔.๒๕ (๘๕.๐๕)	๓.๙๒ (๗๙.๐๕)	๓.๙๓ (๘๐.๐๓)	๓.๙๓ (๗๗.๙๗)	๓.๙๓ (๗๗.๓๔)
ผลลัพธ์ความผูกพัน	๔.๓๔ (๘๖.๙๐)	๔.๒๑ (๘๔.๑๒)	๓.๘๘ (๗๗.๕๐)	๔.๒๐ (๘๔.๐๕)	๔.๒๓ (๘๔.๖๔)	๔.๑๖ (๘๓.๒๐)	๔.๑๕ (๘๓.๐๒)	๔.๓๕ (๘๖.๙๑)	๔.๔๐ (๘๘.๐๐)	๔.๒๗ (๘๕.๓๓)	๔.๒๖ (๘๕.๑๓)	๔.๑๘ (๘๓.๕๕)	๔.๐๗ (๘๑.๓๖)

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนมากที่สุดลำดับที่ ๑

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนน้อยที่สุดลำดับที่ ๑

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนมากที่สุดลำดับที่ ๒

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนน้อยที่สุดลำดับที่ ๒

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนมากที่สุดลำดับที่ ๓

 ปัจจัยที่ผู้ตอบให้คะแนนน้อยที่สุดลำดับที่ ๓

จากตารางสรุปผลสำรวจภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยจำแนกตามประเภทบุคลากรและช่วงอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทบุคลากรได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ที่มีช่วงวัยที่แตกต่างกัน (Gen X - Y - Z) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับปัจจัยด้านความหมายของงานและคุณค่าต่อสังคมที่มีระดับผลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดในทุกกลุ่ม เนื่องจากลักษณะงานของกรมฯ คือการบริการสังคมซึ่งมีความสอดคล้องกับความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer ที่บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายองค์การ โดยเฉพาะ Gen Y ที่มองหาความหมายในการทำงานเป็นหลักในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คะแนนปัจจัยด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงานอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ตามแบบจำลอง JD-R การจัดสรรเครื่องมือและเทคโนโลยี (Physical Resources) ซึ่งมองว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่สามารถเอื้อต่อการทำงาน หากกรมฯ มีการสนับสนุนอย่างเพียงพอจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Z ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและมีความคาดหวังต่อระบบงานที่คล่องตัว

ในส่วน of พนักงานกองทุนมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นเล็กน้อย โดยผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่ม Gen Z มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงานมีระดับความผูกพันมากที่สุด ในขณะที่กลุ่ม Gen Y และ Gen Z มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับมาก ซึ่งตรงตามแนวคิด Generations ของคาร์ล มันไฮม์ (Karl Mannheim) และแนวคิด Gallup ที่คนกลุ่ม Gen X จะผูกพันหากองค์การที่ให้ความมั่นคงและสถานะทางอาชีพที่ชัดเจน ในส่วนของ Gen Y จะผูกพันผ่านโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากทั้งสองกลุ่มได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะนำไปสู่พฤติกรรม Say-Stay-Strive หรือความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

สรุปการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ควรเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่ไม่ใช่กิจกรรมชั่วคราว (Event) แต่เป็นกิจกรรมเชิงระบบนิเวศ (Ecosystem) ทางการบริหารกลยุทธ์ จากผลการสำรวจความผูกพันในแต่ละปี นำมาออกแบบเส้นทางความก้าวหน้า (Career Roadmap) และระบบการสื่อสารภายในองค์การที่โปร่งใส การรักษา "ปัจจัยค้ำจุน" ให้มั่นคงควบคู่ไปกับการเติมเต็ม "ปัจจัยจูงใจ" ผ่านจิตวิญญาณของการให้บริการทางสังคมจะทำให้บุคลากรทุกช่วงวัยรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่ได้เพียงแต่ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่กำลัง "สร้างคุณค่า" ให้กับประเทศชาติ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรม Say-Stay-Strive อย่างยั่งยืน

คำถามในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีจำนวนผู้ตอบให้คะแนน  
ข้อคำถามมากที่สุด และน้อยที่สุด ๕ อันดับแรก

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบ มากที่สุด ๕ อันดับแรก			ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบ น้อยที่สุด ๕ อันดับแรก		
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๒.๑ ข้อ ๕ ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเท มากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือ สังคม และประชาชน	๔.๕๑	๙๐.๓๐	๒.๖ ข้อ ๓ ปริมาณบุคลากรใน หน่วยงานของฉันเพียงพอต่อ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ	๓.๗๒	๗๔.๔๖
๒.๓ ข้อ ๑ ฉันได้รับความร่วมมือ ที่ดีในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานในที่นี้	๔.๔๐	๘๗.๙๖	๒.๔ ข้อ ๔ ฉันพึงพอใจกับ คำตอบแทน และสวัสดิการที่ ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๓.๘๒	๗๖.๓๑
๒.๒ ข้อ ๕ ผู้บังคับบัญชามี ช่องทางการสื่อสารข้อมูลนโยบาย และวิสัยทัศน์ของกรมฯ ให้ฉัน รับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบ หนังสือเวียนการประชุมและ ช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๔.๓๘	๘๗.๕๕	๒.๖ ข้อ ๑ ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็น สำหรับการทำงานอย่าง เหมาะสม	๓.๘๒	๗๖.๔๓
๒.๕ ข้อ ๔ ฉันสามารถลา พักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่าง สะดวกเมื่อจำเป็น	๔.๒๘	๘๔.๑๓	๒.๕ ข้อ ๕ ฉันรู้สึกว่าการกรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกัน และจัดการความเครียดจาก การทำงาน	๓.๘๖	๗๗.๒๕
๒.๔ ข้อ ๒ ฉันได้รับโอกาสใน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในการทำงานใน ปัจจุบันและอนาคต	๔.๒๑	๘๔.๑๓	๒.๕ ข้อ ๖ ฉันพึงพอใจกับ สวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็น ประโยชน์และตอบสนองความ ต้องการของฉันได้จริง	๓.๘๙	๗๗.๘๑

