

**รายงานผล
การสำรวจความพึงพอใจ
และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**



**กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน**

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	ก
Infographic	ข
บทสรุปผู้บริหาร	จ
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
1. ความเป็นมา	1
2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	2
3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	3
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	5
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	5
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร	8
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร	11
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	13
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	14
4.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	16
4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	18
5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายใน กพร.	19
รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	21
ภาคผนวก	23
ก. แบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม	
ข. ตารางสรุปรายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ
และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ กพร.
ประจำปีประมาณ พ.ศ. 2566



ปัจจัยความพึงพอใจ
(4.06 คิดเป็นร้อยละ 81.18%)

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี = 4.24
ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และสื่อสาร = 4.20
นโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน = 4.16
ครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ และสร้างบรรยากาศ
ที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย



ข้าราชการ
= 4.08



พนักงานราชการ
= 4.09



ลูกจ้าง
= 3.96

ความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม
(3.83 คิดเป็นร้อยละ 76.66%)

1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ = 3.96
ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ = 3.89
ทักษะและสมรรถนะของตนเอง
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ = 3.85
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ



ข้าราชการ
= 3.80



พนักงานราชการ
= 3.93



ลูกจ้าง
= 3.88

ปัจจัยความผูกพัน
(3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.53%)

1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ = 4.20
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็น
อย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าถึงได้ และเชื่อถือ = 4.19
ผู้บังคับบัญชาของท่าน
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน = 4.08



ข้าราชการ
= 3.96



พนักงานราชการ
= 4.01



ลูกจ้าง
= 4.00

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
(3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40%)

1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง = 4.14
ในความสำเร็จขององค์กร
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ = 4.00
ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ = 3.93
แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน



ข้าราชการ
= 3.14



พนักงานราชการ
= 4.01



ลูกจ้าง
= 4.06

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ
และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ กพร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ปัจจัยความพึงพอใจ (ต่ำสุด)

- | | |
|--|--------|
| 1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ | = 3.81 |
| 2. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน | = 3.90 |
| 3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน | = 3.93 |

ความพึงพอใจ (ต่ำสุด)

- | | |
|--|--------|
| 1. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ | = 3.70 |
| 2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ | = 3.77 |



ปัจจัยความผูกพัน (ต่ำสุด)

- | | |
|--|--------|
| 1. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้ | = 3.74 |
| 2. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม | = 3.77 |
| 3. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล | = 3.78 |

ความผูกพัน (ต่ำสุด)

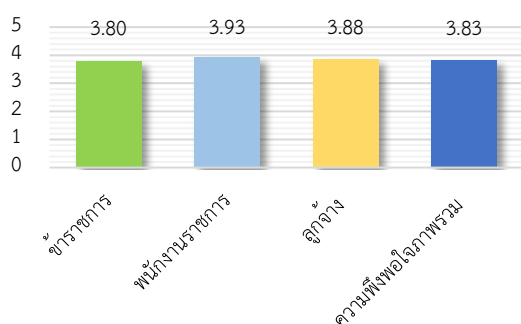
- | | |
|--|--------|
| 1. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า | = 3.70 |
| 2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร | = 3.84 |

**สรุปแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566**



บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 “การมุ่งเน้นบุคลากร” โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร และนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในอนาคต ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กพร. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันฯ ผ่านระบบ Online ในรูปแบบ Google Form จากบุคลากรทุกหน่วยงานภายใน กพร. โดยมีบุคลากรร่วมตอบแบบสำรวจฯ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 301 ราย พนักงานราชการ จำนวน 78 ราย และลูกจ้าง จำนวน 82 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 461 ราย สรุปผลการสำรวจฯ ดังนี้

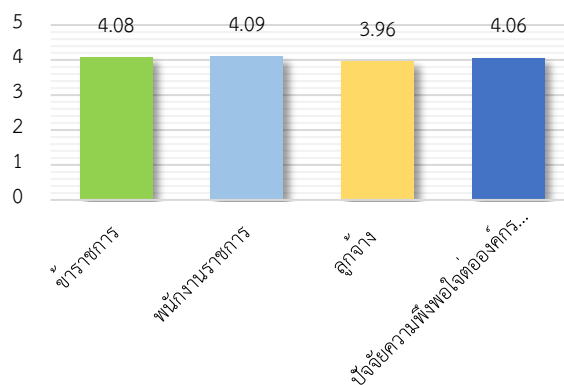


ภาพแสดงความพึงพอใจต่อองค์กรแบ่งตามกลุ่มบุคลากร

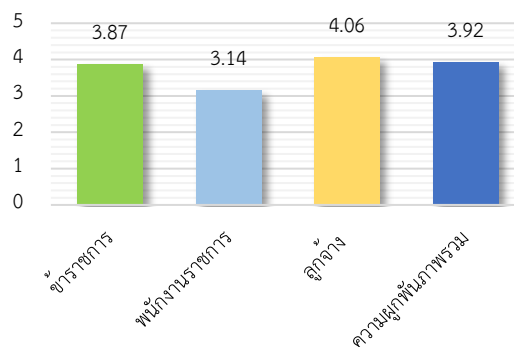
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.06 หรือร้อยละ 81.18 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า กลุ่มพนักงานราชการมีปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการและลูกจ้าง โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ

3. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.92 หรือร้อยละ 78.40 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

1. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.83 หรือร้อยละ 76.66 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรกลุ่มพนักงานราชการมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นลูกจ้าง และข้าราชการ ตามลำดับ

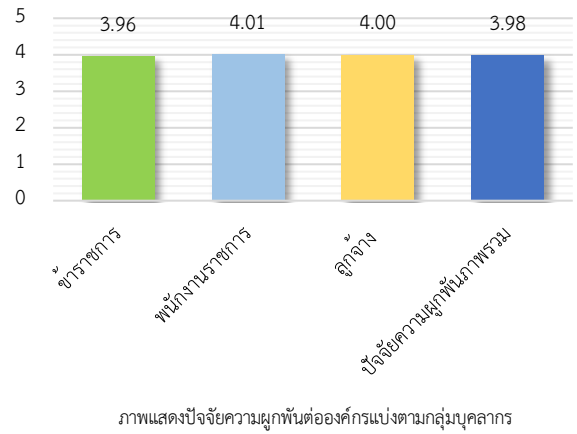


ภาพแสดงความปัจจัยพึงพอใจต่อองค์กรแบ่งตามกลุ่มบุคลากร



ภาพแสดงความผูกพันต่อองค์กรแบ่งตามกลุ่มบุคลากร

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.98 หรือร้อยละ 79.53 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า กลุ่มพนักงานราชการมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการและลูกจ้าง โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความผูกพันมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันน้อยที่สุด คือ งานที่ทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้



ความพึงพอใจและความผูกพันของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ความเป็นมา

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีบทบาทสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมในการจัดหาและการสร้างความมั่นคงด้านวัตถุดิบ ยุกระดับอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้เข้มแข็ง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีระบบเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามแนวทางประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) และอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานในฐานะเป็นหน่วยงานจัดหาวัตถุดิบจากแหล่งธรรมชาติ (Natural Raw Materials) วัตถุดิบทดแทน (Secondary Raw Materials) ที่ได้จากการรีไซเคิลขยะหรือของเสีย และวัตถุดิบขั้นสูง (Advanced Raw Materials) ที่เป็นแร่ โลหะสารประกอบจากแร่ และโลหะขั้นสูง เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ (Mega Projects) ของรัฐบาลผ่านการเป็นฐานการผลิตวัตถุดิบที่สำคัญให้แก่ภาคอุตสาหกรรมพร้อมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการลงทุนและการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานที่สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจสูง สร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวิจัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งประสานความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้สามารถใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว กพร. มีการตั้งพันธกิจไว้ 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการประกอบการ และการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี การผลิตวัตถุดิบแร่ โลหะ และสารประกอบจากแร่ให้มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และ 2) ยุกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการอนุญาตและกำกับดูแลและการประกอบการอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ให้มีการปฏิบัติการถูกต้องตามกฎหมายมีมาตรฐานด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โปร่งใส และรวดเร็ว

จากบทบาทหน้าที่ทำให้บุคลากรของ กพร. มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการหลากหลายสาขา เช่น วิศวกรเหมืองแร่ วิศวกรโลหการ นักธรณี นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการอุตสาหกรรม โดยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 579 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 388 คน พนักงานราชการ 95 คน ลูกจ้างประจำ 50 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 46 คน โดยการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามค่านิยม คือ DPIM โดยความหมายรายตัวอักษรของคำว่า DPIM (คุณสมบัติที่ดีภายในจิตใจ) ได้แก่ “D = Devotion (ใส่ใจพัฒนางาน) P = Professional (เชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ) I = Integration (เร่งรีบบูรณาการ) M = Moral (ประสานความมีคุณธรรม)” และให้บุคลากรมีลักษณะ PIMD (การแสดงออกที่ดีสู่ภายนอก) โดยความหมายรายตัวอักษร PIMD ได้แก่ P = Punctuality (น้อมนำความตรงต่อเวลา) I = Intelligence (พัฒนาความรู้คู่ความฉลาด) M = Manner (มีมารยาทพื้นฐานที่ดี) และ D = Discipline (มีวินัยนำชื่นชม) ที่ยึดถือร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาการดำเนินงานของกรมอย่างยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาองค์กรของ กพร. เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้นำหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินส่วนราชการมาช่วยในการวิเคราะห์ และยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีการสำรวจและค้นหาปัจจัยความพึงพอใจ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรและนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร
- 1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 1.1.3 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.2 วิธีการดำเนินการ

- 1.2.1 ช่องทาง ดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และ www.dpim.go.th/ลิงค์ด่วนทันใจ
- 1.2.1 ระยะเวลาในสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระหว่างวันที่ 9 – 26 สิงหาคม 2566

2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

บุคลากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนบุคลากรที่ใช้การสำรวจครั้งนี้ เป็นบุคลากรของ กพร. ทั้งส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 579 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 388 คน พนักงานราชการ 95 คน ลูกจ้าง 96 คน

ตารางที่ 1 บุคลากรของ กพร.

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	รวม
สก.	5	-	-	2	7
สล.	42	8	5	14	69
กม.	24	1	2	2	29
กนอ.	48	6	-	7	61
กบอ.	37	2	-	3	42
กบว.	23	2	-	3	28
กบส.	35	3	3	5	46
กยผ.	26	0	1	8	35
กวบ.	32	10	-	17	59
คสท.	17	0	-	6	23
ตสน.	4	0	-	0	4

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	รวม
สรข. 1	17	3	11	2	33
สรข. 2	14	3	-	5	22
สรข. 3	23	4	6	3	36
สรข. 4	11	4	5	1	21
สรข. 5	10	0	5	7	22
สรข. 6	13	1	3	4	21
สรข. 7	7	3	5	6	21
รวม	388	50	46	95	579

ข้อมูล ณ วันที่ 26 ก.ค. 66

3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทำการประมวลผลเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นการวิจัยที่จะได้ข้อมูลในลักษณะของตัวเลข และต้องใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลการวิจัยหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังนี้

การคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = f \frac{100}{n}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ หรือ %

f = ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ

n = ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และสายยศ 2531:59)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

(กัลยา วานิชย์บัญชา 2544:49)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

$$S-D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S-D = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$n \sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n = จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ

(กัลยา วาณิชยบัญชา 2544.49)

3.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสำรวจปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถระบุความต้องการหรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

3.3 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ กพร. มีเกณฑ์ในการให้คะแนนคำถามเชิงบวกในแต่ละข้อ คือ

ตารางที่ 2 เกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับการให้คะแนน	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความเชื่อมั่น	ระดับความสำคัญ	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	พอใจมากที่สุด	เชื่อมั่นมากที่สุด	สำคัญมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	พอใจมาก	เชื่อมั่นมาก	สำคัญมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	พอใจปานกลาง	เชื่อมั่นปานกลาง	สำคัญปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	พอใจน้อย	ไม่ค่อยเชื่อมั่น	ไม่ค่อยสำคัญ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	พอใจน้อยจนเกือบไม่พอใจ	ไม่เชื่อมั่นเลย	ไม่สำคัญเลย	1

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจและความผูกพัน

ระดับความพึงพอใจ	ระดับความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง
ความพึงพอใจระดับสูง	ความผูกพันระดับสูง	4.21 - 5.00
ความพึงพอใจระดับค่อนข้างสูง	ความผูกพันระดับค่อนข้างสูง	3.41 - 4.20
ความพึงพอใจระดับปานกลาง	ความผูกพันระดับปานกลาง	2.61 - 3.40
ความพึงพอใจระดับค่อนข้างต่ำ	ความผูกพันระดับค่อนข้างต่ำ	1.81 - 2.60
ความพึงพอใจระดับต่ำ	ความผูกพันระดับต่ำ	1.00 - 1.80

3.4 ระดับความสัมพันธ์ ระหว่างค่าความพึงพอใจ และความผูกพัน ของบุคลากร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4 เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์

ค่า R (สัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์)	ระดับความสัมพันธ์
0.90. - 1.00	ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
0.70 - 0.89	ระดับความสัมพันธ์สูง
0.50 - 0.69	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
0.30 - 0.49	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
0.00 - 0.29	ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ส่วน ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
- 3) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร
- 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
- 5) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

