แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570

คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

คำนำ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
สิงหาคม 2565

สารบัญ

		หน้า
บทที่		
1	บทนำ	1
2	หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	3
3	ขั้นตอนการดำเนินการ	11
4	การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	12
5	การติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ	19
ภาคผนวก		
1	แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	23
2	ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	29
3	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	40

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีเจตนารมณ์เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการประเมินในประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ

ข้อ 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้น (1) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์การ รวมถึง (3) การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิผล

ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ มุ่งเน้น (1) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (2) มีการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ และ (3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน

ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการใน 5 มิติ โดยในมิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มุ่งให้เกิดความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อให้ (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการบริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ดังนั้น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) จึงได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สลค. มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

1.2 สถานภาพองค์กร

วิสัยทัศน์ : สลค. เป็นกลไกหลักในการสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และนำเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและมติคณะรัฐมนตรีและพัฒนาฐานข้อมูลสำหรับการเสนอแนะเชิงนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับราชการในพระองค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากระบวนการเผยแพร่ข้อมูลสำคัญในราชกิจจานุเบกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจหลักที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจ : สลค. มีภารกิจเกี่ยวกับราชการของคณะรัฐมนตรี การประสานราชการกับรัฐสภา การประสานราชการกับส่วนราชการในพระองค์ การประสานราชการกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และภารกิจเกี่ยวกับประชาชน โดยพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร พัฒนาการออกกฎ ระเบียบ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ประสานการปฏิบัติตามนโยบาย และมติคณะรัฐมนตรีตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อนำไปสู่การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ : สลค. เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย

1) หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ กองการประชุมคณะรัฐมนตรี กองนิติธรรม กองบริหารงานสารสนเทศ กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ กองวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี กองส่งเสริมและประสานงานคณะรัฐมนตรี และกองอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) หน่วยงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แก่ กลุ่มงานดูแลและพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนพระราชทานในโครงการทุนการศึกษา สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรี กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

อัตรากำลัง : ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565 สลค. มีบุคลากรปฏิบัติงานรวม 392 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 252 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน พนักงานราชการ จำนวน 54 คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 70 คน

บทที่ 2
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ในครั้งนี้ได้ศึกษา รวบรวม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

2.1 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562 : 43 - 50) ดังนี้

ข้อ 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic		
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ - ปลอดภัย - สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - คล่องตัว - ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ - ปลอดภัย - มีประสิทธิภาพ - เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย - คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ และบรรยากาศจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี พร้อมที่จะสร้างสิ่งดี ๆ ในการทำงาน อยากทุ่มเท และสร้างนวัตกรรม ระบบต่าง ๆ เช่น 5ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวก เอื้ออำนวยการทำงาน การป้องกันโจรกรรม การปลูกจิตสำนึก การรณรงค์เรื่องการรักองค์การ เป็นต้น ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
Advance		
สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์การ	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร - มีความรับผิดชอบ - กล้าตัดสินใจ - เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา - มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์การ เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างทันท่วงที มีกระบวนการ หรือ ขั้นตอนการตัดสินใจเกิดจากการฝึกปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่ายอำนาจหน้าที่ บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ขอบเขตการตัดสินใจว่าอะไรปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอน การทำงานและใช้เวลาลดลง

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Significance		
การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิผล	- มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์การ - มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	มีทีมงานภายในองค์การที่ประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร อาจมีได้หลายระดับ ทั้งทีมส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่างประเทศไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหาด้านมนุษยธรรมและบรรเทาพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อช่วยเหลือประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทีมความร่วมมืออาจประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในลักษณะ Virtual Collaboration เป็นต้น

ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic		
การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพเปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	- การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน - เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ เช่น Coaching Tips การฝึกอบรมในการสร้างนวัตกรรม โครงการประกวดนวัตกรรม และ Best Practices เป็นต้น
Advance		
การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	- การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร - มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์การ - นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ปัจจัยเหล่านี้อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานบุคคล สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร 3 กลุ่ม พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		ความผูกพันในทั้ง 3 กลุ่ม คือโอกาสในการได้นำเสนอความคิด และได้รับการรับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไกการรับฟังและการนำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น
Significance		
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง - ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก - สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก	มีการสร้างวัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์การ ในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) อยู่บนพื้นฐานของหลักคิด คือ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประหยัด คุ้มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน

2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทย โดยเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 5 มิติ ซึ่งมี 2 มิติสำคัญ ได้แก่

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า ผูกพัน หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2565)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 96) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

บุคนัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550 : 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในคำนิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึง สุชาต อดุลย์บุตร, 2561 : 204) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ มีความภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะแสดงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38 - 39) ได้กล่าวว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้คือ

1) การขาดงาน เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ

2) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ก็พบว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3) การเปลี่ยนงาน เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกในองค์กร

มินเนอร์ (Miner, 1992 อ้างถึงใน สรรเสริญ เตชะบูรพา, 2545) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การและเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Myer, 1990 อ้างถึง พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 191) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1) การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ก็เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร

2) ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร (Need)

3) ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีชื่อเสียงระดับโลก ที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 ที่รัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียงชิ้นหนึ่งของบริษัทคือการทำวิจัยเพื่อสร้างโมเดลโครงสร้างระบุถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรประกอบด้วยปัจจัยหลัก 7 ประการ (สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557 : 14 - 15) ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร

2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) ลักษณะงาน (Work activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ท้าทายความสามารถของเขาหรือไม่ มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน

4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่

5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่องการได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว

7) ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือในระหว่างทีมงาน

2.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด มาสโลว์เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการ (NovaBizz, 2565) ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสหภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