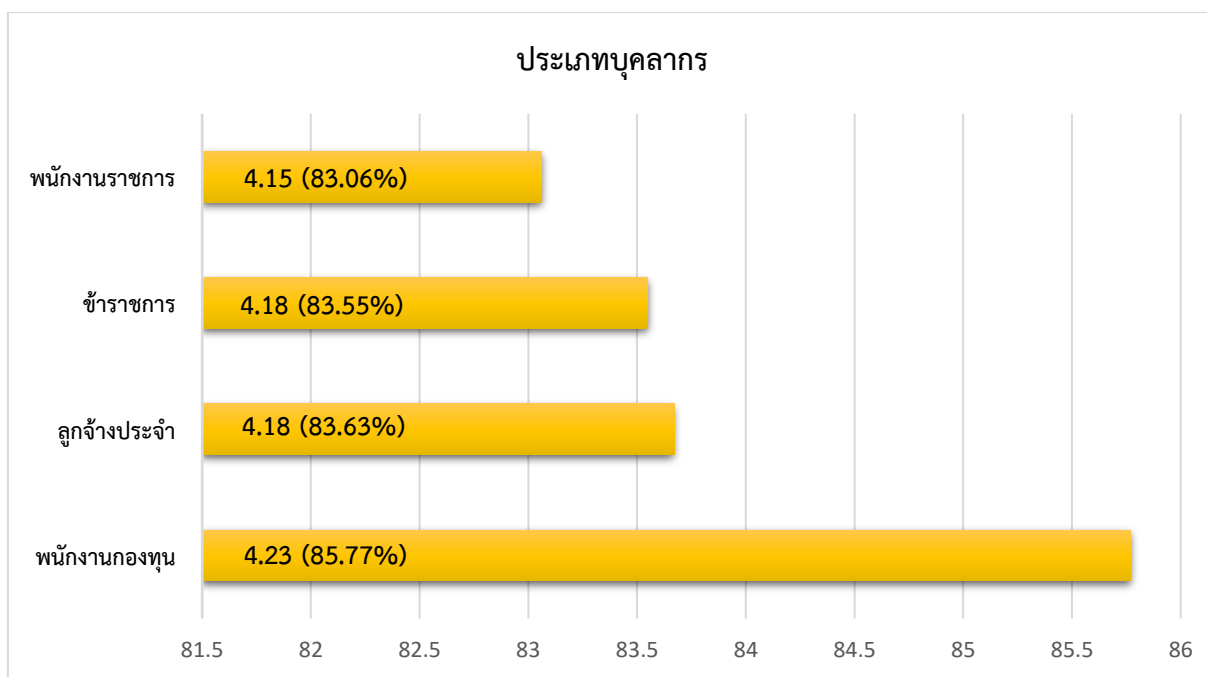
ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสำรวจความผูกพัน  
ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
<b>๒.๑ ด้านความหมายของงาน และคุณค่าต่อสังคม</b>	<b>๔.๓๙</b>	<b>๘๗.๘๘</b>
๑. ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายของกรมฯ	๔.๔๒	๘๘.๓๗
๒. ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ	๔.๕๐	๘๙.๙๓
๓. ค่านิยมของฉันสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ	๔.๓๖	๘๗.๒๓
๔. ฉันสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานของฉัน	๔.๓๕	๘๖.๙๖
๕. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทมากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคม และประชาชน	๔.๕๑	๙๐.๓๐
๖. งานที่ฉันทำมีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่	๔.๓๘	๘๗.๕๒
๗. ฉันได้รับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลกระทบในงานของกรมฯ ที่ฉันทำต่อภารกิจของกรมฯ	๔.๒๔	๘๔.๘๖
<b>๒.๒ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	<b>๔.๒๘</b>	<b>๘๕.๖๔</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ Feedback ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมทั้งให้คำแนะนำ และสอนงานเป็นอย่างดีโดยไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๒๘	๘๕.๖๑
๒. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการลงมือทำให้เห็น มิได้สั่งการเพียงอย่างเดียว	๔.๓๑	๘๖.๓๐
๓. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความเสมอภาค	๔.๒๕	๘๕.๐๒
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม ภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ตามระดับงานของฉัน	๔.๒๗	๘๕.๓๗
๕. ผู้บังคับบัญชามีช่องทางการสื่อสารข้อมูล นโยบาย และวิสัยทัศน์ของกรมฯ ให้ฉันรับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบหนังสือเวียนการประชุมและช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๔.๓๘	๘๗.๕๕
๖. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาในการทำงาน และเข้าใจการทำงาน Work-Life Balance	๔.๑๙	๘๓.๘๔
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม	๔.๒๙	๘๕.๗๙
<b>๒.๓ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๒๙</b>	<b>๘๕.๙๐</b>
๑. ฉันได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในทีม	๔.๔๐	๘๗.๙๖
๒. ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Safety)	๔.๒๓	๘๔.๕๘
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	๔.๒๖	๘๕.๒๕
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระหว่างวัย (Generation) ในหน่วยงานของฉันเป็นไปในเชิงบวก	๔.๒๕	๘๔.๙๒

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๕. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์เมื่อฉันต้องการ	๔.๓๐	๘๕.๙๘
๖. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม/หน่วยงานอย่างแท้จริง	๔.๓๓	๘๖.๖๘
<b>๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	<b>๔.๐๔</b>	<b>๘๐.๙๐</b>
๑. ฉันเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอย่างชัดเจนในกรมฯ	๓.๙๐	๗๘.๐๖
๒. ฉันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	๔.๒๑	๘๔.๑๓
๓. ฉันได้รับคำชื่นชมและการยอมรับเมื่อฉันสร้างผลงานที่โดดเด่น หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๑๒	๘๒.๔๑
๔. ฉันพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๓.๘๒	๗๖.๓๑
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความมั่นคงในอาชีพแก่ฉัน (Job Security)	๔.๐๙	๘๑.๘๑
๖. กระบวนการโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร มีความโปร่งใส และดำเนินการตามหลักความสามารถและความเหมาะสม	๔.๐๔	๘๐.๓๕
๗. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	๔.๑๖	๘๓.๒๒
<b>๒.๕ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน</b>	<b>๔.๐๓</b>	<b>๘๐.๕๕</b>
๑. ฉันสามารถจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	๔.๑๑	๘๒.๑๙
๒. นโยบายของกรมฯ สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น เวลาทำงาน/สถานที่ทำงาน)	๔.๐๘	๘๑.๕๗
๓. ฉันไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๓.๙๕	๗๘.๙๕
๔. ฉันสามารถลาพักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกเมื่อจำเป็น	๔.๒๘	๘๕.๕๓
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเครียดจากการทำงาน	๓.๘๖	๗๗.๒๕
๖. ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของฉันได้จริง	๓.๘๙	๗๗.๘๑
<b>๒.๖ ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน</b>	<b>๓.๙๓</b>	<b>๗๘.๖๗</b>
๑. ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม	๓.๘๒	๗๖.๔๓
๒. ฉันรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้	๔.๐๑	๘๐.๒๗
๓. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของฉันเพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ	๓.๗๒	๗๔.๔๖
๔. ระบบและขั้นตอนการทำงานภายในกรมฯ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของฉัน	๓.๙๕	๗๘.๙๖
๕. ฉันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และใช้งานได้ดี	๓.๙๔	๗๘.๘๖
๖. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๔.๐๗	๘๑.๓๗
๗. ฉันรู้สึกว่ากฎระเบียบของกรมฯ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงวิธีการทำงาน	๔.๐๒	๘๐.๓๕

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
<b>๒.๗ ผลลัพธ์ความผูกพัน</b>	<b>๔.๑๙</b>	<b>๘๓.๙๐</b>
๑. ฉันจะพูดถึงกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแง่บวกกับคนภายนอกเสมอ (Say)	๔.๓๑	๘๖.๒๗
๒. ฉันตั้งใจที่จะทำงานในกรมฯ ต่อไปอีกหลายปีในอนาคต (Stay)	๔.๑๙	๘๓.๗๙
๓. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุเป้าหมาย (Strive)	๔.๓๕	๘๖.๙๒
๔. ฉันรู้สึกมีความผูกพันโดยรวม และรักกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ และสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมฯ (Affective Commitment)	๔.๒๙	๘๕.๘๓
๕. หากฉันลาออก ฉันจะเสียเวลา และจะไม่คุ้มค่า/ขาดทุนมากเกินกว่าจะรับได้ (Continuance Commitment)	๓.๘๓	๗๖.๖๘

### ส่วนที่ ๓ : ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามประเภทบุคลากร



เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่า พนักงานกองทุนมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๗ รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๓ และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๕ ตามลำดับ

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร (ข้าราชการ) และเรียงลำดับตามข้อความในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
<b>๒.๑ ด้านความหมายของงาน และคุณค่าต่อสังคม</b>	<b>๔.๔๖</b>	<b>๘๙.๑๐</b>
๑. ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายของกรมฯ	๔.๕๒	๙๐.๓๙
๒. ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ	๔.๕๙	๙๑.๗๑
๓. ค่านิยมของฉันสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ	๔.๔๘	๘๙.๖๖
๔. ฉันสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานของฉัน	๔.๓๘	๘๗.๕๑
๕. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทมากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคม และประชาชน	๔.๕๖	๙๑.๒๗
๖. งานที่ฉันทำมีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่	๔.๔๑	๘๘.๒๙
๗. ฉันได้รับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลกระทบในงานของกรมฯ ที่ฉันทำต่อภารกิจของกรมฯ	๔.๒๔	๘๔.๘๘
<b>๒.๒ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	<b>๔.๓๐</b>	<b>๘๖.๑๐</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ Feedback ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมทั้งให้คำแนะนำ และสอนงานเป็นอย่างดี โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๓๓	๘๖.๕๔
๒. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการลงมือทำให้เห็น มิได้สั่งการเพียงอย่างเดียว	๔.๓๓	๘๖.๕๔
๓. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความเสมอภาค	๔.๒๖	๘๕.๒๗
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสมภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ตามระดับงานของฉัน	๔.๓๓	๘๖.๖๘
๕. ผู้บังคับบัญชามีช่องทางการสื่อสารข้อมูล นโยบาย และวิสัยทัศน์ ของกรมฯ ให้ฉันรับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบหนังสือเวียนการประชุมและช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๔.๔๕	๘๘.๙๓
๖. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาในการทำงาน และเข้าใจการทำงาน Work-Life Balance	๔.๑๖	๘๓.๑๒
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม	๔.๓๓	๘๖.๕๔
<b>๒.๓ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๓๖</b>	<b>๘๗.๑๑</b>
๑. ฉันได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในทีม	๔.๔๘	๘๙.๕๑
๒. ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเปิดเผย โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Safety)	๔.๓๐	๘๖.๐๕
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	๔.๓๐	๘๖.๐๐
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระหว่างวัย (Generation) ในหน่วยงานของฉันเป็นไปในเชิงบวก	๔.๓๑	๘๖.๑๕
๕. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์เมื่อฉันต้องการ	๔.๓๕	๘๗.๐๒