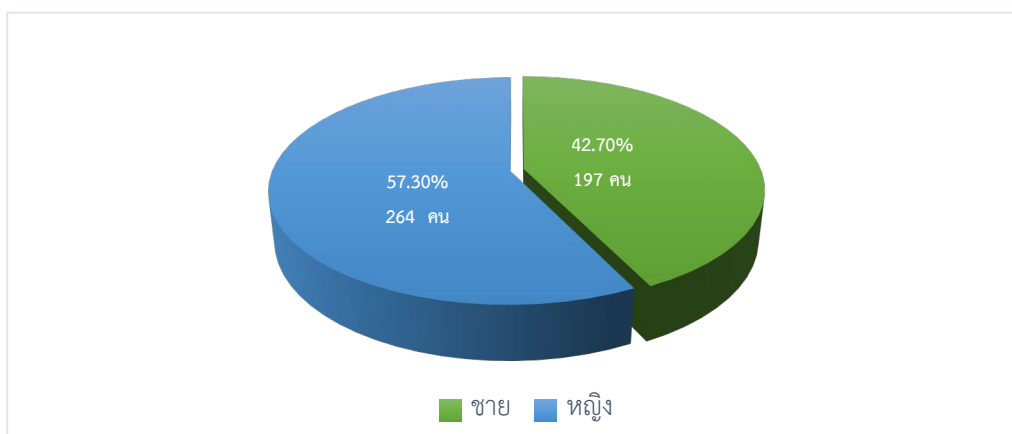
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

4.1.1 เพศ

จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 เพศชาย จำนวน 197 คิดเป็นร้อยละ 42.70 รายละเอียดตามภาพที่ 1

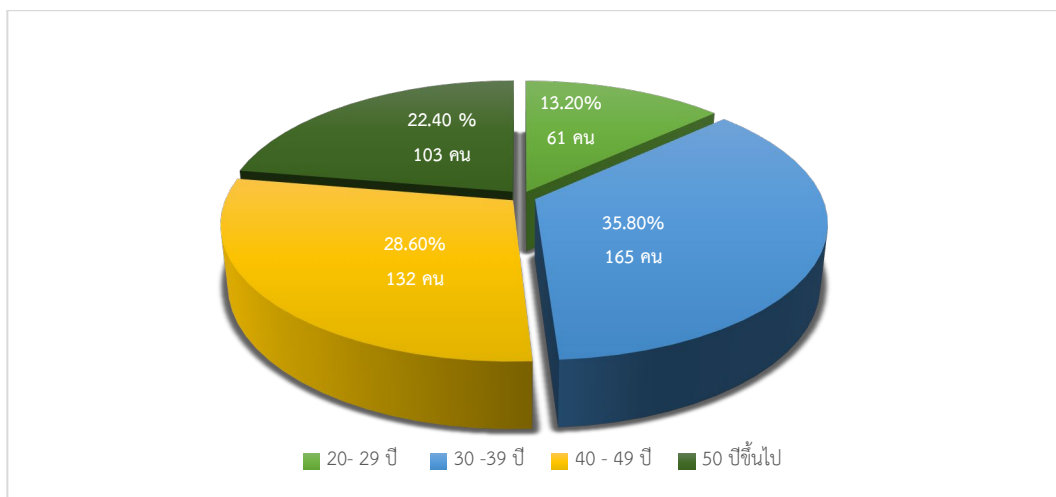
ภาพที่ 1 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ



4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาช่วงอายุ ช่วงอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 รายละเอียดตามภาพที่ 2

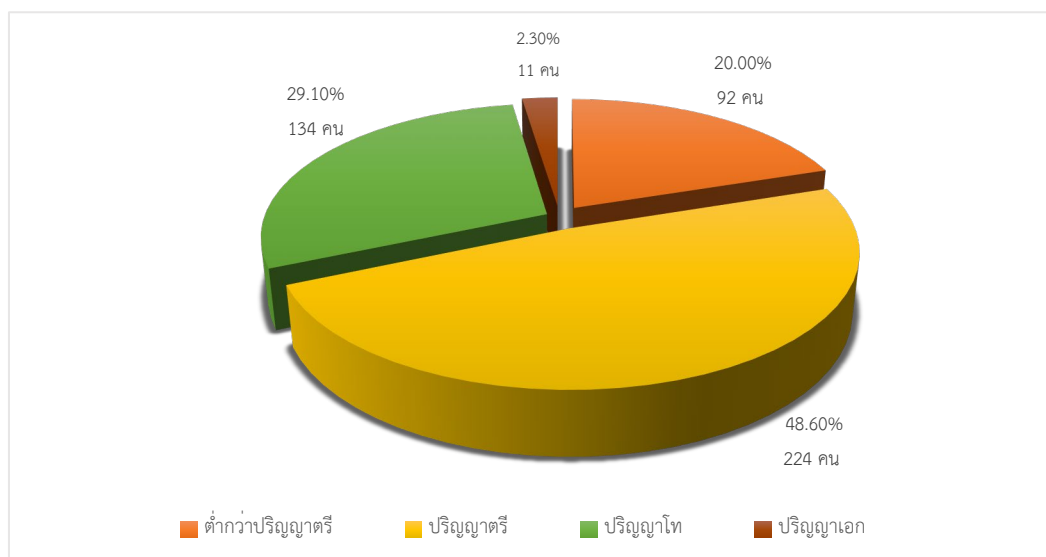
ภาพที่ 2 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุ



4.1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ต่ำกว่าปริญญาตรี 92 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 รายละเอียดตามภาพที่ 3

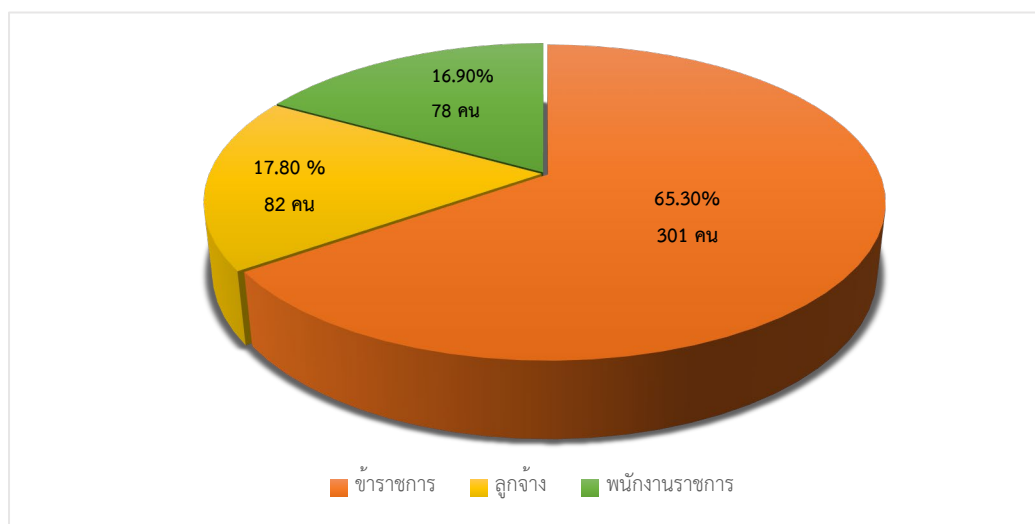
ภาพที่ 3 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษา



4.1.4 ประเภทบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทบุคลากร จำนวน 461 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 301 คน ร้อยละ 65.30 รองลงมา ลูกจ้าง จำนวน 82 คน ร้อยละ 17.80 และพนักงานราชการ จำนวน 78 คน ร้อยละ 16.90 รายละเอียดตามภาพที่ 4

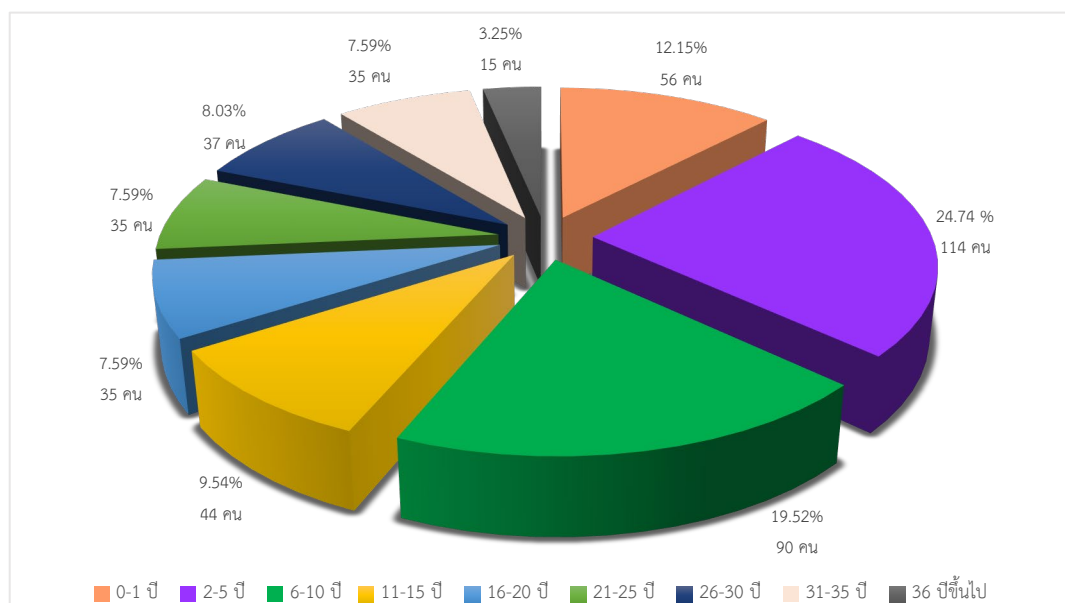
ภาพที่ 4 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามประเภทบุคลากร



4.1.5 อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามอายุราชการ พบว่า 3 อันดับแรก มีอายุราชการ 2 - 5 ปี จำนวน 114 คน ร้อยละ 24.74 รองลงมา 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน ร้อยละ 19.52 และ 0-1 ปี จำนวน 56 คน ร้อยละ 12.15 และอื่น ๆ จำนวน 201 คน ร้อยละ 43.60 รายละเอียดตามภาพที่ 5

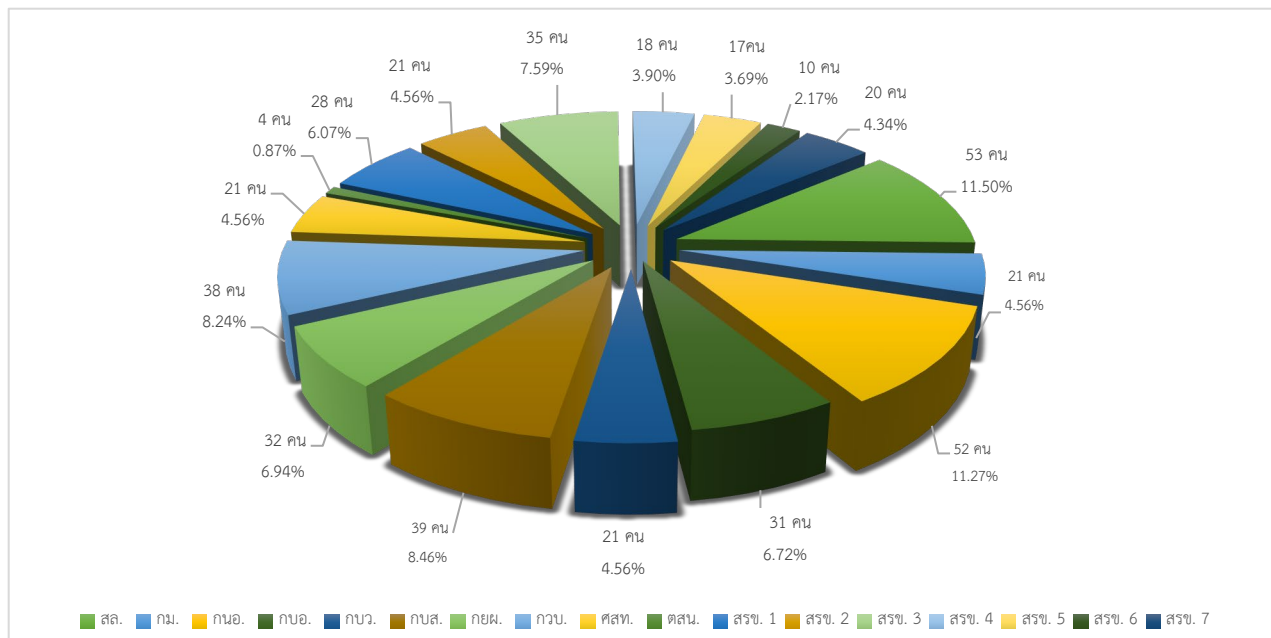
ภาพที่ 5 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุราชการ



4.1.6 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน สังกัดราชการส่วนกลาง จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 67.68 และราชการส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1-7) จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.32 เมื่อเรียงลำดับหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) จำนวน 53 คน ร้อยละ 11.50 กองนวัตกรรมวัสดุพิเศษและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (กนอ.) จำนวน 52 คน ร้อยละ 11.27 และกองบริหารสิ่งแวดล้อม (กบส.) จำนวน 39 คน ร้อยละ 8.49 และหน่วยงาน อื่น ๆ จำนวน 168 คน ร้อยละ 68.77 รายละเอียดตามภาพที่ 6