2.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก

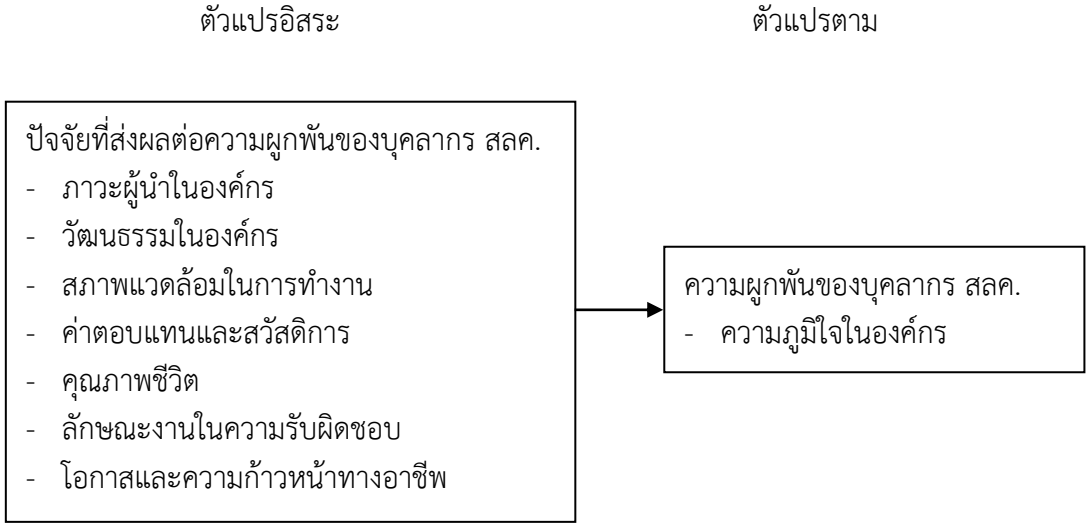
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นผู้สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1959 เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) คือ

1) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (Dissatisfaction) ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) การบังคับบัญชา (Supervision) สภาพการทำงาน (Work Condition) สถานภาพในการทำงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations) และ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivational Factors) ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า Satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการ อาทิ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบในงานที่ท้าทาย (Responsibility) ความน่าสนใจในงาน (Task Interest) และการเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

2.6 กรอบแนวความคิด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างกรอบแนวคิดในสำรวจความผูกพันของบุคลากร สลค. ดังนี้



บทที่ 3
ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สลค. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สลค.
2. ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ วิเคราะห์ข้อมูลจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สลค. เพื่อจัดทำร่างแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากร สลค.
3. คณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบร่างแบบสำรวจฯ และเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์
4. ดำเนินการสำรวจฯ ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2564 - 4 มกราคม 2565 ผ่าน Google form
5. ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ประมวลผล และสรุปผลการสำรวจฯ
6. ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยที่สร้างความผูกพัน เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการจัดทำร่างแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570
7. คณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบร่างแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. และเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแผนฯ ให้ประกาศใช้และแจ้งเวียนเพื่อให้หน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป
8. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
9. รายงานผลต่อเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำผลของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

ในการนี้ สลค. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ในระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2564 - 4 มกราคม 2565 โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค. เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ต่อไป โดยมีแบบสำรวจฯ และผลการสำรวจฯ ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก 1 และ 2

บทที่ 4
การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สลค. ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2564 - 4 มกราคม 2565 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค. ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากร และนำไปสู่การจัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 7 ปัจจัยสำคัญ โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 8.21 - 10.00 แปลว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.41 - 8.20 แปลว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 - 6.40 แปลว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.81 - 4.60 แปลว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.80 แปลว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร สลค.	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	8.40	1.66	มากที่สุด
2	ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	8.39	1.70	มากที่สุด
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8.18	1.87	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	8.17	1.90	มาก
5	ด้านคุณภาพชีวิต	8.03	1.99	มาก
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	7.82	2.18	มาก
7	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ	7.59	2.17	มาก

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อให้ทราบถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยที่สร้างความผูกพัน และนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายการวัดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (Hinkle D. E.. 1998, อ้างถึงใน กัลยาณี ปุณขันธ์, 2556 : 6) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.51 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.31 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านคุณภาพชีวิต	0.75	สูง
2	ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	0.74	สูง
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.73	สูง
4	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.69	ปานกลาง
5	ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	0.67	ปานกลาง
6	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ	0.64	ปานกลาง
7	ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	0.63	ปานกลาง

4.3 วิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

4.3.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีระดับค่าความสัมพันธ์ของความผูกพันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางถึงระดับสูง รวมทั้งพิจารณาประเด็นรายข้อของปัจจัยแต่ละด้านเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่อยู่ลำดับต้น ซึ่งเป็นประเด็นที่หากได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะสร้างความผูกพันของบุคลากร สลค. ได้มากยิ่งขึ้น ได้แก่

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.	ประเด็นสำคัญ
1	ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	1) บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 2) เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบก็จะทำเต็มที่โดยไม่เกี่ยงงาน
2	ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	1) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

4.3.2 ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีระดับค่าความสัมพันธ์ของความผูกพันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางถึงระดับสูง รวมทั้งพิจารณาประเด็นรายข้อของปัจจัยแต่ละด้านเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่อยู่ลำดับท้าย และข้อเสนอแนะที่มีจำนวนความถี่สูงสุด ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร สลค. ให้สูงขึ้น โดยสรุปความสำคัญของแต่ละปัจจัยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.	ประเด็นสำคัญ
1	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1) การมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่ สลค. จัดให้ 2) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน 3) การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่จำเป็นและเหมาะสม

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.	ประเด็นสำคัญ
2	ด้านคุณภาพชีวิต	1) การจัดปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ 3) การจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ 4) การจัดรอบเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น 5) การจัดทัศนศึกษา
3	ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	1) การมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ 2) การสนับสนุน ยกย่องชมเชย ให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 3) การสร้างความเป็น สลค. น่าอยู่ 4) การจัดตั้งไลน์กลุ่ม สลค.
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1) การจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปที่มีความเหมาะสมและที่เอื้อต่อการทำงาน 2) การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน 3) การจัดหา-โต๊ะ-อุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน 4) การจัดพื้นที่ให้บริการห้องสมุดค้นคว้ามติคณะรัฐมนตรีของไทยและต่างประเทศ 5) การจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพให้บุคลากรที่ต้อง Work from Home

4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค.

เมื่อพิจารณาจากจุดแข็งขององค์กรและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ตามข้อ 4.3 แล้ว สลค. จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สลค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสวัสดิการ

ซึ่งมีความสอดคล้องกับการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ และสอดคล้องกับแนวทาง HR Scorecard ในมิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนักตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เกณฑ์การประเมินผล				
						1	2	3	4	5
1.1 บุคลากรมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปรับปรุงบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในที่ทำงาน (สำนักงานเลขาธิการ (สลธ.))	10	ร้อยละ 80	จัดกิจกรรม เช่น - ปรับปรุงภูมิทัศน์/ห้องปฏิบัติงาน - ปรับปรุงระบบไฟฟ้า/ปรับอากาศ - จัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - จัดพื้นที่ให้บริการห้องสมุดเพื่อค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ - จัดพื้นที่ส่วนกลางสำหรับผู้มาติดต่อราชการ - อบรมการป้องกันอัคคีภัย - จัดเวรยามรักษาการณ์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
1.2 บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (สลธ. และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.))	10	ร้อยละ 60	จัดโครงการ/กิจกรรม เช่น - เสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีม - จัดกิจกรรม CSR เช่น ปลูกต้นไม้/สาธารณประโยชน์ - งานกีฬาสานสัมพันธ์ - งานมุทิตาจิต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สลค.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนักตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เกณฑ์การประเมินผล				
						1	2	3	4	5
2.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารจัดการองค์กร (กอง กลุ่ม และศูนย์)	10	ร้อยละ 60	จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและรับฟังความคิดเห็น เช่น - สัมมนาประจำปี (Year End) - จัดประชุมผู้บริหาร - จัดประชุมบุคลากรภายในกอง/กลุ่ม/ศูนย์ประจำเดือน - สร้างช่องทางการแสดงความคิดเห็น เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
2.2 บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน	สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร	ร้อยละความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน (สลธ.)	10	ร้อยละ 80	จัดโครงการ/กิจกรรม เช่น - ประกาศชมเชยผู้มีผลการทำงานดีเด่น - สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งภายใน/ภายนอกองค์กร - สนับสนุนการศึกษาต่อภายใน/ต่างประเทศ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
	บุคลากรโอนและลาออกลดลง	ร้อยละของบุคลากรโอนและลาออก (สลธ.)	10	ไม่เกินร้อยละ 5		ไม่เกินร้อยละ 7	ไม่เกินร้อยละ 6	ไม่เกินร้อยละ 5	ไม่เกินร้อยละ 4	ไม่เกินร้อยละ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสวัสดิการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนักตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เกณฑ์การประเมินผล				
						1	2	3	4	5
3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	เสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (กอง กลุ่ม และศูนย์)	10	ร้อยละ 60	จัดกิจกรรม เช่น - พัฒนาศักยภาพ อบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - ปรับรอบเวลาการทำงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
	สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร	ร้อยละความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน (สลธ.)	10	ร้อยละ 80	จัดกิจกรรม เช่น - งานกีฬาสานสัมพันธ์ - งานมุฑิตาจิต - มอบสวัสดิการ เงินกู้ และเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสวัสดิการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนักตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เกณฑ์การประเมินผล				
						1	2	3	4	5
3.2 บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ สลค. จัดให้อย่างเพียงพอ	พัฒนาการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการที่ สลค. จัดให้ (คณะกรรมการสวัสดิการ สลค.)	10	ร้อยละ 80	- สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ สลค. จัดให้ - จัดทำแผนการจัดสวัสดิการ สลค. ประจำปี	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
	จัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (คณะกรรมการสวัสดิการฯ)	10	ร้อยละ 80	จัดสวัสดิการ เช่น - จัดสถานที่ออกกำลังกาย - ร้านค้าจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ - มอบทุนการศึกษาบุตรบุคลากร สลค. - จัดทัศนศึกษาประจำปี	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
	สร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของ สลค.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบข้อมูลประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการของ สลค. (คณะกรรมการสวัสดิการฯ)	10	ร้อยละ 60	เผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทาง เช่น - กลุ่มไลน์ - กระดานประชาสัมพันธ์ส่วนกลาง - กระดานประชาสัมพันธ์ในลิฟต์ - การประชุมสวัสดิการประจำปี	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70

บทที่ 5
การติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ

ภายหลังการประกาศใช้แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สลค. จะได้ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ ในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน และรายงานผลต่อเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำผลของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข มาปรับปรุงการดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

แบบติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ..... รอบ ..... เดือน (..... - .....) ของ .....ระบุกอง/กลุ่ม/ศูนย์.....

หัวข้อ	คำอธิบาย
ชื่อตัวชี้วัด	ระบุชื่อตัวชี้วัด
หน่วยที่วัด	ระบุหน่วยที่วัด อาจอยู่ในรูปของ จำนวน ร้อยละ อัตรา ค่าเฉลี่ย
ความถี่ในการจัดเก็บข้อมูลและรายงาน	ระบุความถี่ในการจัดเก็บข้อมูลและรายงาน เช่น 6 เดือน และ 12 เดือน
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระบุกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ที่รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล
ผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล และรายงานผล	ระบุชื่อ - นามสกุล ..... กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ..... หมายเลขโทรศัพท์ .....
ค่าเป้าหมาย	ระบุค่าเป้าหมายของปีงบประมาณที่จะวัด
เกณฑ์การให้คะแนน	ระบุเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด 1 | 2 | 3 | 4 | 5
น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระบุค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
ผลการดำเนินงาน	ระบุค่าคะแนนที่ได้ พร้อมอธิบายรายละเอียดผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดมาพอเข้าใจ
ปัญหาอุปสรรค	อธิบายปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมาพอเข้าใจ
แนวทางแก้ไข	อธิบายแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคมาพอเข้าใจ
หลักฐานอ้างอิง	ระบุเอกสารสำคัญที่สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงทางราชการได้ เช่น บันทึกเสนอผู้บริหาร รายงานการประชุม ตารางสรุปผลการดำเนินงาน ฯลฯ)

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1
แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีต่อไป ทั้งนี้ **ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง และจะเก็บความคิดเห็นของท่านเป็นความลับ โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่อาจส่งผลต่อท่านได้**

คำชี้แจง : แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย 7 หัวข้อ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำในองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

<u>คำอธิบาย</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ ต่ำกว่า 25 ปี
   - ☐ 25 - 35 ปี
   - ☐ 36 - 45 ปี
   - ☐ 46 - 55 ปี
   - ☐ 56 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปวช.
   - ☐ ปวส.
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ อื่น ๆ .....
4. สถานภาพการสมรส
   - ☐ โสด
   - ☐ สมรส
   - ☐ หม้าย
   - ☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. รายได้ต่อเดือน
   - ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท
   - ☐ 15,001 - 25,000 บาท
   - ☐ 25,001 - 35,000 บาท
   - ☐ 35,001 - 45,000 บาท
   - ☐ 45,001 - 55,000 บาท
   - ☐ สูงกว่า 55,000 บาท

6. ประเภทบุคลากร

☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานราชการ ☐ พนักงานจ้างเหมา

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 5 ปีหรือต่ำกว่า ☐ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.)