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๖. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม/หน่วยงานอย่างแท้จริง	๔.๔๐	๘๗.๙๐
<b>๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	<b>๔.๐๘</b>	<b>๘๑.๖๖</b>
๑. ฉันเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนอย่างชัดเจนในกรมฯ	๓.๙๖	๗๙.๑๒
๒. ฉันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	๔.๒๗	๘๕.๔๖
๓. ฉันได้รับคำชื่นชมและการยอมรับเมื่อฉันสร้างผลงานที่โดดเด่น หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๑๕	๘๓.๐๗
๔. ฉันพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๓.๗๗	๗๕.๓๒
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความมั่นคงในอาชีพแก่ฉัน (Job Security)	๔.๒๕	๘๕.๐๒
๖. กระบวนการโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร มีความโปร่งใส และดำเนินการตามหลักความสามารถและความเหมาะสม	๓.๙๗	๗๙.๔๑
๗. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	๔.๒๑	๘๔.๒๐
<b>๒.๕ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน</b>	<b>๓.๙๗</b>	<b>๗๙.๔๖</b>
๑. ฉันสามารถจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	๔.๐๐	๘๐.๐๐
๒. นโยบายของกรมฯ สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น เวลาทำงาน/สถานที่ทำงาน)	๔.๐๑	๘๐.๒๓
๓. ฉันไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๓.๙๑	๗๘.๒๐
๔. ฉันสามารถลาพักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกเมื่อจำเป็น	๔.๒๖	๘๕.๒๒
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเครียดจากการทำงาน	๓.๗๕	๗๔.๙๘
๖. ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของฉันได้จริง	๓.๙๐	๗๘.๐๕
<b>๒.๖ ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน</b>	<b>๓.๘๗</b>	<b>๗๗.๓๓</b>
๑. ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม	๓.๗๔	๗๔.๗๘
๒. ฉันรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้	๓.๙๗	๗๙.๔๖
๓. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของฉันเพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ	๓.๕๐	๗๐.๐๕
๔. ระบบและขั้นตอนการทำงานภายในกรมฯ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของฉัน	๓.๘๖	๗๗.๑๒
๕. ฉันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และใช้งานได้ดี	๓.๙๓	๗๘.๖๘
๖. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๔.๐๗	๘๑.๓๗
๗. ฉันรู้สึกว่ากฎระเบียบของกรมฯ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงวิธีการทำงาน	๓.๙๙	๗๙.๘๕
<b>๒.๗ ผลลัพธ์ความผูกพัน</b>	<b>๔.๒๑</b>	<b>๘๔.๑๓</b>
๑. ฉันจะพูดถึงกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแง่บวกกับคนภายนอกเสมอ (Say)	๔.๓๓	๘๖.๖๘

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๒. ฉันตั้งใจที่จะทำงานในกรมฯ ต่อไปอีกหลายปีในอนาคต (Stay)	๔.๑๓	๘๒.๕๔
๓. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุเป้าหมาย (Strive)	๔.๓๘	๘๗.๖๑
๔. ฉันรู้สึกมีความผูกพันโดยรวม และรักกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ และสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมฯ (Affective Commitment)	๓.๘๙	๗๗.๒๗
๕. หากฉันลาออก ฉันจะเสียเวลา และจะไม่คุ้มค่า/ขาดทุนมากเกินกว่าจะรับได้ (Continuance Commitment)	๓.๘๖	๗๗.๒๗
รวม	๔.๑๘	๘๓.๕๕

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร (ลูกจ้างประจำ) และเรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
<b>๒.๑ ด้านความหมายของงาน และคุณค่าต่อสังคม</b>	<b>๔.๓๗</b>	<b>๘๗.๓๒</b>
๑. ฉันรู้สึกว่างานของฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายของกรมฯ	๔.๓๐	๘๖.๑๐
๒. ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ	๔.๔๖	๘๙.๒๗
๓. ค่านิยมของฉันสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ	๔.๓๐	๘๖.๑๐
๔. ฉันสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานของฉัน	๔.๓๕	๘๗.๐๗
๕. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทมากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคม และประชาชน	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๖. งานที่ฉันทำมีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเต็มที่	๔.๓๕	๘๗.๐๗
๗. ฉันได้รับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลกระทบในงานของกรมฯ ที่ฉันทำต่อภารกิจของกรมฯ	๔.๒๘	๘๕.๖๑
<b>๒.๒ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	<b>๔.๒๕</b>	<b>๘๔.๙๘</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ Feedback ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมทั้งให้คำแนะนำ และสอนงานเป็นอย่างดี โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๒๗	๘๕.๓๗
๒. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการลงมือทำให้เห็น มิได้สั่งการเพียงอย่างเดียว	๔.๓๒	๘๖.๓๔
๓. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความเสมอภาค	๔.๒๖	๘๕.๑๒
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม ภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ตามระดับงานของฉัน	๔.๑๘	๘๓.๖๖
๕. ผู้บังคับบัญชามีช่องทางสื่อสารข้อมูล นโยบาย และวิสัยทัศน์ของกรมฯ ให้ฉันรับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบหนังสือเวียนการประชุมและช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๔.๒๗	๘๕.๓๗

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๖. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาในการทำงาน และเข้าใจการทำงาน Work-Life Balance	๔.๒๔	๘๔.๘๘
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม	๔.๒๑	๘๔.๑๕
<b>๒.๓ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๒๔</b>	<b>๘๔.๗๖</b>
๑. ฉันได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในทีม	๔.๒๖	๘๕.๑๒
๒. ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเปิดเผย โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Safety)	๔.๒๐	๘๓.๙๐
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	๔.๑๘	๘๓.๖๖
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระหว่างวัย (Generation) ในหน่วยงานของฉัน เป็นไปในเชิงบวก	๔.๒๐	๘๓.๙๐
๕. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ เมื่อฉันต้องการ	๔.๒๖	๘๕.๑๒
๖. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม/หน่วยงานอย่างแท้จริง	๔.๓๔	๘๖.๘๓
<b>๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	<b>๔.๐๘</b>	<b>๘๑.๖๐</b>
๑. ฉันเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอย่างชัดเจนในกรมฯ	๓.๙๑	๗๘.๒๙
๒. ฉันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	๔.๐๙	๘๑.๗๑
๓. ฉันได้รับคำชื่นชมและการยอมรับเมื่อฉันสร้างผลงานที่โดดเด่น หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๒๒	๘๔.๓๙
๔. ฉันพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๓.๙๑	๗๘.๒๙
๕. ฉันรู้สึกว่าการมาให้ความมั่นคงในอาชีพแก่ฉัน (Job Security)	๔.๒๐	๘๓.๙๐
๖. กระบวนการโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร มีความโปร่งใส และดำเนินการตามหลักความสามารถและความเหมาะสม	๔.๐๐	๘๐.๐๐
๗. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	๔.๒๓	๘๔.๖๓
<b>๒.๕ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน</b>	<b>๔.๑๐</b>	<b>๘๑.๙๙</b>
๑. ฉันสามารถจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	๔.๓๐	๘๖.๑๐
๒. นโยบายของกรมฯ สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น เวลาทำงาน/สถานที่ทำงาน)	๔.๑๕	๘๒.๙๓
๓. ฉันไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๓.๙๓	๗๘.๕๔
๔. ฉันสามารถลาพักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกเมื่อจำเป็น	๔.๓๓	๘๖.๕๙
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเครียดจากการทำงาน	๓.๙๖	๗๙.๒๗
๖. ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของฉันได้จริง	๓.๙๓	๗๘.๕๔
<b>๒.๖ ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน</b>	<b>๔.๐๕</b>	<b>๘๑.๐๑</b>
๑. ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม	๔.๐๐	๘๐.๐๐