ภาพที่ 6 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน



4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร

ตามตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คิดเป็นร้อยละ 81.18 ดังนี้

4.2.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร และผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

4.2.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ ควรคำนึงถึงลักษณะของงานเป็นเรื่องหลัก “การประเมินค่างาน” ซึ่งหากบุคลากรได้รับมอบหมายงานมีความ ยุ่งยากและมีปริมาณมาก รวมทั้งมีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

2) องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานเป็นประการใด นำผลที่วัดได้นั้นมาประเมินค่าว่ามีค่าเป็นอย่างไร เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ ผู้ถูกประเมินทราบว่าตนมีข้อเด่นข้อด้อยอย่างไรเพื่อจะได้ปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นนำไปสู่การทำ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการตัดสินใจแก่ บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้ขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาร่วมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร และหากมีความผิดพลาดก็เสนอคำวิจารณ์ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work)

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร อย่างชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจ	0.65	0.43	15.84	47.94	35.14	4.16 ⁽³⁾	0.035	ค่อนข้างสูง
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	0.65	0.65	14.32	42.95	41.43	4.24 ⁽¹⁾	0.036	สูง
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการ บริหารจัดการองค์กร	0.43	0.65	16.49	43.17	39.26	4.20 ⁽²⁾	0.036	ค่อนข้างสูง
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงาน อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	0.43	0.87	16.05	43.60	39.05	4.20 ⁽²⁾	0.036	ค่อนข้างสูง
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ได้อย่างสะดวกและอิสระ	0.65	1.08	17.57	44.47	36.23	4.15 ⁽⁴⁾	0.037	ค่อนข้างสูง
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.65	2.17	15.84	43.60	37.74	4.16 ⁽³⁾	0.038	ค่อนข้างสูง
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล	1.30	3.47	23.21	42.52	29.50	3.95 ⁽⁷⁾	0.041	ค่อนข้างสูง
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	1.08	2.82	13.23	45.77	37.10	4.15 ⁽⁴⁾	0.039	ค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ เพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น	1.52	2.82	17.79	47.07	30.80	4.03 ⁽⁶⁾	0.040	ค่อนข้างสูง
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.47	3.69	24.51	44.69	23.64	3.81 ⁽¹¹⁾	0.044	ค่อนข้างสูง
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	2.60	3.47	20.82	47.07	26.04	3.90 ⁽¹⁰⁾	0.043	ค่อนข้างสูง
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมดู งาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.39	3.69	20.61	44.03	29.28	3.94 ⁽⁸⁾	0.043	ค่อนข้างสูง
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผล ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	0.87	3.69	20.39	49.89	25.16	3.95 ⁽⁷⁾	0.038	ค่อนข้างสูง
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	1.30	3.47	21.48	47.94	25.81	3.93 ⁽⁹⁾	0.040	ค่อนข้างสูง
15. องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	1.30	3.25	13.88	46.43	35.14	4.11 ⁽⁵⁾	0.040	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คิดเป็นร้อยละ 81.18								

ตามตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า พนักงานราชการมีปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการ และลูกจ้าง

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่าง ชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจ	4.20	4.18	4.01
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็น แบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	4.28	4.21	4.12
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหาร จัดการองค์กร	4.25	4.21	4.01
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่าง ชัดเจน และสม่ำเสมอ	4.24	4.23	4.04

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและอิสระ	4.16	4.21	4.02
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.18	4.17	4.07
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล	3.96	3.95	3.95
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	4.19	3.96
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น	4.06	4.08	3.87
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.81	3.86	3.79
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	3.87	4.04	3.91
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.96	3.99	3.82
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.92	4.06	3.94
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	3.96	3.92	3.87
15. องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	4.15	4.09	3.99
ค่าเฉลี่ย	4.08	4.09	3.96

4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร

ตามตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 คิดเป็นร้อยละ 76.66 โดยแบ่งเป็น

4.3.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

4.3.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับองค์กร ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้เป็นสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การทำประกันสุขภาพ หรือการ

ประกันอุบัติเหตุ การจัดให้มีร้านสวัสดิการร้านอาหารที่มีคุณภาพในราคาประหยัด การจัดบริการรถรับส่ง การจัดสวัสดิการบ้านพัก การจัดสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

2) ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ การเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะต้องพิจารณาข้อมูลประกอบตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของบุคลากร ซึ่งผลที่ตามมาอาจมีทั้งข้าราชการที่พอใจและไม่พอใจผลการพิจารณาดังกล่าว และอาจส่งแรงกระเพื่อมต่อการบริหารงานขององค์กร เนื่องมาจากความไม่พอใจและเคลือบแคลงสงสัยถึงการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	1.74	3.90	20.61	44.47	29.28	3.96 ⁽¹⁾	0.042	ค่อนข้างสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	2.17	8.03	28.20	40.78	20.82	3.70 ⁽⁵⁾	0.045	ค่อนข้างสูง
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตัวเอง	1.74	3.90	22.78	46.85	24.73	3.89 ⁽²⁾	0.041	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	1.74	5.21	24.30	44.02	24.72	3.85 ⁽³⁾	0.043	ค่อนข้างสูง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ	2.82	6.72	24.08	43.17	23.21	3.77 ⁽⁴⁾	0.045	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 คิดเป็นร้อยละ 76.66								

ตามตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า พนักงานราชการ มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการ และลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความพึงพอใจต่อองค์กร	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	3.91	4.06	4.01

ความพึงพอใจต่อองค์กร	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.69	3.69	3.76
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตนเอง	3.85	4.05	3.87
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.81	3.96	3.89
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ	3.71	3.90	3.87
ค่าเฉลี่ย	3.80	3.93	3.88

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

สำหรับการสำรวจระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจแต่ละกลุ่มปัจจัยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย (X) ปัจจัยความพึงพอใจ 1) ภาวะผู้นำ (x1) ประกอบด้วย ข้อ 1 – 6 2) สภาพแวดล้อม (x2) ข้อ 7, 8, และ 15 3) งานในความรับผิดชอบ (x3) ข้อ 10, 11, และ 14 4) ค่าตอบแทน (x4) ประกอบด้วย ข้อ 13 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (x5) ประกอบด้วย ข้อ 9, 15 กับค่าความพึงพอใจเฉลี่ยของบุคลากร (x) สามารถหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ดังนี้