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สลค.	ระดับความคิดเห็น (มากที่สุด → น้อยที่สุด)									
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำในองค์กร - กรณีผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการกอง - กรณีผู้อำนวยการกอง/กลุ่มขึ้นตรงเป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ผู้บริหาร หมายถึง ลคร. และรอง ลคร. ที่กำกับดูแล										
1. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้										
2. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน										
3. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ										
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร										
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร										
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร เมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้										
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น										
ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ)										
1. สลค. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้										
2. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา										
3. ผู้บังคับบัญชาได้ให้เวลา/สอนงาน เพื่อช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ										

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สลค.	มากที่สุด	ระดับความคิดเห็น							น้อยที่สุด
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม										
5. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ										
6. สลค. สนับสนุน ยกย่องชมเชย ให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล										
7. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน										
8. ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน										
9. สลค. มีการสื่อสารข้อมูลภายในอย่างทั่วถึง เช่น หนังสือแจ้งเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ Group Line										
ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ										
1. ท่านได้ทำงานที่มีความท้าทาย ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น										
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด										
3. ท่านได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น										
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน										
5. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน										
6. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม										
7. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ท่านจะทำเต็มที่โดยไม่เกี่ยงงาน										
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ										
1. เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน										
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการเติบโตในสายอาชีพของท่าน										
3. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน										
4. สลค. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม										

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สลค.	มากที่สุด	ระดับความคิดเห็น							น้อยที่สุด
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5. สลค. กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อน/ปรับตำแหน่งสูงขึ้นที่ชัดเจน และมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม										
6. สลค. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ สัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่										
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน										
1. สลค. จัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปที่มีความเหมาะสมและที่เอื้อต่อการทำงาน										
2. สลค. จัดให้มีการดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่										
3. สลค. จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยของบุคลากรและสถานที่ภายในหน่วยงาน										
4. สลค. มีการจัดสรร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีระบบการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง										
5. สลค. มีการจัดระบบฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม										
6. สลค. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอัคคีภัย การอบรมปฏิบัติการช่วยฟื้นชีวิต (CPR)										
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ										
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่										
2. สลค. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน										
3. สลค. จัดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับความต้องการและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เช่น น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำถูกสุขอนามัย/แอลกอฮอล์/เจลทำความสะอาดมือ/ชุดตรวจ ATK										
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่ สลค. จัดให้ เช่น เครื่องออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ										
5. สลค. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ งานปีใหม่ กิจกรรม CSR										

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สลค.	มากที่สุด	ระดับความคิดเห็น							น้อยที่สุด
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพชีวิต										
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน										
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม										
3. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ										
4. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน										
5. สลค. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม										
6. ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัว ได้อย่างอิสระตามสิทธิที่ควรได้รับ										
ด้านความภูมิใจในองค์กร										
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่ สลค.										
2. ท่านจะไม่พูดถึง สลค. ในทางลบกับบุคคลภายนอก										
3. ท่านจะชี้แจงข้อเท็จจริงและอธิบายแทน สลค. หากมีการเข้าใจผิดจากบุคคลภายนอก										
4. ท่านจะชักชวนคนรู้จักให้เข้ามาทำงานใน สลค.										
5. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า										
6. สลค. เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน										

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากร สลค. (สิ่งที่ท่านต้องการให้ สลค. ปรับปรุง/เพิ่มเติม/พัฒนา)

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก 2
ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

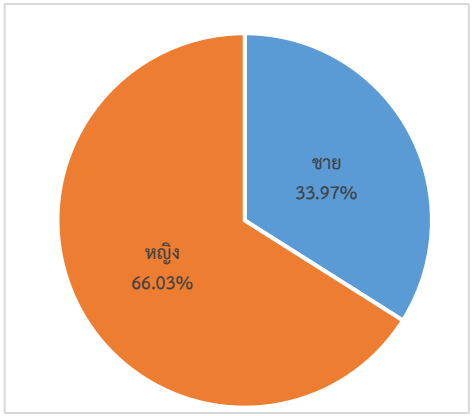
ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สลค. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ในระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2564 - 4 มกราคม 2565 เป็นการสำรวจโดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค. เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ สลค. มีผลการสำรวจ ดังนี้

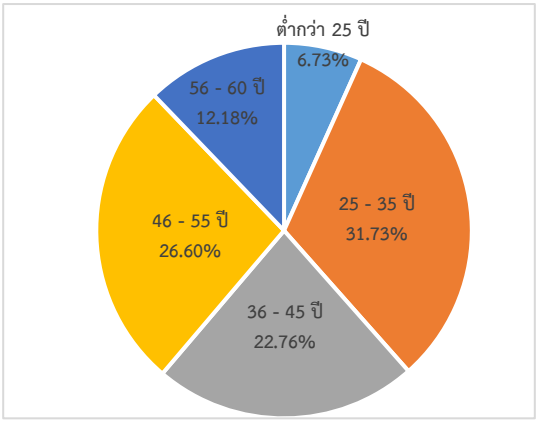
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจในครั้งนี้มีจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 82.54 ของบุคลากรทั้งหมด ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2564 = 378 คน สรุปได้ดังนี้