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๒. ฉันรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้	๔.๑๖	๘๓.๑๗
๓. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของฉันเพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ	๓.๘๙	๗๗.๘๐
๔. ระบบและขั้นตอนการทำงานภายในกรมฯ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของฉัน	๔.๑๐	๘๑.๙๕
๕. ฉันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และใช้งานได้ดี	๔.๐๔	๘๐.๗๓
๖. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๔.๐๖	๘๑.๒๒
๗. ฉันรู้สึกว่ากฎระเบียบของกรมฯ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงวิธีการทำงาน	๔.๑๑	๘๒.๒๐
<b>๒.๗ ผลลัพธ์ความผูกพัน</b>	<b>๔.๒๐</b>	<b>๘๔.๐๕</b>
๑. ฉันจะพูดถึงกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแง่บวกกับคนภายนอกเสมอ (Say)	๔.๓๓	๘๖.๕๙
๒. ฉันตั้งใจที่จะทำงานในกรมฯ ต่อไปอีกหลายปีในอนาคต (Stay)	๔.๑๓	๘๒.๖๘
๓. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุเป้าหมาย (Strive)	๔.๓๕	๘๗.๐๗
๔. ฉันรู้สึกมีความผูกพันโดยรวม และรักกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ และสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมฯ (Affective Commitment)	๔.๓๐	๘๖.๑๐
๕. หากฉันลาออก ฉันจะเสียเวลา และจะไม่คุ้มค่า/ขาดทุนมากเกินไปกว่าจะรับได้ (Continuance Commitment)	๓.๘๙	๗๗.๘๐
<b>รวม</b>	<b>๔.๑๘</b>	<b>๘๓.๖๗</b>

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร (พนักงานราชการ) และเรียงลำดับตามข้อความในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
<b>๒.๑ ด้านความหมายของงาน และคุณค่าต่อสังคม</b>	<b>๘๗.๓๖</b>	<b>๔.๓๗</b>
๑. ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายของกรมฯ	๘๗.๖๖	๔.๓๘
๒. ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ	๘๙.๑๖	๔.๔๖
๓. ค่านิยมของฉันสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ	๘๖.๓๐	๔.๓๒
๔. ฉันสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานของฉัน	๘๖.๖๘	๔.๓๓
๕. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทมากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคม และประชาชน	๘๙.๘๗	๔.๔๙
๖. งานที่ฉันทำมีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่	๔.๓๖	๘๗.๑๘
๗. ฉันได้รับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลกระทบในงานของกรมฯ ที่ฉันทำต่อภารกิจของกรมฯ	๘๔.๖๖	๔.๒๓
<b>๒.๒ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	<b>๘๕.๓๒</b>	<b>๔.๒๗</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ Feedback ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมทั้งให้คำแนะนำ และสอนงานเป็นอย่างดี โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๘๕.๔๑	๔.๒๗
๒. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการลงมือทำให้เห็น มิได้สั่งการเพียงอย่างเดียว	๘๖.๐๑	๔.๓๐
๓. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความเสมอภาค	๘๔.๗๔	๔.๒๔
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม ภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ตามระดับงานของฉัน	๘๔.๘๐	๔.๒๔
๕. ผู้บังคับบัญชามีช่องทางการสื่อสารข้อมูล นโยบาย และวิสัยทัศน์ของกรมฯ ให้ฉันรับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบหนังสือเวียนการประชุมและช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๘๖.๙๗	๔.๓๕
๖. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาในการทำงาน และเข้าใจการทำงาน Work-Life Balance	๘๓.๙๐	๔.๒๐
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม	๘๕.๔๑	๔.๒๗
<b>๒.๓ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๘๕.๓๓</b>	<b>๔.๒๗</b>
๑. ฉันได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในทีม	๘๗.๔๓	๔.๓๗
๒. ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Safety)	๘๓.๙๒	๔.๒๐
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	๘๔.๘๔	๔.๒๔
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระหว่างวัย (Generation) ในหน่วยงานของฉันเป็นไปในเชิงบวก	๘๔.๒๖	๔.๒๑

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
๕. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ เมื่อฉันต้องการ	๘๕.๔๑	๔.๒๗
๖. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม/หน่วยงานอย่างแท้จริง	๘๖.๑๐	๔.๓๐
<b>๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	<b>๘๐.๓๐</b>	<b>๔.๐๑</b>
๑. ฉันเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนอย่างชัดเจนในกรมฯ	๗๗.๑๖	๓.๘๖
๒. ฉันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	๘๓.๖๗	๔.๑๘
๓. ฉันได้รับคำชื่นชมและการยอมรับเมื่อฉันสร้างผลงานที่โดดเด่น หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๘๑.๗๕	๔.๐๙
๔. ฉันพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๗๖.๒๔	๓.๘๑
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความมั่นคงในอาชีพแก่ฉัน (Job Security)	๘๐.๑๗	๔.๐๑
๖. กระบวนการโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร มีความโปร่งใส และดำเนินการตามหลักความสามารถและความเหมาะสม	๘๐.๔๘	๔.๐๒
๗. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	๘๒.๖๑	๔.๑๓
<b>๒.๕ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน</b>	<b>๘๐.๖๘</b>	<b>๔.๐๓</b>
๑. ฉันสามารถจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	๘๒.๕๓	๔.๑๓
๒. นโยบายของกรมฯ สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น เวลาทำงาน/สถานที่ทำงาน)	๘๑.๗๓	๔.๐๙
๓. ฉันไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๗๘.๙๔	๓.๙๕
๔. ฉันสามารถลาพักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกเมื่อจำเป็น	๘๕.๕๗	๔.๒๘
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเครียดจากการทำงาน	๗๗.๘๑	๓.๘๙
๖. ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของฉันได้จริง	๗๗.๕๒	๓.๘๘
<b>๒.๖ ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน</b>	<b>๗๘.๗๔</b>	<b>๓.๙๔</b>
๑. ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม	๗๖.๔๙	๓.๘๒
๒. ฉันรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้	๘๐.๑๐	๔.๐๑
๓. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของฉันเพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ	๗๕.๖๔	๓.๗๘
๔. ระบบและขั้นตอนการทำงานภายในกรมฯ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของฉัน	๗๙.๒๕	๓.๙๖
๕. ฉันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และใช้งานได้ดี	๗๘.๕๒	๓.๙๓
๖. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๘๑.๐๖	๔.๐๕
๗. ฉันรู้สึกว่ากฎระเบียบของกรมฯ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงวิธีการทำงาน	๘๐.๑๐	๔.๐๑

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
<b>๒.๗ ผลลัพธ์ความผูกพัน</b>	<b>๘๓.๖๖</b>	<b>๔.๑๘</b>
๑. ฉันจะพูดถึงกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแง่บวกกับคนภายนอกเสมอ (Say)	๘๕.๘๙	๔.๒๙
๒. ฉันตั้งใจที่จะทำงานในกรมฯ ต่ไปอีกหลายปีในอนาคต (Stay)	๘๔.๓๐	๔.๒๒
๓. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุเป้าหมาย (Strive)	๘๖.๔๙	๔.๓๒
๔. ฉันรู้สึกมีความผูกพันโดยรวม และรักกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ และสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมฯ (Affective Commitment)	๘๕.๓๙	๔.๒๗
๕. หากฉันลาออก ฉันจะเสียเวลา และจะไม่คุ้มค่า/ขาดทุนมากเกินไปกว่าจะรับได้ (Continuance Commitment)	๗๖.๒๔	๓.๘๑
<b>รวม</b>	<b>๘๓.๐๖</b>	<b>๔.๑๕</b>