จากข้อมูลตามตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจเฉลี่ยของบุคลากรใน กพร. มีสหสัมพันธ์กับปัจจัย ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย โดยปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์ กับค่าความพึงพอใจ แบ่งตามระดับความสัมพันธ์ **เฉลี่ยในระดับ “สูงมาก”** (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.90 – 1.00) สำหรับการสำรวจระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 9 ค่าสหสัมพันธ์กับค่าความพึงพอใจ

	ค่าสหสัมพันธ์	x	X1	X2	X3	X4	X5
X	Pearson Correlation	1	.929**	.917**	.934**	.850**	.890**
	ระดับความสัมพันธ์		สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
X1	Pearson Correlation	.929**	1	.774**	.779**	.727**	.741**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูงมาก	สูง	สูง	สูง	สูง
X2	Pearson Correlation	.917**	.774**	1	.871**	.754**	.792**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูง	สูง	สูง
X3	Pearson Correlation	.934**	.779**	.871**	1	.805**	.851**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูง	สูง	สูงมาก	สูง	สูง
X4	Pearson Correlation	.850**	.727**	.754**	.805**	1	.782**
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
X5	Pearson Correlation	.890**	.741**	.792**	.851**	.782**	1
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ตามตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.53 โดยแบ่งเป็น

4.5.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้ และท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

4.5.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาองค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.77 และองค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.78 จึงขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติงาน งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ปัจจัยแวดล้อม ลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด เครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม ตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ความยุ่งยากซับซ้อนหรือช่วงระยะเวลา ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ซึ่งองค์กรควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

2) ด้านค่าตอบแทน องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล องค์กรควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจผ่านการจัดสวัสดิการเรื่องที่พัก การรักษาพยาบาล การจัดรถรับ – ส่งไปโรงพยาบาลกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน การจัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคลากร การท่องเที่ยวประจำปี รวมถึงการกักเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อย่างไรก็ตาม ควรให้สวัสดิการกับบุคลากรโดยไม่จำกัดว่าจะเป็นบุคลากรประเภทใด เช่น กรณีที่ปฏิบัติงานแบบสัญญาจ้างหรือชั่วคราวจะไม่ได้รับสวัสดิการเท่ากับผู้ที่ปฏิบัติงานแบบข้าราชการ หรือหัวหน้าส่วนต่าง ๆ ซึ่งจะกลายเป็นเรื่องของความขัดแย้งหรือความรู้สึกไม่เท่าเทียม

ตารางที่ 10 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ	0.87	2.17	11.71	47.07	38.18	4.20 ⁽¹⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้	0.86	2.16	14.32	42.52	40.13	4.19 ⁽²⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
3. ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน	1.08	1.74	14.32	42.73	40.13	4.19 ⁽²⁾	0.04	ค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ	0.87	5.64	18.44	41.43	33.62	4.01 ⁽⁶⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ	1.74	6.07	26.46	41.22	24.51	3.81 ⁽⁹⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	0.64	1.74	20.39	45.99	31.24	4.05 ⁽⁴⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้	2.17	5.42	29.28	42.52	20.61	3.74 ⁽¹²⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น	1.95	6.29	28.63	38.18	24.95	3.78 ⁽¹⁰⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ	1.74	4.12	24.08	44.90	25.16	3.88 ⁽⁸⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.82	7.16	24.73	40.78	24.51	3.77 ⁽¹¹⁾	0.05	ค่อนข้างสูง
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่สอนน้อง	1.74	4.34	17.14	44.90	31.88	4.01 ⁽⁶⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	1.08	4.12	19.09	43.38	32.33	4.02 ⁽⁵⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
13. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในอนาคต และเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	0.65	6.07	21.69	45.13	26.46	3.91 ⁽⁷⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	0.43	2.17	20.17	49.46	27.77	4.02 ⁽⁵⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	1.08	1.74	17.57	46.85	32.76	4.08 ⁽³⁾	0.04	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.53								

ตามตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า กลุ่มพนักงานราชการมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการและลูกจ้าง

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ	4.18	4.32	4.15
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้	4.22	4.18	4.09
3. ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.21	4.17	4.15
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ	3.99	4.05	4.05
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.78	3.85	3.85
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.04	4.14	4.02
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียดในระดับที่ยอมรับได้	3.72	3.73	3.82
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น	3.73	3.87	3.85
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ	3.87	3.88	3.88
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.74	3.74	3.90
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง	4.02	4.01	3.98
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ	4.01	4.05	4.00
13. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในอนาคตและเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	3.86	3.95	4.05
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	4.00	4.06	4.05
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	4.04	4.19	4.13
ค่าเฉลี่ย	3.96	4.01	4.00

4.6 ผลวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตามตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40 โดยแบ่งเป็น

4.6.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.14 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการ

ทำงานและท่านรักองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00 และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

4.6.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.70 และท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.84 จึงขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า โดยธรรมชาติคนส่วนใหญ่จะเลือกทำงานกับองค์กรที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นหลัก ซึ่งความผูกพันประการแรก บุคลากรจะต้องพูดกับเพื่อนและคนรู้จักเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านอยู่นั้นในทางที่ดี รวมถึงทุ่มเททำงานเต็มที่ ถึงแม้จะมีองค์กรใดมาชวนไปทำงานก็ไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น ๆ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในแต่ละองค์กรผูกพันก็แตกต่างกัน เช่น โอกาสความก้าวหน้า ความภูมิใจและลักษณะงานที่ทำ ชื่อเสียงองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลก็ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรทั้งในแง่บวกและลบ

2) ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร การจะแนะนำบุคคลอื่นให้เข้าทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องพูดถึงองค์กรในทางที่ดีประกอบด้วย ภาพลักษณ์องค์กร สภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจแนะนำญาติหรือคนรู้จักให้เข้ามาทำงานในองค์กร

ตารางที่ 12 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	0.40	2.00	16.10	46.20	35.30	4.14 ⁽¹⁾	0.036	ค่อนข้างสูง
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	3.00	5.00	24.50	40.34	27.11	3.84 ⁽⁴⁾	0.046	ค่อนข้างสูง
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	2.00	4.30	22.40	41.30	30.00	3.93 ⁽³⁾	0.044	ค่อนข้างสูง
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	4.60	7.82	26.73	35.20	25.65	3.70 ⁽⁵⁾	0.050	ค่อนข้างสูง
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	1.73	2.39	21.08	43.91	30.86	4.00 ⁽²⁾	0.041	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40								

ตามตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร ระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการ และข้าราชการ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	4.12	4.18	4.20
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	3.77	3.96	3.95
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.90	3.96	4.04
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	3.64	3.64	3.96
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	3.93	4.12	4.13
ค่าเฉลี่ย	3.87	3.14	4.06

4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

สำหรับการสำรวจระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแต่ละกลุ่มปัจจัยมีการแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ (Y1) ประกอบด้วย ข้อ 1 – 3 2) สภาพแวดล้อม (Y2) ประกอบด้วย ข้อ 4 – 6, 11 – 12 3) งานในความรับผิดชอบ (Y3) ประกอบด้วยข้อ 7, 14 -15 4) ค่าตอบแทน (Y4) ประกอบด้วย 8 - 10 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Y5) ประกอบด้วย ข้อ 13 กับค่าความผูกพัน (เฉลี่ยของบุคลากร (Y) สามารถหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ได้ดังนี้

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันเฉลี่ยของบุคลากรใน กพร. มีสหสัมพันธ์กับปัจจัย ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย โดยปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์ กับค่าความพึงพอใจแบ่งตามระดับความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

1) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “สูงมาก” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.90 – 1.00) มี 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Y2) งานในความรับผิดชอบ (Y3) ค่าตอบแทน (Y4)

2) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “สูง” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.50 - 0.69) (Y1) ภาวะผู้นำ (Y4) และก้าวหน้า

ตารางที่ 14 ค่าสหสัมพันธ์ปัจจัยความผูกพันค่าความผูกพัน

	ค่าสหสัมพันธ์	Y ค่าความผูกพัน	Y1 ภาวะผู้นำ	Y2 สภาพแวดล้อม	Y3 งานในความ รับผิดชอบ	Y4 ค่าตอบแทน	Y5 ความก้าวหน้า
Y	Pearson Correlation	1	.864**	.962**	.920**	.918**	.877**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูง
Y1	Pearson Correlation	.864**	1	.780**	.753**	.698**	.726**
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูงมาก	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง
Y2	Pearson Correlation	.962**	.780**	1	.850**	.849**	.832**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูง	สูง	สูง
Y3	Pearson Correlation	.920**	.753**	.850**	1	.814**	.783**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	สูง	สูง	สูงมาก	สูง	สูง
Y4	Pearson Correlation	.918**	.698**	.849**	.814**	1	.792**
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
Y5	Pearson Correlation	.877**	.726**	.832**	.783**	.792**	1
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก

5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายใน กพร.

5.1 ด้านระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

(1) การคัดเลือก ระดับชำนาญการพิเศษ ควรคำนึงถึง อายุ/อาวุโส

5.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(1) ผู้บริหาร บุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนพูดคุยสื่อสารกันให้เข้าใจในงานที่ต้องทำร่วมกันเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ประสิทธิภาพ

(2) ควรเพิ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาคเพื่อสร้างความเข้าใจและการเชื่อมโยงภารกิจระหว่างบุคลากรต่างส่วนงานให้มากขึ้น

(3) องค์กรควรมีช่องทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ทิชม ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรจากเสียงสะท้อนของบุคลากรภายในองค์กร

5.3 ด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ควรดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำ สุขภัณฑ์ อ่างล้างน้ำ ชิงค์ล้างจาน ไฟฟ้าให้มีมาตรฐาน

(2) ควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ดีกว่านี้ เช่น ห้องน้ำ ลิฟต์ ควรปรับปรุง สภาพโต๊ะ เก้าอี้ที่ควรเปลี่ยน รวมถึงห้องทำงาน

5.4 ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

(1) ควรเพิ่มเงินเดือนเป็นค่าแรงขั้นต่ำให้กับพนักงานขับรถยนต์

(2) ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเป็นค่าแรงขั้นต่ำ

5.4 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(1) จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการร่วมมือการมีส่วนร่วม และการอบรมเพิ่มความรู้ภายในหน่วยงานให้มากขึ้น

(2) ควรพัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่จะช่วยดึงดูดบุคลากรศักยภาพสูงให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ไม่เกิดการย้ายงานบ่อย เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยทุนฝึกอบรม ทุนการศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรที่เก่งมีความสามารถเติบโตในสายงานมีเส้นทางชัดเจน สวัสดิการเสริมเพื่อการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

(3) ควรส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อในระดับใดก็ได้ สาขาใดก็ได้ มิใช่ติดเหตุผลเพราะเรื่องตำแหน่งที่บรรจุประเทศชาติจะพัฒนาได้ก็เพราะการศึกษา แต่ถ้าคนที่ไม่เรียนต่อไม่เอามาพัฒนาองค์กรก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์

(4) ควรปรับตำแหน่งเจ้าพนักงานระดับชำนาญงาน ให้มีความก้าวหน้าสูงกว่านี้ เช่น ปรับระดับอาวุโส

(5) ควรให้มีการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน การกระจายของงานในกลุ่ม การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(6) ควรให้พนักงานราชการมีสิทธิโอนย้ายไปประจำ สรช. แบบข้าราชการได้บ้าง ควรเห็นความสำคัญความจำเป็นที่ขอย้าย

5.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(1) ควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม

(2) ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

(3) ควรมีการให้เลือกเวลาในการมาทำงานในช่วงเวลา 7.30 - 15.30 น. และ 08.30 - 16.30 หรือเครื่องสแกนนิ้วมือในการเข้างานและเลิกงาน

รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สรุปผลการดำเนินการ

จากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กยพ. ได้นำข้อเสนอแนะมาจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยมีปัจจัยที่นำมาทำแผนฯ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ด้านความก้าวหน้าและความรอบรู้ในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่าย ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1) กิจกรรม 5 ส. ปรับภูมิทัศน์ห้องทำงานให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีการจัดเอกสาร จัดเก็บแยกหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา

1.2) กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดรวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)

1.3) มีการสร้างความสมดุลระหว่างคนกับงานเพื่อไม่เกิดภาวะ “คนล้นงาน” และ “งานล้นคน” รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาด้านอัตราค่าจ้าง โดยการปรับอัตราค่าจ้างแบบ “ดึงส่วนที่เกินไปเสริม”

1.3) กิจกรรมประหยัดพลังงาน “เที่ยงปั๊บ ปิดปั๊บ ปิดน้ำ ปิดไฟ ปิดภัยโลกร้อน”

2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

2.1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.2) จัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

2.3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการทำางาน โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร และศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ตามภารกิจ รวมทั้งจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

3) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

3.1) จัดโครงการ “คน PIMD มีจริยธรรม สร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จ”

3.2) จัดกิจกรรม KM Day (Knowledge Management : KM) เป็นประจำทุกเดือน

3.3) ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/ประชุม/เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเจ้าหน้าที่ในกลุ่ม

3.4) จัดประชุมเพื่อมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มงานพัสดุประจำเดือน

3.5) จัดประชุมประจำกองทุก ๆ เดือนและประชุมหัวหน้ากลุ่ม

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน สรุปได้ดังนี้

- 4.1) จัดบริการน้ำดื่ม ทั้งน้ำร้อน เครื่องไมโครเวฟ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน
- 4.2) จัดสถานที่รับประทานอาหารและการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
- 4.3) จัดโครงการตรวจติดตามการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีการตรวจติดตาม (รอบ 4 เดือน)
- 4.4) จัดทำสวัสดิการสินเชื่อเนกประสงค์เพื่อที่อยู่อาศัยให้แก่บุคลากรในหน่วยงานซึ่ง กพร. ได้ทำ MOU กับธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารออมสิน
- 4.5) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลผู้มีคุณธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมทางศาสนา วิถีวัฒนธรรมไทย จิตอาสา กตัญญู โดยมีข้าราชการ ได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร มีจุดประสงค์ในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กรโดยจะมีการประมวลผลแบบสอบถามในภาพรวม เพื่อพัฒนาองค์กรด้านบริหารงานบุคคลต่อไป จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

คำชี้แจง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ส่วนที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 : ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 20 - 29 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

☐ สำนักงานเลขานุการกรม

☐ กองกฎหมาย

☐ กองนวัตกรรมวัตถุดิบและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

☐ กองบริการงานอนุญาต

☐ กองบริหารจัดการวัตถุดิบอุตสาหกรรม

☐ กองบริหารสิ่งแวดล้อม

☐ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

☐ กองวิศวกรรมบริการ

☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

☐ กลุ่มตรวจสอบภายใน

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 1

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 2

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 4

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 5

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 6

☐ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 7

1.5 ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ข้าราชการ

☐ ปฏิบัติงาน

☐ ชำนาญงาน

☐ อาวุโส

☐ ปฏิบัติการ

☐ ชำนาญการ

☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ ระดับต้น

☐ ระดับสูง

☐ พนักงานราชการ

☐ กลุ่มงานบริการ

☐ กลุ่มงานเทคนิค

☐ กลุ่มบริหารทั่วไป

☐ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

☐ ลูกจ้าง

☐ ประจำ

☐ ชั่วคราว

☐ อื่น ๆ

1.6 อายุราชการ (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้เป็น 1 ปี)

☐ 0 - 1 ปี

☐ 2 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 - 25 ปี

☐ 26 - 30 ปี

☐ 31 - 35 ปี

☐ 36 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

คำชี้แจง

ผู้บริหาร หมายถึง อธิบดี รองอธิบดี และผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/กลุ่ม/สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1-7
องค์กร หมายถึง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ					
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการ องค์กร					
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ					
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก และอิสระ					
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย					
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงาน ประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูน ประสบการณ์มากขึ้น					

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน					
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน					
15. องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)					

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
3. ท่านมีความพึงพอใจมีต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตัวเอง					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ					

ส่วนที่ 4 : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ					
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้					
3. ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ					
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ					
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้					
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น					
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ					
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง					
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ					
13. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในอนาคต และเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส					
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร					
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน					

ส่วนที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร					
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า					
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร					

ส่วนที่ 6 : ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

ตารางสรุปรายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green office) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงาน เป็นต้น	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	องค์กรมีสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1) มีการจัดกิจกรรม 5ส. เป็นประจำทุก ๓ เดือน ปรับภูมิทัศน์ห้องทำงานให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่อย่างมีความสุข 2) มีการจัดเอกสารจัดเก็บแยกหมวดหมู่ และเป็นระบบระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น ทำให้ง่ายต่อการค้นหาซึ่งเป็นการส่งเสริมการสร้างนิสัย และการมีวินัยในหน่วยงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ 3) ร่วมกันจัดกิจกรรม “รักองค์กรมุ่ง 5ส. เพื่อตอบแทนองค์กรของเรา” เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพัน และความภาคภูมิใจต่อองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสะสมเอกสารหรือสิ่งของที่ไม่จำเป็นในสถานที่ทำงาน การจัดเอกสารเป็นหมวดหมู่และง่ายต่อการค้นหา การทำความสะอาดและปรับภูมิทัศน์ห้องทำงานให้น่าอยู่ 4) กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดรวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day) 5) การสร้างความสมดุลระหว่างคนกับงานเพื่อไม่เกิดภาวะ “คนล้นงาน” และ “งานล้นคน” ต้องแก้ปัญหาโดยการปรับอัตรากำลัง แบบ “ดึงส่วนที่เกินไปเสริม 6) จัดกิจกรรมเที่ยงปู้บ ปิดปั๊บ ปิดน้ำ ปิดไฟ ปิดภัยโลกร้อน

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เช่น กิจกรรมการฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา และ ศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ เป็นต้น	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	บุคลากรมีความรู้และความเป็นมือ อาชีพในการทำงาน	บุคลากรของ กพร. ได้ดำเนินการดังนี้ 1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดย สล. ได้การจัดโครงการฝึกอบรม จำนวน 4 โครงการ 2) จัดส่งบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และ พัฒนาศักยภาพด้านการงานโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนา ศักยภาพด้านการงานโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร และ ศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ตามภารกิจ จัดโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ
3. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การจัดประชุมประจำเดือนระหว่าง ผู้อำนวยการกองและบุคลากร และการถ่ายทอด องค์ความรู้ (KM) เป็นต้น	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร	มีความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากร	บุคลากรของ กพร. ได้ดำเนินการดังนี้ 1) จัดโครงการ “คน PIMD มีจริยธรรม สร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จ” 2) จัดกิจกรรม KM Day (Knowledge Management : KM) เป็นประจำ ทุกเดือน 3) ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/ประชุม/เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเจ้าหน้าที่ในกลุ่ม 4) จัดประชุมเพื่อมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่ม งานพัสดุประจำเดือน 5) จัดประชุมประจำกองทุก ๆ เดือนและประชุมหัวหน้ากลุ่ม

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น การจัดสถานที่รับประทานอาหาร การจัดบริการน้ำดื่มสำหรับบุคลากร การจัดกิจกรรม เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นต้น	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี และเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินงาน	บุคลากรของ กพร. ได้ดำเนินการดังนี้ 1) จัดบริการน้ำดื่ม ทั้งน้ำร้อน เครื่องไมโครเวฟและน้ำเย็น สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน 2) จัดสถานที่และรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน 3) จัดโครงการตรวจติดตามการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีการตรวจติดตาม (รอบ 4 เดือน) 4) จัดทำสวัสดิการสินเชื่อเนกประสงค์เพื่อที่อยู่อาศัยให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทาง กพร. ได้ทำ MOU กับธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารออมสิน 5) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลผู้มีคุณธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมทางศาสนา วิถีวัฒนธรรมไทย จิตอาสา กตัญญู โดยมีข้าราชการได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566