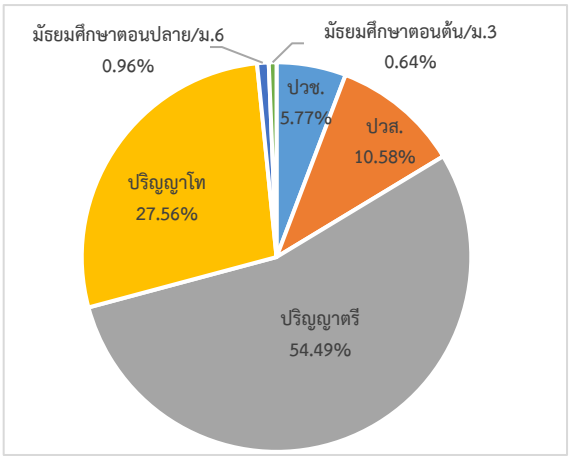
5.1.1 เพศ



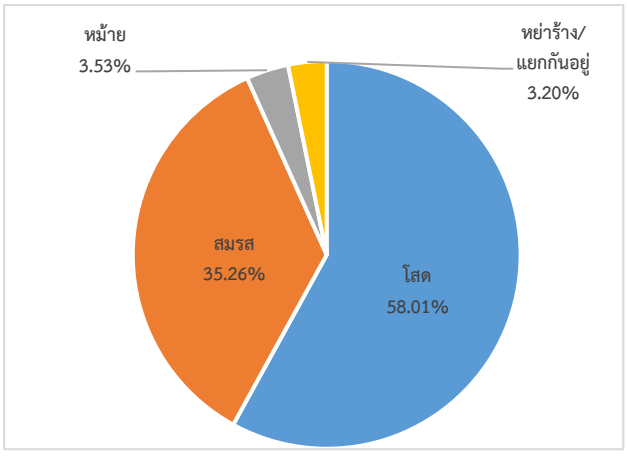
5.1.2 อายุ



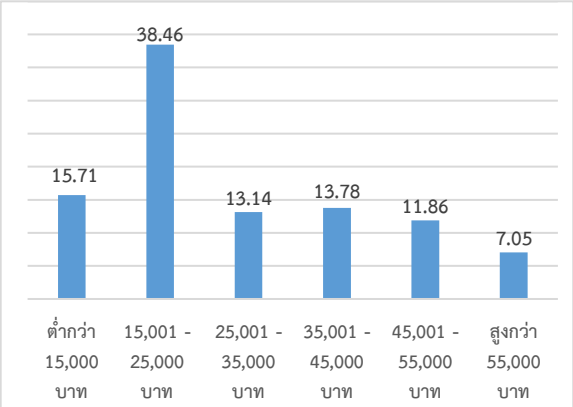
5.1.3 ระดับการศึกษา



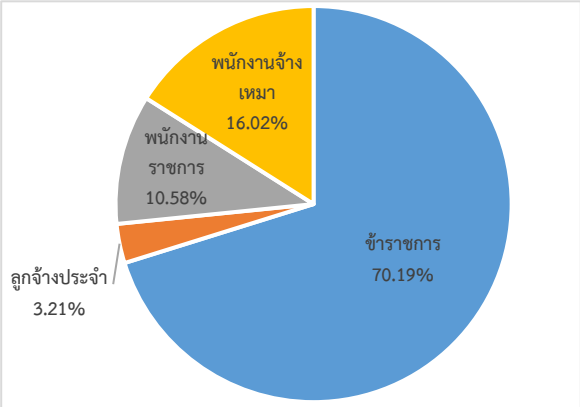
5.1.4 สถานภาพการสมรส



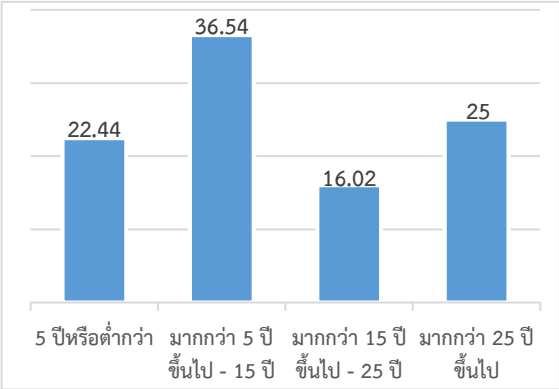
5.1.5 รายได้ต่อเดือน



5.1.6 ประเภทบุคลากร



5.1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



2. ข้อมูลระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สลค.

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค. ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากร สลค. และนำไปสู่การจัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยการแปลความหมายระดับความคิดเห็นของบุคลากร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน ปาริชาต บัวเป็ง, 2554 : 38) ดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าที่ได้} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรในครั้งนี้ กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

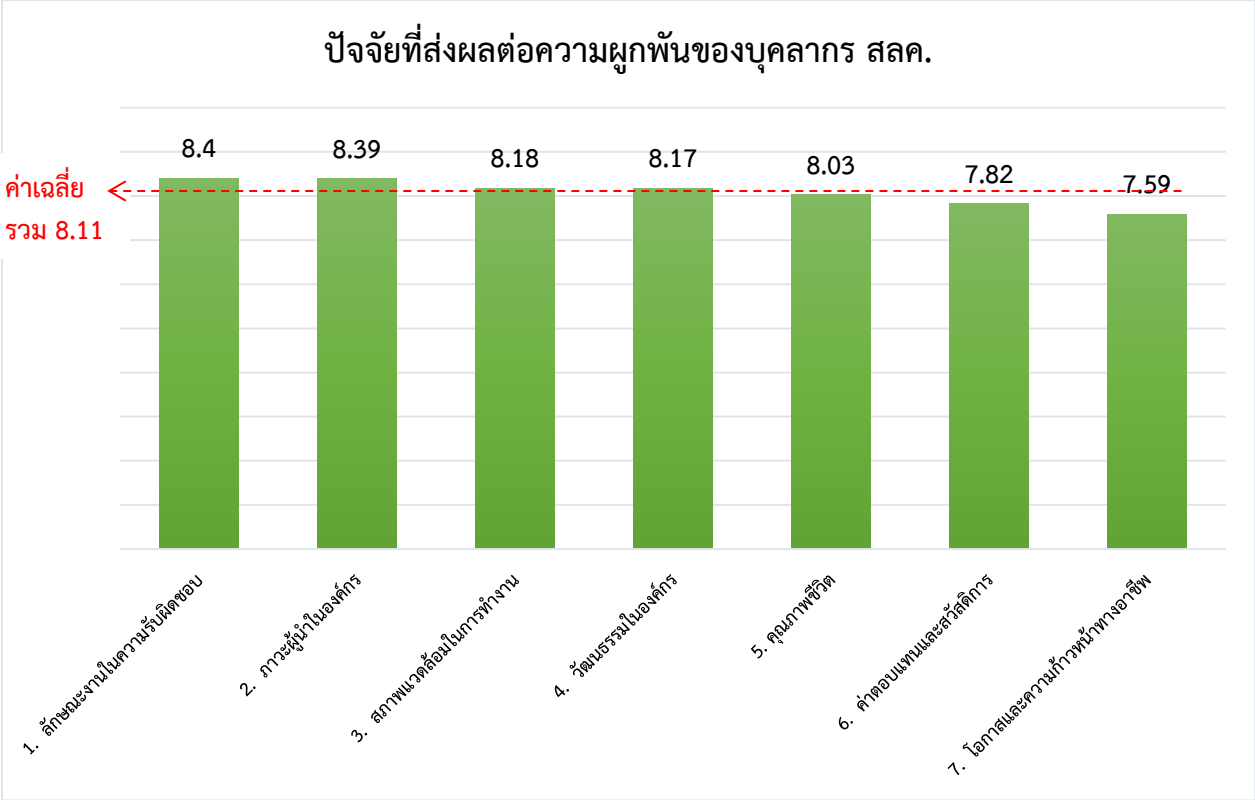
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 8.21 – 10.00 แปลว่า มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.41 – 8.20 แปลว่า มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 6.40 แปลว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.81 – 4.60 แปลว่า น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.80 แปลว่า น้อยที่สุด