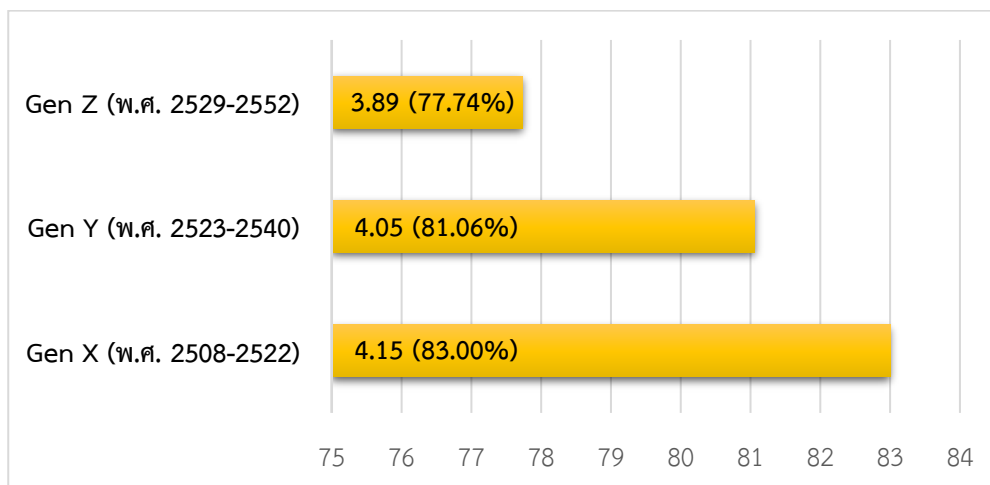
ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร (พนักงานกองทุน) และเรียงลำดับตามข้อความในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
<b>๒.๑ ด้านความหมายของงาน และคุณค่าต่อสังคม</b>	<b>๔.๔๕</b>	<b>๘๘.๙๓</b>
๑. ฉันรู้สึกว่างานของฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายของกรมฯ	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๒. ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ	๔.๕๙	๙๑.๘๘
๓. ค่านิยมของฉันสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ	๔.๓๔	๘๖.๘๘
๔. ฉันสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานของฉัน	๔.๓๘	๘๗.๕๐
๕. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทมากขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคม และประชาชน	๔.๕๙	๙๑.๘๘
๖. งานที่ฉันทำมีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่	๔.๔๑	๘๘.๑๓
๗. ฉันได้รับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลกระทบในงานของกรมฯ ที่ฉันทำต่อภารกิจของกรมฯ	๔.๓๑	๘๖.๒๕
<b>๒.๒ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการผลงาน</b>	<b>๔.๓๘</b>	<b>๘๗.๖๘</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ Feedback ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมทั้งให้คำแนะนำ และสอนงานเป็นอย่างดีโดยไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๔๑	๘๘.๑๓
๒. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการลงมือทำให้เห็น มีได้สั่งการเพียงอย่างเดียว	๘๙.๓๘	๔.๔๗
๓. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความเสมอภาค	๔.๓๔	๘๖.๘๘
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสมภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ตามระดับงานของฉัน	๔.๓๑	๘๖.๒๕

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๕. ผู้บังคับบัญชามีช่องทางการสื่อสารข้อมูล นโยบาย และวิสัยทัศน์ของกรมฯ ให้ฉันรับรู้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบหนังสือเวียนการประชุมและช่องทางออนไลน์ต่างๆ	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๖. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาในการทำงาน และเข้าใจการทำงาน Work-Life Balance	๔.๒๕	๘๕.๐๐
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม	๔.๔๑	๘๘.๑๓
<b>๒.๓ ด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๔๒</b>	<b>๘๘.๓๓</b>
๑. ฉันได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในทีม	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๒. ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Safety)	๔.๒๘	๘๕.๖๓
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	๔.๓๘	๘๗.๕๐
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระหว่างวัย (Generation) ในหน่วยงานของฉันเป็นไปในเชิงบวก	๔.๔๔	๘๘.๗๕
๕. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ เมื่อฉันต้องการ	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๖. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม/หน่วยงานอย่างแท้จริง	๔.๔๑	๘๘.๑๓
<b>๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ</b>	<b>๔.๑๔</b>	<b>๘๒.๘๖</b>
๑. ฉันเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนอย่างชัดเจนในกรมฯ	๔.๑๖	๘๓.๑๓
๒. ฉันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	๔.๑๙	๘๓.๗๕
๓. ฉันได้รับคำชื่นชมและการยอมรับเมื่อฉันสร้างผลงานที่โดดเด่น หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๒๕	๘๕.๐๐
๔. ฉันพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน	๔.๐๓	๘๐.๖๓
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความมั่นคงในอาชีพแก่ฉัน (Job Security)	๓.๙๗	๗๙.๓๘
๖. กระบวนการโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร มีความโปร่งใส และดำเนินการตามหลักความสามารถและความเหมาะสม	๔.๒๒	๘๔.๓๘
๗. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	๔.๑๙	๘๓.๗๕
<b>๒.๕ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน</b>	<b>๔.๑๗</b>	<b>๘๓.๔๔</b>
๑. ฉันสามารถจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	๔.๓๑	๘๖.๒๕
๒. นโยบายของกรมฯ สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น เวลาทำงาน/สถานที่ทำงาน)	๔.๒๒	๘๔.๒๘
๓. ฉันไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๔.๒๒	๘๔.๓๘
๔. ฉันสามารถลาพักผ่อนหรือลาอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกเมื่อจำเป็น	๔.๒๘	๘๕.๖๓
๕. ฉันรู้สึกว่ากรมฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเครียดจากการทำงาน	๔.๐๓	๘๐.๖๓

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๖. ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมฯ จัดให้เป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของฉันได้จริง	๓.๙๗	๗๙.๓๘
<b>๒.๖ ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน</b>	<b>๔.๑๓</b>	<b>๘๒.๕๐</b>
๑. ฉันได้รับทรัพยากร (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยี) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม	๔.๐๖	๘๑.๒๕
๒. ฉันรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้	๔.๑๙	๘๓.๗๕
๓. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของฉันเพียงพอต่อการะงานที่ต้องรับผิดชอบ	๓.๙๗	๗๙.๒๘
๔. ระบบและขั้นตอนการทำงานภายในกรมฯ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๔.๐๓	๘๐.๖๓
๕. ฉันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และใช้งานได้ดี	๔.๐๖	๘๑.๒๕
๖. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๔.๒๘	๘๕.๖๓
๗. ฉันรู้สึกว่าการะเบียบของกรมฯ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงวิธีการทำงาน	๔.๒๘	๘๕.๖๓
<b>๒.๗ ผลลัพธ์ความผูกพัน</b>	<b>๔.๓๓</b>	<b>๘๖.๖๓</b>
๑. ฉันจะพูดถึงกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแง่บวกกับคนภายนอกเสมอ (Say)	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๒. ฉันตั้งใจที่จะทำงานในกรมฯ ต่ไปอีกหลายปีในอนาคต (Stay)	๔.๓๑	๘๖.๒๕
๓. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุเป้าหมาย (Strive)	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๔. ฉันรู้สึกมีความผูกพันโดยรวม และรักกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ และสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมฯ (Affective Commitment)	๔.๕๐	๙๐.๐๐
๕. หากฉันลาออก ฉันจะเสียเวลา และจะไม่คุ้มค่า/ขาดทุนมากเกินไปกว่าจะรับได้ (Continuance Commitment)	๓.๘๔	๗๖.๘๘
<b>รวม</b>	<b>๔.๒๙</b>	<b>๘๕.๗๗</b>

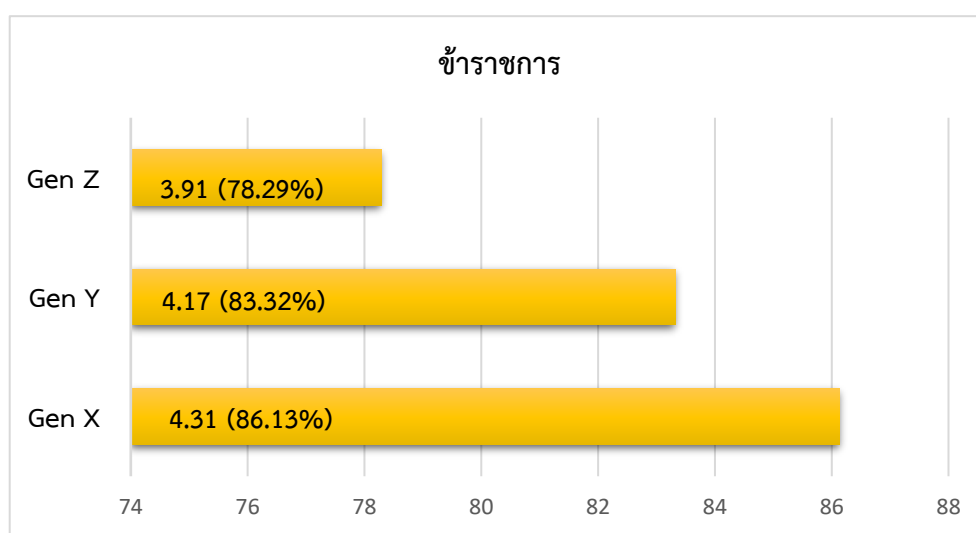
ส่วนที่ ๔ : ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
จำแนกตามช่วงวัย (Generation)



เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่า Gen X มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๘ รองลงมาคือ Gen Y มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และ Gen Z ความผูกพันอยู่ในระดับมาก ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๓ ตามลำดับ