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สลค.				
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	**8.40**	**1.66**	**มากที่สุด**	**1**
1) ท่านได้ทำงานที่มีความท้าทาย ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น	8.19	1.75	มาก	5
2) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	8.20	1.65	มาก	4
3) ท่านได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น	8.39	1.69	มากที่สุด	3
4) ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน	8.15	1.71	มาก	6
5) ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	9.00	1.39	มากที่สุด	1
6) ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม	7.96	2.02	มาก	7
7) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ท่านจะทำเต็มที่โดยไม่เกี่ยงงาน	8.92	1.39	มากที่สุด	2
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในองค์กร	**8.39**	**1.70**	**มากที่สุด**	**2**
1) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	8.51	1.54	มากที่สุด	2
2) ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทาง และนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน	8.32	1.58	มากที่สุด	6
3) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	8.58	1.63	มากที่สุด	1
4) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	8.49	1.64	มากที่สุด	5
5) ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	8.37	1.74	มากที่สุด	3
6) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	8.37	1.84	มากที่สุด	4
7) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น	8.08	1.94	มาก	7

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	**8.18**	**1.87**	**มาก**	**3**
1) สลค. จัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปที่มีความเหมาะสมและที่เอื้อต่อการทำงาน	7.84	2.12	มาก	6
2) สลค. จัดให้มีการดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่	8.29	1.84	มากที่สุด	4
3) สลค. จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยของบุคลากรและสถานที่ภายในหน่วยงาน	8.36	1.77	มากที่สุด	1
4) สลค. มีการจัดสรร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีระบบการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง	8.31	1.83	มากที่สุด	2
5) สลค. มีการจัดระบบฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	8.26	1.72	มากที่สุด	3
6) สลค. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอัคคีภัย การอบรมปฏิบัติการช่วยฟื้นชีวิต (CPR)	8.01	1.95	มากที่สุด	5
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร	**8.17**	**1.90**	**มาก**	**4**
1) สลค. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	7.27	2.29	มาก	9
2) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา	8.22	1.93	มากที่สุด	5
3) ผู้บังคับบัญชาได้ให้เวลา/สอนงาน เพื่อช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	8.11	1.94	มาก	7
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	8.18	1.95	มาก	6
5) ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	8.41	1.91	มากที่สุด	4
6) สลค. สนับสนุน ยกย่องชมเชย ให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	7.57	2.19	มาก	8
7) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8.71	1.53	มากที่สุด	1
8) ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8.67	1.58	มากที่สุด	2
9) สลค. มีการสื่อสารข้อมูลภายในอย่างทั่วถึง เช่น หนังสือแจ้งเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ Group Line	8.42	1.73	มากที่สุด	3

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	**8.03**	**1.99**	**มาก**	**5**
1) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	7.77	2.04	มาก	6
2) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	7.86	2.11	มาก	4
3) ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	7.81	2.09	มาก	5
4) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	8.54	1.67	มากที่สุด	1
5) สลค. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม	7.95	2.03	มาก	3
6) ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระตามสิทธิที่ควรได้รับ	8.23	1.98	มากที่สุด	2
6. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	**7.82**	**2.18**	**มาก**	**6**
1) เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	7.52	2.32	มาก	4
2) สลค. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	7.85	2.09	มาก	3
3) สลค. จัดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับความต้องการและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เช่น น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำถูกสุขอนามัย/แอลกอฮอล์/เจลทำความสะอาดมือ/ชุดตรวจ ATK	8.50	1.78	มากที่สุด	1
4) ท่านมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่ สลค. จัดให้ เช่น เครื่องออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ	7.26	2.59	มาก	5
5) สลค. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ งานปีใหม่ กิจกรรม CSR	7.98	2.13	มาก	2
7. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ	**7.59**	**2.17**	**มาก**	**7**
1) เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน	7.26	2.28	มาก	6
2) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการเติบโตในสายอาชีพของท่าน	7.45	2.23	มาก	4
3) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน	7.89	2.07	มาก	2
4) สลค. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	7.52	2.18	มาก	3
5) สลค. กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อน/ปรับตำแหน่งสูงขึ้นที่ชัดเจน และมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	7.42	2.23	มาก	5
6) สลค. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ สัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่	7.96	2.03	มาก	1
รวม	**8.11**	**1.91**	**มาก**	

ความผูกพันของบุคลากร สลค.				
ด้านความภูมิใจในองค์กร	**8.36**	**1.87**	**มากที่สุด**	
1) ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่ สลค.	8.87	1.57	มากที่สุด	2
2) ท่านจะไม่พูดถึง สลค. ในทางลบกับบุคคลภายนอก	8.87	1.67	มากที่สุด	3
3) ท่านจะชี้แจงข้อเท็จจริงและอธิบายแทน สลค. หากมีการเข้าใจผิดจากบุคคลภายนอก	8.98	1.45	มากที่สุด	1
4) ท่านจะชักชวนคนรู้จักให้เข้ามาทำงานใน สลค.	7.78	2.15	มาก	5
5) ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	7.37	2.38	มาก	6
6) สลค. เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	8.27	2.03	มากที่สุด	4



5.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	**22**
1) จัดให้มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างที่ทำงานกับบ้าน หรือบ้านพักกรณีต้องอยู่เวร	5
2) การให้สวัสดิการกับเจ้าหน้าที่และสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่านี้ ตามสถานการณ์ความจำเป็น และเหมาะสม	3
3) สนับสนุนเรื่องสวัสดิการการใช้รถยนต์ส่วนกลางให้แก่บุคลากรกรณีมีงานศพ โดยขอให้มีการบริการจัดรถรับ-ส่ง ผู้ประสงค์ไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพ โดยเฉพาะวันที่กรมหรือกองนั้น ๆ เป็นเจ้าภาพ อย่างน้อย 2 คัน หรือจำนวนตามสมควร	2
4) จัดให้มีสวัสดิการค่าเสี่ยงภัยที่บุคลากรต้องทำงานเกินเวลา OT	2
5) เพิ่มค่าตอบแทนให้ทั่วถึง เหมาะสมกับปริมาณงาน	2
6) พิจารณาเรื่องเงินพิเศษ เช่นเดียวกับหน่วยงานอิสระอื่น ๆ เพราะปริมาณงาน ของ สลค. มีจำนวนมากกว่าหน่วยงานรัฐบางองค์กร ในปัจจุบันหน่วยงานรัฐสภาและศาล ต่างได้รับเงินพิเศษ สลค. ในฐานะองค์กรเลขานุการของคณะรัฐมนตรี ควรดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดในรับสิทธิเช่นนี้ด้วย	2
7) จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ กลับมาเหมือนเดิมเช่น ทุนการศึกษาของบุตร การให้ความอนุเคราะห์ด้านอื่น ๆ ที่เคยมีมาในสมัยก่อน ๆ	1
8) จัดให้มีสวัสดิการให้มีทริปท่องเที่ยว	1
9) จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวัน	1
10) การจัดสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมา	1
11) จัดสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น ควรช่วยลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการทำงาน	1
12) ส่งเสริมเรื่องสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย หรือแท่งทั่วไป ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่ควรให้เกิดความเลื่อมล้ำระหว่างแท่งวิชาการกับแท่งทั่วไปจนเกินไป	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	**19**
1) ควรจัดให้มีอาคาร/ โต๊ะสำนักงาน /อุปกรณ์สำนักงาน ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น	2
2) ควรจัดให้มีห้องสมุดใช้ค้นคว้าข้อมูลทุกมิติเกี่ยวกับ ครม. ทั้งของไทยและต่างประเทศ และสามารถนั่งอ่านค้นหาความรู้ก่อเสริมเพิ่มความรู้ประดับสมองเป็นอาหารสมองช่วงพักเบรค	2
3) จัดสรรอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสูง สะดวกในการใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลากรณี ต้อง WFH สำหรับบุคลากร โดยเฉพาะเด็ก ๆ ซึ่งไม่มีเงินพิเศษ หรือเงินประจำตำแหน่ง เช่น Internet ซึ่งต้องใช้ในการประชุมออนไลน์ และส่งงานในระบบต่าง ๆ และ Notebook ที่มีคุณภาพ และสภาพพร้อมใช้งาน	2
4) ควรจัดให้มีต้นไม้จริงประดับตามอาคารทุกชั้นเพื่อฟอกอากาศให้สะอาด สดชื่น น่ามอง สบายตา สบายใจ	1

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
5) ควรจัดให้มีผ้าเช็ดเท้าโดยชุบน้ำยาถูพื้นด้วย เพื่อให้เช็ดรองเท้าให้สะอาด ปราศจากเชื้อโรคก่อนเดินขึ้นอาคาร เพื่อสุขอนามัยของทุกคน	1
6) ความสะอาดของสถานที่ อยากให้แม่บ้านทำความสะอาดจริงจัง ล้างห้องน้ำ "ทุกส่วน" เช็ดลูกบิด/ลิฟต์/จุดสัมผัสบ่อย ๆ เพื่อลดการแพร่เชื้อโรค มีการกวาดและถูพื้นห้องทำงาน	1
7) ปรับปรุงที่นั่งเล่นให้มีที่นั่งเล่นเวลาจะใช้สมาธิคิดค้นเกี่ยวกับงานช่วงพักเบรค ที่นั่งพักหลบร้อนไม่ค่อยเยอะ	1
8) ปรับปรุงทัศนียภาพโดยรอบตึก	1
9) การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานที่บริการประชาชน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งไม่สะดวกในการให้บริการ ควรรีบจัดหาพื้นที่อื่นที่เหมาะสม	1
10) ต้องการพื้นที่จัดเก็บเอกสารเพิ่มมากขึ้น เพราะทุกวันนี้พื้นที่เก็บในกลุ่มงานเต็มแล้ว	1
11) อยากได้พื้นที่ห้องทำงานมากขึ้น เพราะเวลามีตรวจคุณสมบัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี จะไม่มีพื้นที่ทำงานกันเลย ต้องขนเอกสารกลับบ้าน	1
12) โดยเนื้องานแล้วต้องมีหน่วยงานอื่นเข้ามาติดต่อตลอด (ทั้งที่ตั้งและในช่องทางส่วนตัว) ทั้งหน่วยงานรัฐและประชาชนทั่วไป ทุกวันนี้ต้องพาไปพูดคุยที่ม้านั่งบริเวณระเบียงตึก อยากได้ห้องสำหรับต้อนรับ เพราะบางครั้งเป็นระดับ ผอ. (อำนวยการสูง) ของหน่วยงานมาเอง หรือเป็นประชาชนที่เคยมีตำแหน่งใหญ่ ๆ มาติดต่อราชการ เพื่อเป็นการสมเกียรติ สลค.	1
13) ให้มีพื้นที่กิจกรรมที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับคนกองอื่นนอกจากงาน เช่น ห้องบอร์ดเกม	1
14) ต้องการระบบเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการได้ดี	1
15) ป่วยจากแอร์ที่เป่าพัดใส่ ต้องไม่ให้นั่งตรงจุดที่แอร์เป่าพัดใส่	1
16) ปรับปรุงแรงดันของน้ำในห้องน้ำหญิง ตึกใหม่ ชั้น 3 เพราะบางทีน้ำกดชักโครกน้ำไม่แรง	1
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ	**14**
1) ให้โอกาสการเลื่อนตำแหน่งกับข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่ราชการ	2
2) ขอให้โอกาส ความก้าวหน้า และอนาคตแก่คนที่ทำงานดี มากกว่าคนที่สนิทสนม คนรู้จัก ให้ผู้ปฏิบัติงานคนเก่า ๆ ได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพบ้าง โดยพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ก่อน ตามวาระที่เขาควรจะได้เติบโต ไม่ใช่ให้เด็กที่เพิ่งมาทำงาน HIP หรือเด็กทางลัดมากมายในขณะนี้ มาตัดหน้าและแย่งตำแหน่งไปหมด	2
3) ให้เงินเดือนขยายต่อสำหรับบุคลากรที่เงินเดือนตัน	2
4) พิจารณาเรื่องเงินเดือนพนักงานจ้างเหมา และอยากให้มีการปรับขึ้นของอัตราเงินเดือนหากมีความเป็นไปได้	2
5) มีจำนวนทุนสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก จาก ก.พ. มากกว่า 1 ทุน	1
6) อยากให้ Career Part ของพนักงานจ้างเหมามีความชัดเจน เนื่องจากบางตำแหน่งรับผิดชอบงานด้านวิชาการอย่างเต็มศักยภาพ	1
7) การเลื่อนขั้นที่ดูจากผลงาน สถิติการลา	1
8) ประเภททั่วไปควรจะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาวุโสได้โดยตำแหน่งเองดูจากการทำงานมาหลายปี และเงินเดือนถึงขั้นที่จะได้ขึ้นอาวุโส	1