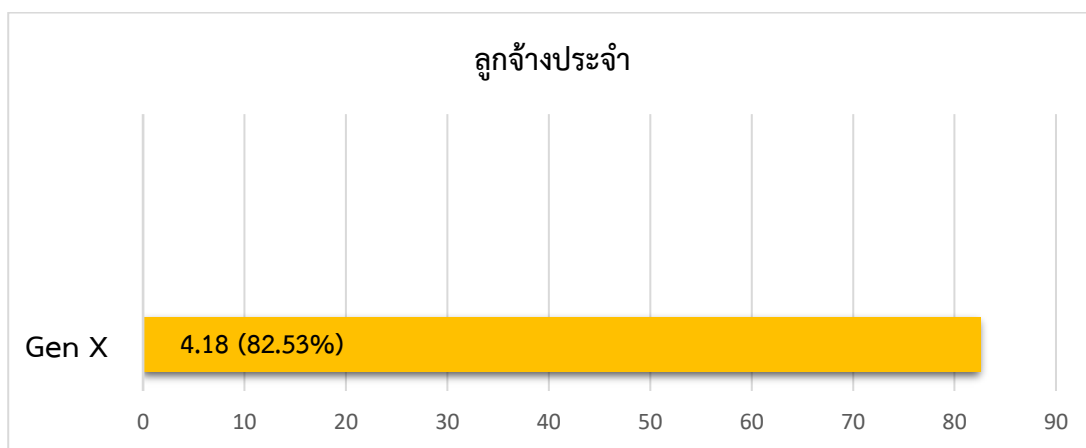
ส่วนที่ ๕ : ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
ระหว่างประเภทบุคลากรและช่วงวัย

ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



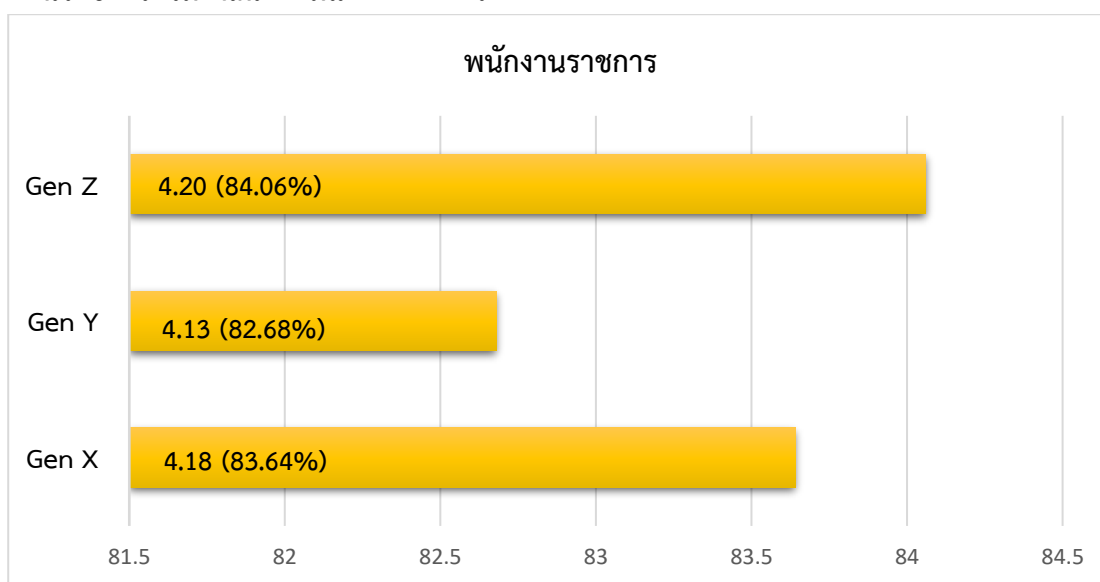
เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่าข้าราชการ Gen X มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ๔.๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๓ รองลงมาคือ Gen Y มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๒ และ Gen Z มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๙ ตามลำดับ

### ลูกจ้างประจำกรมพัฒนสังคมและสวัสดิการ



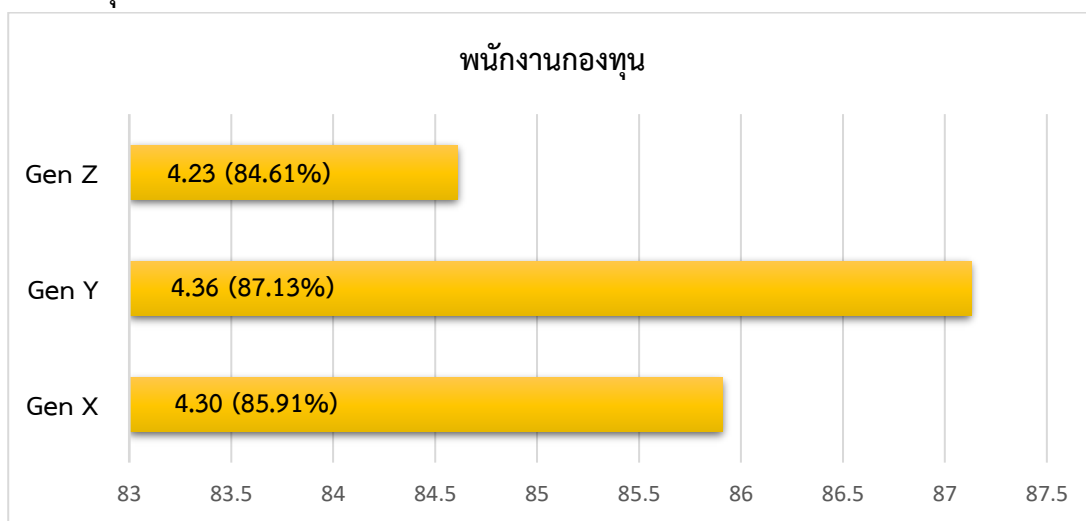
เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่าลูกจ้างประจำ Gen X มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๓

### พนักงานราชการกรมพัฒนสังคมและสวัสดิการ



เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่าพนักงานราชการ Gen Z มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๖ รองลงมาคือ Gen X มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๔ และ Gen Y มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๘ ตามลำดับ

## พนักงานกองทุนพัฒนสังคและสวัสดิการ



เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิรูปภาพแล้วพบว่าพนักงานกองทุน Gen Y มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ๔.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๓ รองลงมาคือ Gen X มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๑ และ Gen Z มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๑ ตามลำดับ

### บทที่ ๓ แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ จำนวน ๖ ปัจจัย ที่มีคะแนน ๓ ลำดับท้าย แสดงให้เห็นว่ากรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ จำเป็นต้องยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น ในขณะที่ปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด ๓ ลำดับแรก สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งของการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรฯ จึงทำให้ทุกปัจจัยมีความสำคัญในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ตามผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนำผลการสำรวจดังกล่าว มากำหนดกิจกรรม/โครงการ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ โดยมีขั้นตอนและการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำเครื่องมือ และทดสอบความเชื่อมั่นแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. ประมวลผล และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันตามผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. แจกเวียนผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดกรมฯ รับทราบ

๕. จัดทำร่างแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดกิจกรรม/โครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ระยะเวลาการดำเนินการ และหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

๖. จัดทำโครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่สอดคล้องกับระดับความผูกพันของบุคลากรและบริบทของหน่วยงาน

๗. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ และแจ้งเวียนแผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ รับทราบและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

๘. ดำเนินการตามแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนฯ

๙. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอผู้บริหารรับทราบ

จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขานุการกรม ได้รวบรวมข้อมูลจากการผลสำรวจ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามโครงการดังกล่าว และนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ โครงการฯ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๕ โครงการ และโครงการฯ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๑๔ โครงการฯ

บทที่ ๔ แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

**แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐**

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
๑. ด้าน ความหมาย ของงาน และ คุณค่าต่อสังคม	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ ด้านกระบวนการคิดเชิง ออกแบบและนวัตกรรม ภาครัฐ	๑) ร้อยละของกลุ่ม กำลังคนคุณภาพฯ ที่มี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ คิดเชิงออกแบบ และ นวัตกรรม ๒) จำนวนข้อเสนอ นวัตกรรม	ร้อยละ ๑๐๐  ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง	๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพกลุ่มกำลังคน คุณภาพของกรมฯ ในการคิดนวัตกรรม และจัดทำข้อเสนอที่ ตอบโจทย์การ ขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ๒) เพื่อส่งเสริมให้เกิดข้อเสนอ นวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่การ ปรับปรุง พัฒนา หรือยกระดับ กระบวนการทำงานของกรมฯ ๓) เพื่อสร้างคลังข้อเสนอนวัตกรรมที่ พร้อมนำไปสู่การพิจารณาและต่อยอดสู่ การปฏิบัติจริง และสนับสนุนการ ขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นหน่วยงาน ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูงและขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรม  <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> สร้าง ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมใน การคิดวิเคราะห์และออกแบบข้อเสนอ นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา (Pain Point) หรือยกระดับการขับเคลื่อนงานของ กรมฯ นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา กระบวนการทำงานของกรมฯ ซึ่งสร้าง ความภาคภูมิใจในคุณค่าของงานกรมฯ	← →		๒๗๙,๑๕๐ บาท	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๒. โครงการการจัดการ ความรู้ พส. พัฒนางาน เพื่อสังคมและสวัสดิการ (๑ หน่วยงาน ๑ KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑) จำนวนหน่วยงาน ในสังกัด กรม พส. ที่ส่งผลงาน การจัดการความรู้ ๒) ร้อยละของผลงานที่ ผ่านการคัดเลือกเป็น แนวปฏิบัติที่ดี (Good/Best Practice)	๑) ร้อยละ ๘๐  ๒) ร้อยละ ๕	๑. เพื่อพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อย่างต่อเนื่อง โดยนำผลงานการจัดการ ความรู้ จากแต่ละหน่วยงานมา ประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานและ ยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการได้ ร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างการมี ส่วนร่วมในการจัดการความรู้ร่วมกัน ๓. เพื่อนำเสนอและเผยแพร่ผลงานการ จัดการความรู้ (KM) ไปใช้ประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบงาน ทำงาน และพัฒนาบุคลากร <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความหมาย ให้กับงานที่ปฏิบัติ โดยการเปลี่ยน ภารกิจประจำให้เป็นการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสังคม ส่งเสริมให้บุคลากร เห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองลงมือทำ และ สร้างความเชื่อมั่นต่อองค์ความรู้ที่ได้รับ การแลกเปลี่ยนและต่อยอดจะส่งผล	↔		๑๐๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบ หลัก : กยผ. ผู้รับผิดชอบ ร่วม : ศูนย์ สำนักงาน กอง กลุ่ม และ หน่วยงาน

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				กระทบเชิงบวกต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน				
	๓. กิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์ ร่วมใจทำความ สะอาดวัด “Clean & Calm”	ร้อยละของบุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรมมีความ เสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	ร้อยละ ๘๐	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการเป็น ผู้ให้บริการ ผู้เสียสละ และอุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการ การสร้างความตระหนักในบทบาท หน้าที่และค่านิยมส่วนบุคคล: กิจกรรม นี้มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงการสร้างพลังใจและจิต วิญญาณของบุคลากรที่ดี	←	→		ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. อก. ผู้รับผิดชอบ ร่วม : ศูนย์ สำนักงาน กอง และ กลุ่ม
	๔. โครงการบุคลากรได้รับ ข้อมูลข่าวสารอย่าง ครอบคลุมทั่วถึง	ร้อยละของหน่วยงานที่ มีช่องทางสื่อสารและ ช่องทางรับฟังความ คิดเห็น	ร้อยละ ๘๐	เพื่อให้ทุกหน่วยงานจัดทำและพัฒนา ช่องทางการสื่อสาร อาทิ เว็บไซต์ และ สื่อสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Tiktok, Instagram เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง พร้อมจัดให้มีช่องทางรับฟัง ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนของ บุคลากร เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการ	←	→		ผู้รับผิดชอบ หลัก : ทุก หน่วยงาน

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				ปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างเหมาะสม <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เน้นการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และ กิจกรรมต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ผ่านสื่อสังคมออนไลน์และเว็บไซต์ จะ ช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมของ ภารกิจการขับเคลื่อนงานส่งผลให้เกิด การเชื่อมโยงความสำคัญของงานที่ตน รับผิดชอบเข้ากับเป้าหมายหลักของ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
<b>๒. ด้านภาวะผู้นำ และการจัดการ ผลงาน</b>	๑. โครงการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการที่สามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการสอนงาน	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิค การสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ถ่ายทอดความรู้สร้างแรงจูงใจ และให้ คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงาน ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ การพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอน งาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ในการปฏิบัติงานจริง และ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	←	→	๒๕๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บพ.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				<p>รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) เพื่อให้กรมฯ สามารถสร้างระบบสนับสนุน หรือระบบบ่มเพาะกลุ่มบุคลากรโดยการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching &amp; Mentoring) และสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับกรมฯรวมทั้งสามารถดึงศักยภาพบุคลากรใหม่ ในการพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p><b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> สามารถสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยง (Coaching &amp; Mentoring) ที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจ และให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความไว้วางใจและการยอมรับ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>				

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพ และทักษะการบริหารงาน ของผู้นำหน่วยงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการที่สามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ สนับสนุนการเปลี่ยนบทบาทสำคัญใน เส้นทางอาชีพให้บุคลากรมีความพร้อม ทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ การบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ๒) เพื่อสร้างนักบริหารให้เป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์ มีสมรรถนะทางการบริหาร จัดการที่ดี ทั้งในการบริหารเชิง ยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการ <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย</b> มีทักษะ ทางการบริหารที่เหมาะสมทั้งการ บริหารงานและการบริหารคนที่มีความ หลากหลาย เข้าใจบุคลิกภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสามารถเลือกวิธีการบริหารจัดการ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ความเสมอภาค การมอบหมายงาน การประมวลผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ส่งผลให้การ ขับเคลื่อนงานของกรมฯ มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล		↔	๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
๓. ด้านความสัมพันธ์ และวัฒนธรรมกับ เพื่อนร่วมงาน	๑. โครงการ DSDW Fit Feel Flow (กายแข็งแรง ใจ เป็นสุข สานสัมพันธ์ บุคลากรกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ)	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ การดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด ร้อยละของ ความพึงพอใจของ บุคลากร ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้าง ความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานใน ปัจจุบันที่ดีขึ้นและสมดุลระหว่างชีวิต ๒) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมี ส่วนร่วม และการสร้างสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ๓) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแบบองค์ รวมที่ดี (Wellness) และส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน <b>เหตุผลที่ สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เสริมสร้างสภาวะความไว้วางใจใน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: กิจกรรม ภายใต้โครงการมุ่งเน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง ความคุ้นเคยและลดระยะห่างระหว่าง บุคคล นำไปสู่สภาวะที่บุคลากรมีความ ไว้วางใจในความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และระหว่างหน่วยงาน	↔		๙๙,๙๑๐ บาท (กองทุนฯ พส.)	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บท. ผู้รับผิดชอบ ร่วม : ศูนย์ สำนักงาน กอง และ กลุ่ม

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๒. โครงการพัฒนาความแตกต่างอย่างกลมกลืน (Diversity Management)	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑) เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรภายใต้สภาวะความหลากหลายได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ประสิทธิภาพการทำงาน และวัฒนธรรม ๒) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาจุดร่วมในการปฏิบัติงาน <b>เหตุผลที่ สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรภายใต้สภาวะความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ในประเด็นการสร้างสภาวะความไว้วางใจระหว่างบุคคลภายในทีม		←→	๒๐๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท. ผู้รับผิดชอบร่วม : ศูนย์ สำนักงาน กอง กลุ่ม และ หน่วยงาน
๔. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับ	๑. โครงการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง	ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง	มีประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสิทธิภาพ สามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารงานของกรมฯ เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ		←→	๙,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				<p>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย : เป็นการลงทุนในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล ช่วยให้ข้าราชการในกรมฯ มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สัมผัสประสบการณ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง (อำนวยการระดับต้น) และการได้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกฯ ยังช่วยส่งเสริมการยอมรับในเชิงประจักษ์ในตัวข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก ทั้งด้านผลงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพันเชิงจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวต่อไป</p>				

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๒. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ (IDP)	- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนา รายบุคคล - ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตาม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ และ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมฯทุกระดับ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามภารกิจของกรมฯ ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทุกระดับสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๓) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีการตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามสายงาน และสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามสายงาน รวมทั้งการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	← →		-	หลัก : สลก. บพ.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
๕. ด้านสมดุลชีวิต และการทำงาน	๑. โครงการวางแผนทาง การเงินภาคประชาชน สำหรับบุคลากรกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร อย่างยั่งยืน	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการที่มี ความรู้เกี่ยวกับการ วางแผนจัดการเงิน อย่างเป็นระบบ	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรตระหนัก ถึงความสำคัญของการวางแผนการเงิน และความจำเป็นในการบริหารจัดการ การเงินส่วนบุคคล ๒) เพื่อให้บุคลากรเข้าใจกรอบแนวคิด แนวทาง กระบวนการ และวิธีการ วางแผนจัดการเงินอย่างเป็นระบบ ๓) เพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุ เป้าหมายทางการเงินและสามารถต่อ ยอดความมั่งคั่งไปสู่อิสรภาพทาง การเงิน  <b>เหตุผลที่ สอดคล้องกับปัจจัย :</b> การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการ วางแผนจัดการเงินอย่างเป็นระบบ ถือเป็น เป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการ ทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งช่วยลดภาระ ความกังวลด้านเศรษฐกิจส่วนตัว สะ ท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับ บุคลากรทั้งบทบาทหน้าที่ในงานและวิถี ชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	↔		๑,๙๖๐ บาท	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๒. กิจกรรม Green Garden สวนสร้างสุข	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากร ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงาน ๒) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทั้งในด้านร่างกาย และอารมณ์ ช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานและสร้างสภาวะที่ผ่อนคลาย นำไปสู่การสร้างจุดสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ในงานและวิถีชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	←	→	-	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. พทส.
	๓. กิจกรรม Happy Money Smart saving, Smart spending (มั่นคง ฝึควินัย ใช้เงินเป็น เห็นเงินเหลือ)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้เกี่ยวกับการออมเงิน	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติทางการเงิน ๒) เพื่อเสริมสร้างวินัยทางการเงินผ่านการวางแผน ๓) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินและเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ	←	→	๓๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				<p><b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างวินัยทางการเงิน เพื่อให้บุคลากรสามารถลดภาระหนี้สินหรือปัญหาเศรษฐกิจส่วนตัว ช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างจุดสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ในงานและวิถีชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p>				
	๔. กิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีสีทธิภาพ และแบบอย่างที่ดี	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลการปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย ซื่อสัตย์และสุจริต	ร้อยละ ๑๐	<p>เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานแบบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงานและการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p><b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> การยกย่องชมเชยและการยอมรับในผลงานรวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสนับสนุนทางจิตใจ สะท้อนว่าองค์กรให้คุณค่ากับพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมของบุคลากร ซึ่งความสอดคล้องระหว่างคุณค่าส่วน</p>	← →		-	ผู้รับผิดชอบ หลัก : ศจท. ผู้รับผิดชอบ ร่วม : ทุก หน่วยงาน

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				บุคคลกับค่านิยมองค์กรนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการบทบาทหน้าที่และชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน				
	๕. โครงการส่งเสริมสุขภาพจิต ในการทำงาน (Quality of Life at Work)	ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับคะแนนสุขภาพจิตดีขึ้น	ร้อยละ ๗๐	<p>๑) เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างระบบการเฝ้าระวังและคัดกรองภาวะสุขภาพจิตได้เบื้องต้น</p> <p>๒) เพื่อให้บุคลากรสามารถเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการอารมณ์และความยืดหยุ่นในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p><b>เหตุผลที่ สอดคล้องกับปัจจัย :</b> โครงการดังกล่าวถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจเพื่อเป็นรากฐานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสภาวะความไว้วางใจที่เกิดขึ้นนี้เป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันเชิงจิตวิทยา และมีความพร้อมในการอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จขององค์กร</p>		↔	๔๐,๐๐๐ บาท	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๖. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ	ร้อยละ ๘๐	๑) เพื่อให้บุคลากรได้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ และประเมินภาวะเสี่ยงต่อโรคที่เกิดจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการเจ็บป่วยและลดปัจจัยเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคต่างๆ	←	→	-	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท.
๖.ด้านทรัพยากรและระบบปฏิบัติงาน	๑. โครงการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	- ระดับความสำเร็จในการขอการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษฯ	มีคำขอการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษฯ เสนอสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณา	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการจัดสรรปัจจัยเกื้อกูลเพื่อลดอุปสรรคด้านทรัพยากร โดยการพิจารณาปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งถือเป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ และยังเป็นปัจจัยเกื้อกูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับ	←	→	-	ผู้รับผิดชอบหลัก : สลก. บท. ผู้รับผิดชอบร่วม : หน่วยงานในสังกัด กคส.

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				สภาพการทำงานจริง จะช่วยลดปัญหา ความปลอดภัยในขณะปฏิบัติหน้าที่ สะท้อนถึงการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจและลดช่องว่าง ในการปฏิบัติงาน				
	๒. กิจกรรม พส. We Care We Share	๑) จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมใน แต่ละครั้ง ๒) คะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจเนื้อหา ๓) ระดับความพึงพอใจ เฉลี่ยของกิจกรรม	๑) ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ผู้ใช้งาน (User) ๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๑) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ แบ่งปัน ความรู้ และการสื่อสารภายในองค์กร ๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการ จัดสรร "ทรัพยากรด้านปัญญา" ผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ ถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัย เกื้อกูลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ บุคลากรมีชุดความรู้ที่พร้อมสำหรับการ แก้ปัญหาและลดอุปสรรคในระบบงาน ส่งเสริมให้ เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	←	→	๑๐,๐๐๐	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บพ ผู้รับผิดชอบ ร่วม: ทุก หน่วยงาน

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๓. กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากร และหน่วยงานในสังกัด ดำเนินกิจกรรม ๕ส	ร้อยละ ๘๐	<p>๑) เพื่อให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดีและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน</p> <p>๒) เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่การทำงานให้พร้อมต่อการให้บริการประชาชน</p> <p><b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นการพัฒนาระบบปฏิบัติงานเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มประสิทธิภาพการปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่การทำงานให้มีความเป็นระเบียบตามหลัก ๕ ส. เป็นการพัฒนาระบบงานสนับสนุนที่ช่วยลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน เช่น การลดเวลาในการค้นหาเอกสารหรืออุปกรณ์ ทำให้ระบบปฏิบัติงานมีความชัดเจนและคล่องตัว (Systemic Support) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนตามเป้าหมายของส่วนราชการ</p>		↔	-	ผู้รับผิดชอบ หลัก : สลก. บท. ผู้รับผิดชอบ ร่วม : ทุก หน่วยงาน

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
	๔. โครงการสำรวจและ จัดซื้อ และ ซ่อมบำรุง คอมพิวเตอร์และโน้ตบุ๊กที่มี ประสิทธิภาพและเพียงพอ ต่อการทำงาน	๑) ร้อยละของ หน่วยงานที่ได้รับการ จัดสรรคอมพิวเตอร์ และ โน้ตบุ๊กเพียง พอต่อ การ ปฏิบัติงาน ๒) ร้อยละของเครื่อง คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์สารสนเทศ ของกรมฯ ที่ได้รับการ ซ่อมบำรุง	๑) ไม่น้อยกว่าร้อย ละ ๘๐ ของ หน่วยงานทั้งหมด  ๒) เครื่อง คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์สารสนเทศ ของกรมฯ ได้รับ การซ่อมบำรุง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	๑) เพื่อสำรวจความต้องการและจัดหา เครื่องคอมพิวเตอร์/โน้ตบุ๊กทดแทน อุปกรณ์ที่มีอายุการใช้งานนาน รวมทั้ง สนับสนุนหน่วยงานให้มีอุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ๒) เพื่อซ่อมบำรุงและดูแลรักษาเครื่อง คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และระบบ สารสนเทศของกรมฯ ให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานและสามารถสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่าง ต่อเนื่อง  <b>เหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัย :</b> เป็นกลไก สำคัญในการบริหารจัดการ ทรัพยากร ทางเทคโนโลยีและระบบสนับสนุน การปฏิบัติงาน เพื่อลดอุปสรรคทาง กายภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดหา และบำรุงรักษาอุปกรณ์สารสนเทศให้มี ความพร้อมใช้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสร้าง สถานะแวดล้อมที่เกื้อกูลและส่งเสริมให้ บุคลากรสามารถทุ่มเทศักยภาพเพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคม	← →	-	ผู้รับผิดชอบ หลัก : กยผ.	

ปัจจัย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐		
				และสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน สอดคล้องตามนิยามปัจจัยความ ผูกพันด้านทรัพยากรและระบบ ปฏิบัติงาน				