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
9) ส่งเสริมเรื่องการเพิ่มเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่ควรให้เกิดความเลื่อมล้ำระหว่างแท่งวิชาการกับแท่งทั่วไปจนเกินไป	1
10) การปรับเปลี่ยนเพื่อบรรจุพนักงานตามความสามารถและความเหมาะสม	1
11) เพิ่มในส่วนของการ Rotation สำหรับบุคลากรในระดับปฏิบัติการ - ปฏิบัติงาน เพื่อการเรียนรู้ในภารกิจขององค์กรในมุมมองที่กว้างขึ้น	1
4. ด้านคุณภาพชีวิต	**10**
1) จัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ สร้างโอกาสและมิตรภาพ ให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น การอบรมดูงาน กิจกรรมสันทนาการ ของระหว่างบุคลากรเก่า-ใหม่ ได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างเครือข่ายให้มีการติดต่อประสานงานได้กับทุกคน	3
2) ต้องการเวลาเข้า-ออกงานแบบยืดหยุ่น โดยให้นับจำนวนชั่วโมง การทำงาน 8 ชั่วโมง เป็นหลัก โดยมีเงื่อนไขว่า เจ้าหน้าที่จะต้องเข้างานในเวลา โดยต้องไม่กระทบงานที่ได้รับมอบหมาย	2
3) การสร้างสมดุลของงานกับชีวิตเป็นสิ่งที่ควรได้รับความสนใจ องค์กรให้ความสำคัญกับคำว่า Work Life Balance	2
4) ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างพลังบวกในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ	1
5) การแบ่งภาระหน้าที่ให้เหมาะสมและไม่สร้างภาระหน้าที่ที่มากเกินไปจนไม่สามารถสร้างสมดุลของชีวิตงาน ครอบครัว เวลาส่วนตัว และการพักผ่อน ซึ่งการสร้างสมดุลเหล่านี้ส่งผลสำคัญต่อคุณภาพงานที่ออกมาได้อย่างชัดเจน	1
6) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้นอย่างชัดเจน	1
5. ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	**9**
1) ควรปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรในแต่ละกลุ่ม กอง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เนื่องจากบางกลุ่มปริมาณงานเยอะจนต้องทำงานล่วงเวลาตลอด แม้กระทั่งวันหยุดราชการ โดยการจัดคนให้เหมาะกับงาน มีบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น เปิดรับสมัครบุคลากร	5
2) การสร้าง Cross Functional Team ในบางเรื่องที่ต้องใช้คนจากหลาย ๆ ด้าน และให้นับกระบวนการนี้เป็นต่างลักษณะงาน	1
3) สลค. ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญ เช่น แนะนำการใช้งานตลอดจนระบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ ในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงานโดยมีแบบประเมินแต่ละบุคคลที่ต้องผ่านเกณฑ์ระดับหนึ่ง	1
4) ควรมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ไม่มีการสอบถามและให้งานนอกเหนือจากเวลางาน	1
5) ไม่ควรให้การเมืองเข้ามามีส่วนกับการทำงานของ สลค. มากจนเกินไป	1

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
6. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	**7**
1) นำ สลค. น่าอยู่กลับมา ให้อยู่กันเหมือนครอบครัว	2
2) จัดตั้ง Group line ประชาสัมพันธ์ของ สลค.	2
3) ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกส่วน อย่างเท่าเทียมเท่ากัน	1
4) ส่งเสริมพัฒนาเพิ่มโอกาสให้กลุ่มที่มีความอาวุโสมีกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	1
5) การพูดคุย แนะนำ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ด้วยความรัก ความเข้าใจด้วยจิตวิทยาที่เหมาะสม	1
7. ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	**3**
1) ผู้บริหารคือจุดเริ่มต้นและจุดสำคัญรวมถึงเป็นแรงผลักดันในการสร้างความผูกพันให้แก่คนในองค์กร	1
2) ผู้บังคับบัญชาควรความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนกิจกรรมที่ควรจะมี (เหมือนเดิม) ไม่เน้นเฉพาะผลงานหรือพวกพ้อง สนับสนุนคนทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ แสดงความคิดเห็นได้	1
3) ขอให้มีความเห็นใจและเมตตาต่อผู้น้อย	1
อื่น ๆ	
1) การสื่อสารกับสาธารณะ การตอบโต้ Fake News อย่างรวดเร็ว (ถ้ามี) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คนทั่วไปรู้ว่ามีหน่วยงานที่ทำงานแบบนี้และอยากมาทำงาน	1
2) ผู้ที่เป็นมนุษย์ครั้งหลัง [มีอัตภาพเป็นมนุษย์หลังกว่าแม้มีตำแหน่ง (หัวโขนชั่วคราว) ไม่ใช่เรียกตัวเองเป็นพี่ เพราะไม่มีวัฒนธรรมรองรับ อาทิ ถ้าพ่อลูกทำงานที่เดียวกันลูกตำแหน่งใหญ่กว่าพ่อ" แล้วเรียกตัวเองเป็นพี่ ความผูกพันระหว่างพ่อกับลูกก็สลายเปลี่ยนไป	1
3) ทุกวันนี้ก้มหน้าทำงานไม่รู้จักกัน ไม่มีพี่มีน้อง สลค. เปลี่ยนไปอย่างมาก ๆ ราวฟ้ากับเหว	1

ภาคผนวก 3
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพัน ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำเนา

คำสั่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ที่ ๙๔/๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการในระดับ Advance ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	นางอุดมพร เอกเอี่ยม รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	ประธานคณะทำงาน
๑.๒	นางสาวสาวิตรี ชำนาญกิจ รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	รองประธานคณะทำงาน
๑.๓	นางสาวฝนทิพย์ วรัญญูรัตนะ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	คณะทำงาน
๑.๔	ผู้อำนวยการกองและกลุ่ม	คณะทำงาน
๑.๕	หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๑.๖	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ	คณะทำงานและเลขานุการ
๑.๗	เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่ ...

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

๒.๒ จัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒.๓ ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง

(นางวิไลพร สัจนวน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี ปุณขันธ์. 2556. **รวมบทความการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 3**. ออนไลน์ สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/masters/%E0%B8%9D%E0%B8%AA%E0%B8%AA/research/3nd/FullPaper/SS/Poster/P-S%20016%20นางกัลยาณี%20%ปุณขันธ์.pdf

ขนิษฐา เพิ่มชัย. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียนศรี บางม่วงงาม. 2562. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนนันท์ ทะสุใจ. 2547. **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 5**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริชาต บัวเป็ง. 2554. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. 2564. **สารานุกรมการบริหารและการจัดการ :ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg]**. ออนไลน์. สืบค้นจาก https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552. **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : Diamond in Business World.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. 2557. **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สรรเสริญ เตชะบูรพา. 2545. **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาต อดุลย์บุตร. 2561. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและลูกจ้างองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก**. วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 19 (ฉบับพิเศษ) กันยายน-ตุลาคม 2561. 204.

สำนักงาน ก.พ.ร.. 2562. **คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0).** กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร..

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. 2565. **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. ออนไลน์. สืบค้นจาก https://dictionary.orst.go.th/

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. **ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment).** วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 34 กันยายน 2529. 34 - 41.

NovaBizz. 2565. **ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)**. ออนไลน์. สืบค้นจาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm