



DPIM

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



**กรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน
และการเหมืองแร่**

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

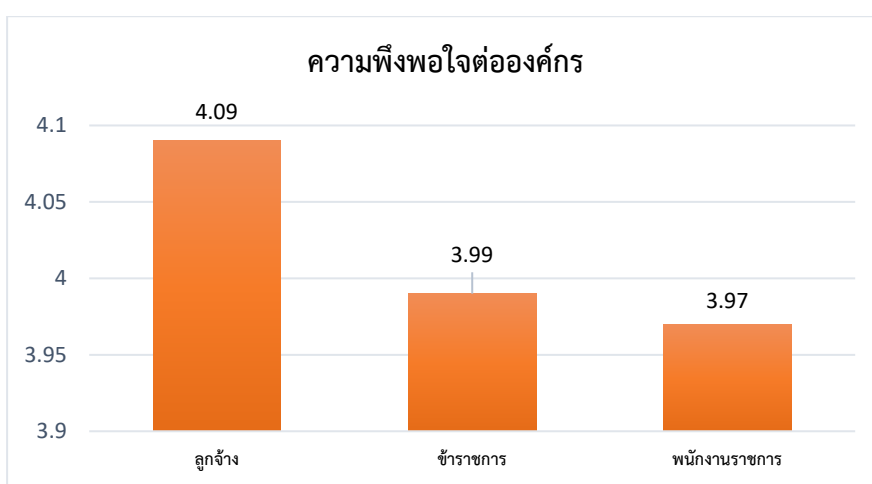
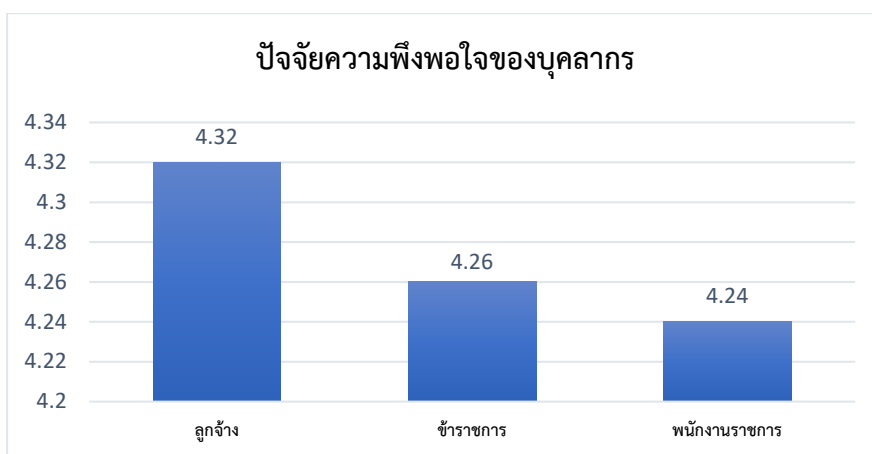
สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
Infographic	ข
บทสรุปผู้บริหาร	จ
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
1. ความเป็นมา	1
2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	2
3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	3
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	4
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	4
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร	8
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร	11
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	14
4.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	17
5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	19
รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	23
ภาคผนวก	
ก. แบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม	

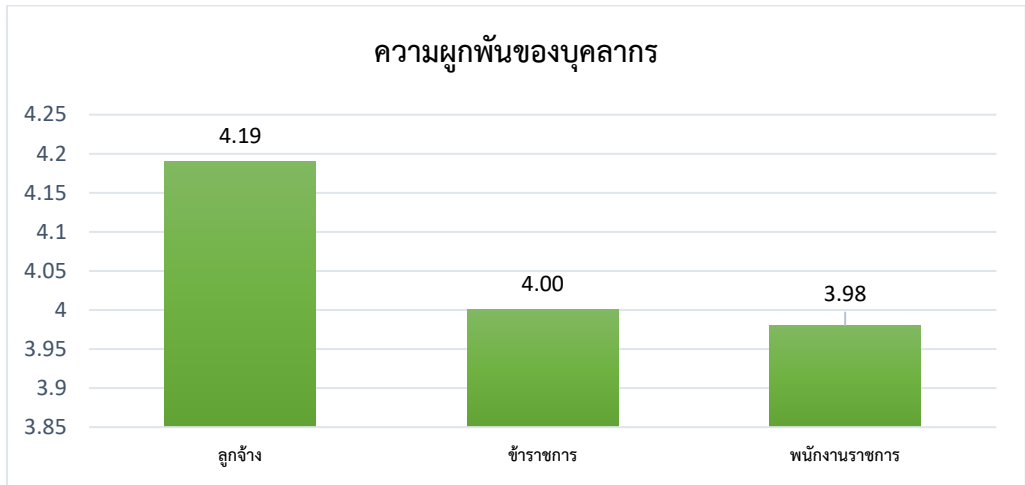
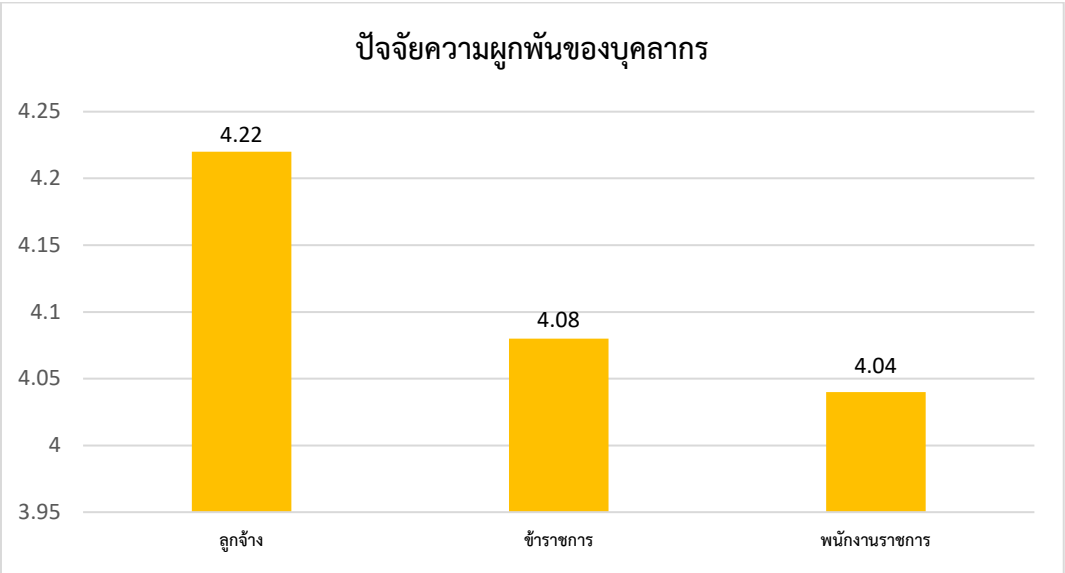
สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ กพร.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

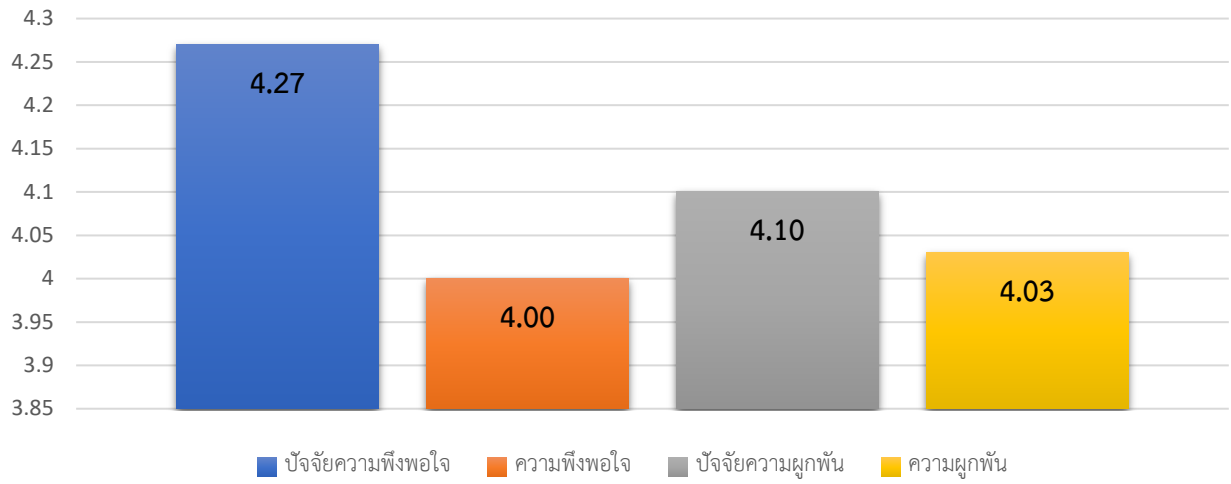
ปัจจัยความพึงพอใจสูงสุด	ปัจจัยความพึงพอใจต่ำสุด	ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรสูงสุด	ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรต่ำสุด
 <p>1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 4.55</p>	 <p>1. องค์กรมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย = 3.89</p>	 <p>1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย = 4.14</p>	 <p>1. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ ค่าเฉลี่ย = 3.76</p>
 <p>2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย = 4.49</p>	 <p>2.1 องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันก่วงที่ 2.2 องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 3.93</p>	 <p>2. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตัวเอง ค่าเฉลี่ย = 4.09</p>	 <p>2. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ค่าเฉลี่ย = 3.96</p>
 <p>3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.48</p>	 <p>3. องค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย = 4.09</p>	 <p>3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.05</p>	



	ปัจจัยความผูกพันสูงสุด	ปัจจัยความผูกพันต่ำสุด	ปัจจัยความผูกพันต้ององค์กรสูงสุด	ปัจจัยความผูกพันต้ององค์กรต่ำสุด
	1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย = 4.39 2. ท่านเชื่อต่อผู้อำนวยการของท่านว่าเป็นผู้นำที่ดี ค่าเฉลี่ย = 4.38	1. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้ ค่าเฉลี่ย = 3.81 2. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 3.89	1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.28 2. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.10	1. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานตั้งแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า ค่าเฉลี่ย = 3.74 2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย = 3.98
	3. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการของท่านเป็นบุคคลที่เปิดกว้างและสามารถเข้าถึงได้ ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย = 4.36	3. องค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 3.91	3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย = 4.05	



ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 “การมุ่งเน้นบุคลากร” เพื่อค้นหาปัจจัยที่เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบ ความภูมิใจให้แก่บุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในอนาคต ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กพร. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันฯ ผ่านระบบ Online ในรูปแบบ Google Form จากบุคลากรทุกหน่วยงานภายใน กพร. โดยมีบุคลากรร่วมตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 478 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 313 ราย พนักงานราชการ จำนวน 81 ราย และลูกจ้าง จำนวน 84 ราย สรุปผลการสำรวจฯ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.27 หรือร้อยละ 85.40 อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้าง มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.00 หรือร้อยละ 80.00 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.10 หรือร้อยละ 82.00 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้าง มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.03 หรือร้อยละ 80.60 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

1. ความเป็นมา

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทําและบริหารจัดการวัตถุดิบ โดยการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โลหกรรม อุตสาหกรรมพื้นฐาน และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ ให้มีการใช้ประโยชน์แร่และโลหะอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานในฐานะเป็นหน่วยงานจัดทําวัตถุดิบจากแหล่งธรรมชาติ (Natural Raw Materials) วัตถุดิบทดแทน (Secondary Raw Materials) ที่ได้จากการรีไซเคิลขยะหรือของเสีย และวัตถุดิบขั้นสูง (Advanced Raw Materials) ที่เป็นแร่ โลหะสารประกอบจากแร่ และโลหะขั้นสูงเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ (Mega Projects) ของรัฐบาล

จากภารกิจดังกล่าว กพร. จึงกำหนดพันธกิจไว้ 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการประกอบการ และการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตวัตถุดิบแร่ โลหะให้มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และ 2) ยกย่องและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการอนุญาตและกำกับดูแลการประกอบการอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ให้มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย มีมาตรฐานด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โปร่งใส และรวดเร็ว

โดย กพร. มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 584 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 358 คน ลูกจ้างประจำ 33 คน พนักงานราชการ 92 คน ลูกจ้างชั่วคราว 35 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 66 คน ซึ่งบุคลากรของกรมมีการปฏิบัติงานตามค่านิยม คือ DPIM PIMD คำว่า DPIM (คุณสมบัติที่ดีภายในจิตใจ) ได้แก่ D = Devotion (ใส่ใจพัฒนางาน) P = Professional (เชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ) I = Integration (เร่งรีบบูรณาการ) M = Moral (ประสานความมีคุณธรรม) และให้บุคลากรมีลักษณะ PIMD (การแสดงออกที่ดีสู่ภายนอก) ได้แก่ P = Punctuality (น้อมนำความตรงต่อเวลา) I = Intelligence (พัฒนาความรู้คู่ความฉลาด) M = Manner (มีมารยาทพื้นฐานที่ดี) และ D = Discipline (มีวินัยนำชื่นชม)

การดำเนินงานตามภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง กพร. จึงได้นำหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินส่วนราชการมาช่วยในการวิเคราะห์ และยกระดับคุณภาพการทำงาน โดยมีการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.1.3 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.2 วิธีการดำเนินการ

1.2.1 ดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ www.dpim.go.th หัวข้อเกี่ยวกับกรม หัวข้อย่อย บริการเจ้าหน้าที่ หรือผ่าน QR Code

1.2.2 ระยะเวลาในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระหว่างวันที่ 26 –30 กันยายน 2568

2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

บุคลากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนบุคลากรที่ใช้การสำรวจครั้งนี้ เป็นบุคลากรของ กพร. ทั้งส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 584 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 358 คน 2) ลูกจ้างประจำ 33 คน 3) พนักงานราชการ 92 คน 4) ลูกจ้างชั่วคราว 35 คน และ 5) จ้างเหมาบริการ 66 คน ตามตารางที่ 1 ตารางที่ 1 บุคลากรของ กพร.

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	จ้างเหมาบริการ
สก.	6		2		
สล.	24	7	13		11
กม.	24	4	2		2
กนอ.	43		9	4	4
กบอ.	32		1	2	
กบว.	22		5	1	
กบส.	37	2	4	8	1
กยผ.	25		8	3	
กว.	31	8	13	5	
คสท.	17		5		
ตสน.	4				
สรข. 1	14	3	2		11
สรข. 2	15	2	5	2	
สรข. 3	22	1	3	3	10
สรข. 4	11	3	1	1	10
สรข. 5	10		8	1	5
สรข. 6	13	1	5	2	2
สรข. 7	8	2	6	3	10
รวม	358	33	92	35	66

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 68

3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทำการประมวลผลเชิงสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นการวิจัยที่จะได้ข้อมูลในลักษณะของตัวเลข และต้องใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ดังนี้

<p>การคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)</p> $P = f \frac{100}{n}$ <p>เมื่อ P = ค่าร้อยละ หรือ %</p> <p>f = ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ</p> <p>n = ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ลวิน สายยศ และสายยศ 2531:59)</p>	<p>ค่าเฉลี่ย (Mean)</p> $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ <p>เมื่อ \bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย</p> <p>$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด</p> <p>n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544:49)</p>
---	---

3.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสำรวจปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถระบุความต้องการหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

3.3 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ กพร. มีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนน และตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนน

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

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ส่วน ดังนี้

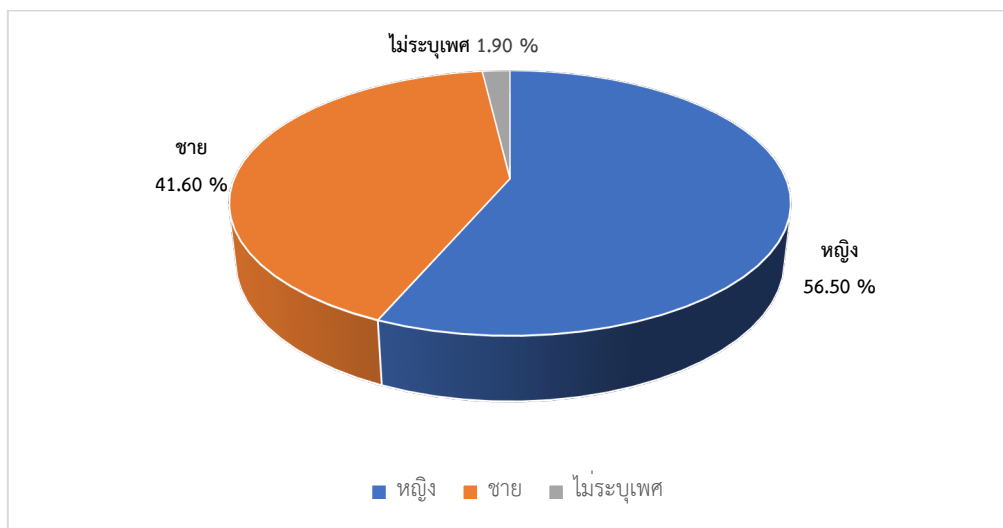
- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
- 3) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร
- 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
- 5) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 81.85 จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 584 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2568) ดังนี้

4.1.1 เพศ

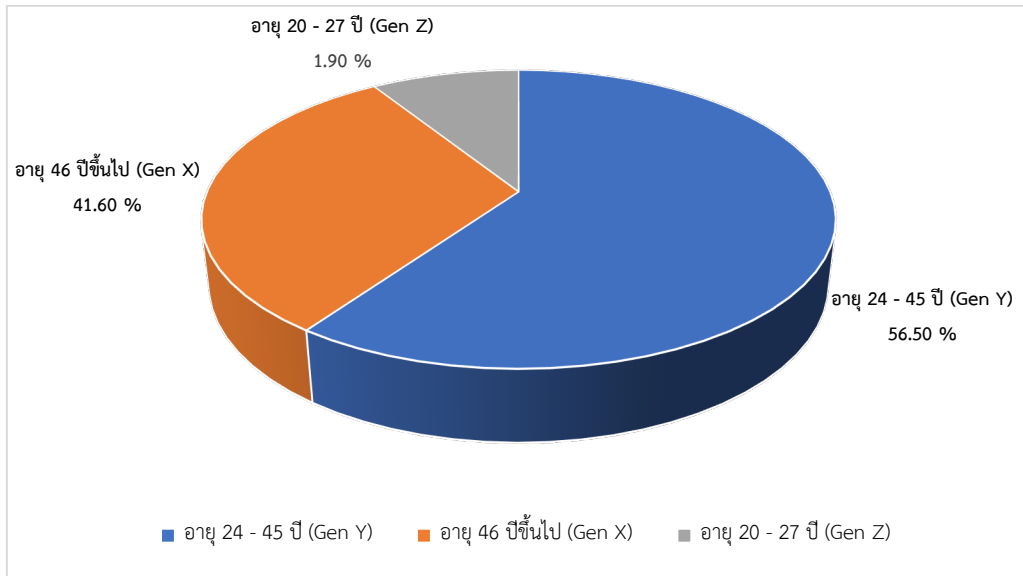
กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 เพศชาย จำนวน 199 คิดเป็นร้อยละ 41.60 ตามภาพที่ 1 และไม่ระบุเพศ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ภาพที่ 1 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ



4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 28 – 45 ปี (GEN Y) จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป (GEN X) จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และช่วงอายุ 20 - 27 ปี (GEN Z) จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามภาพที่ 2

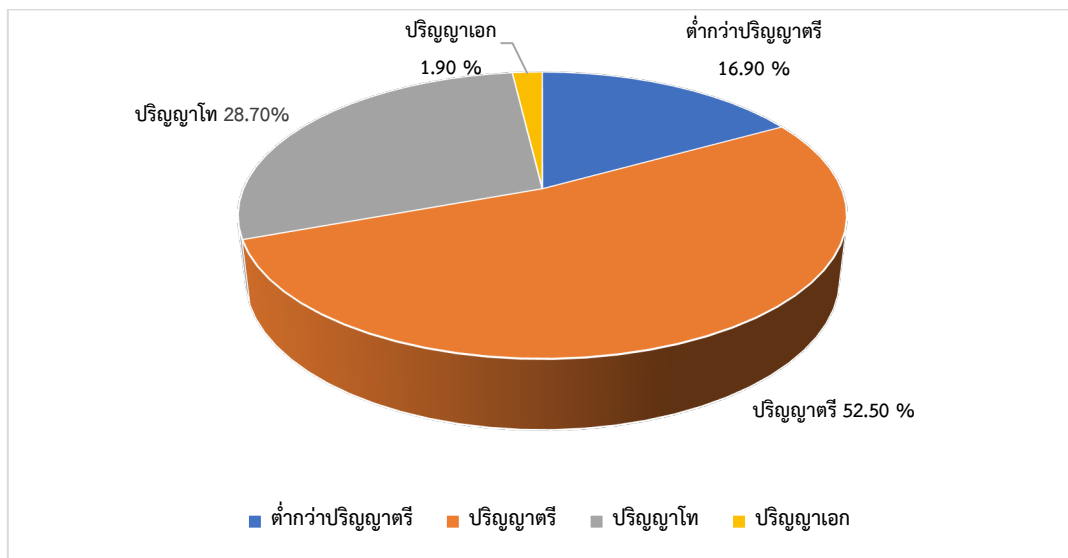
ภาพที่ 2 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุ



4.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 81 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามภาพที่ 3

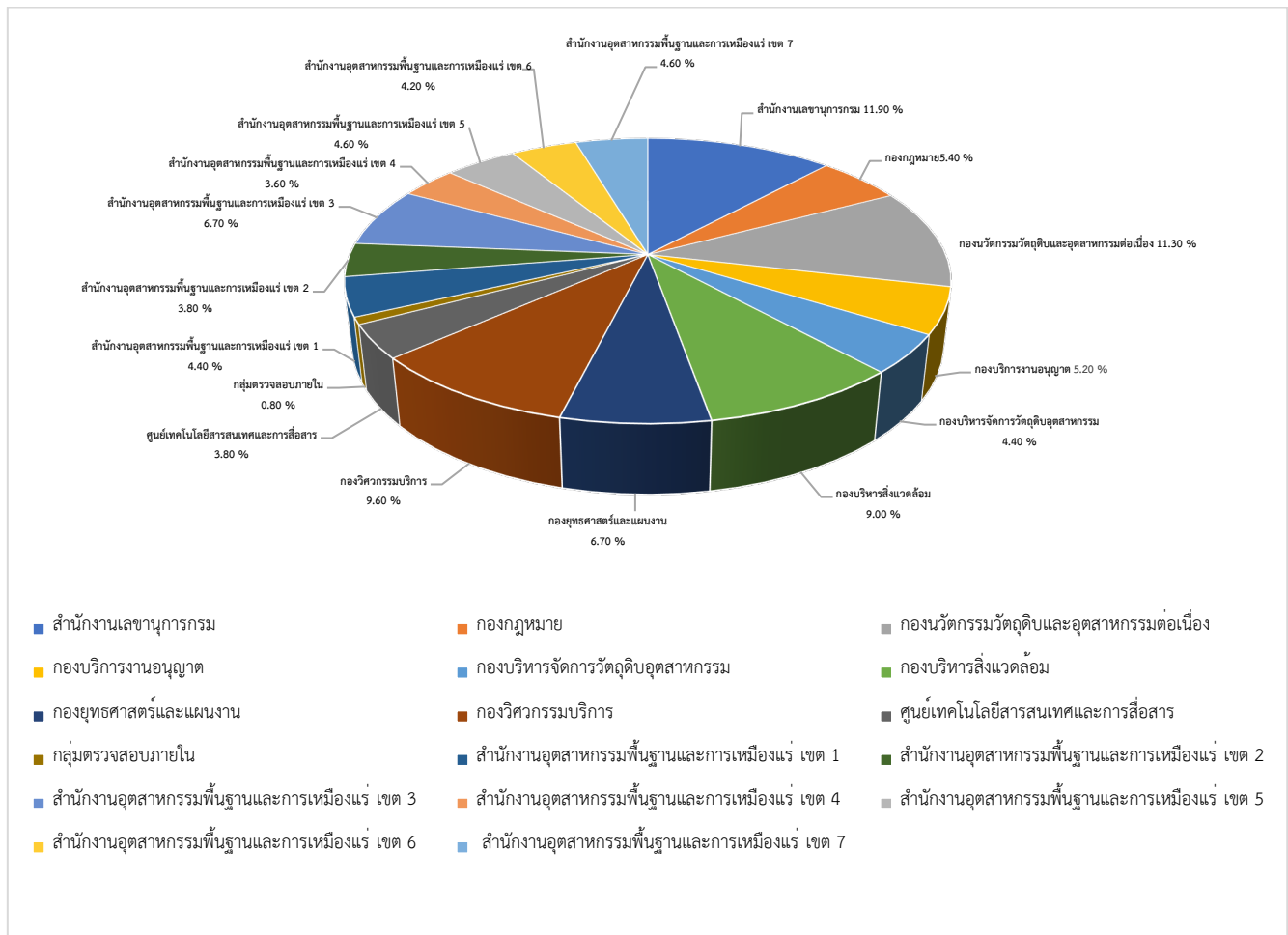
ภาพที่ 3 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษา



4.1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน สังกัดราชการส่วนกลาง จำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 67.66 และราชการส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1-7) จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 32.34 เมื่อเรียงลำดับหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) จำนวน 57 คน ร้อยละ 11.90 รองลงมา กองนวัตกรรมวัสดุพิเศษและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (กนอ.) จำนวน 54 คน ร้อยละ 11.30 และกองวิศวกรรมบริการ (กว.) จำนวน 46 คน ร้อยละ 9.60 และหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 321 คน ร้อยละ 67.20 ตามภาพที่ 4

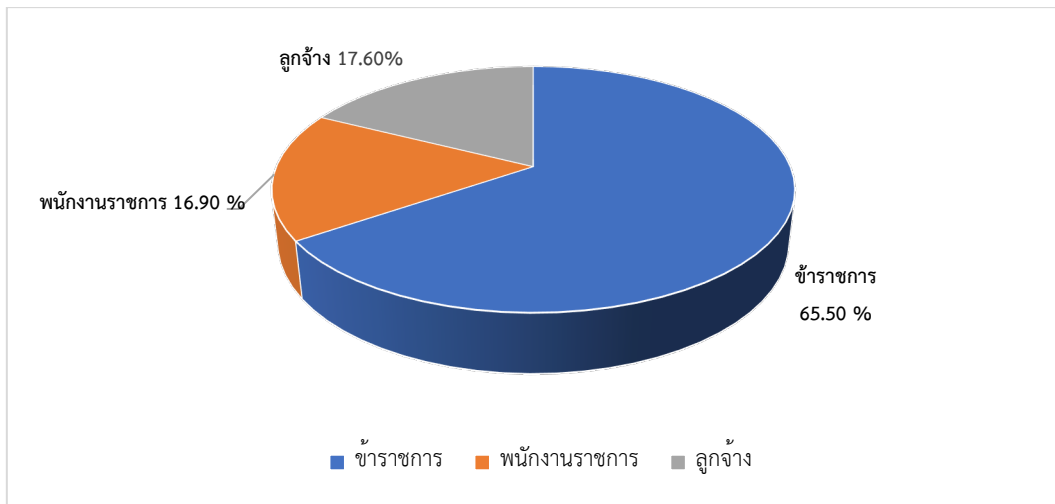
ภาพที่ 4 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน



4.1.5 ตำแหน่งปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามตำแหน่งบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 313 คน ร้อยละ 65.50 รองลงมาพนักงานราชการ จำนวน 81 คน ร้อยละ 16.90 และลูกจ้าง จำนวน 84 คน ร้อยละ 17.60 ตามภาพที่ 5

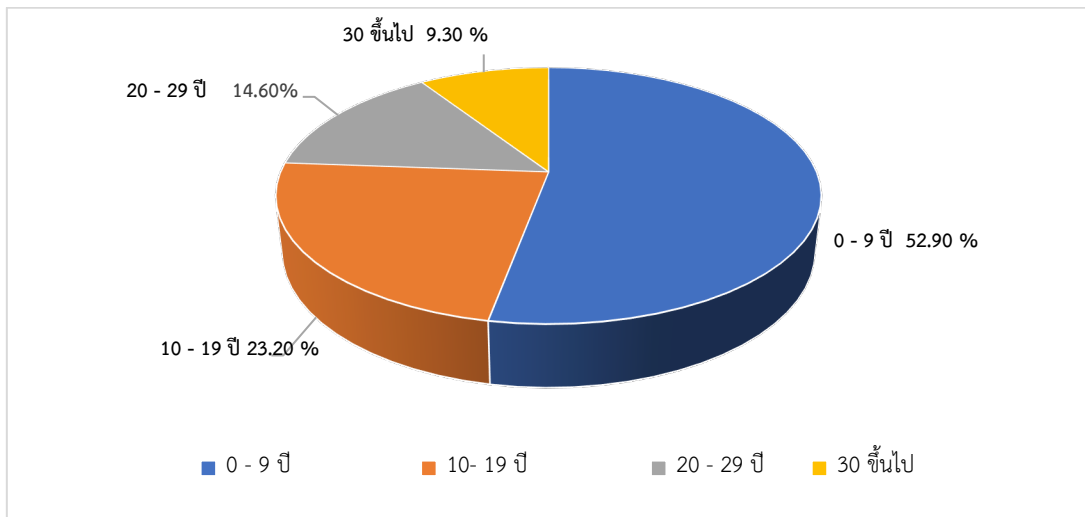
ภาพที่ 5 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามประเภทบุคลากร



4.1.6 อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามอายุราชการ พบว่า 3 อันดับแรก มีอายุราชการ 0 - 9 ปี จำนวน 253 คน ร้อยละ 52.90 รองลงมา 10 - 19 ปี จำนวน 111 คน ร้อยละ 23.20 และ 20 - 29 ปี จำนวน 70 คน ร้อยละ 14.60 และอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน ร้อยละ 9.30 ตามภาพที่ 6

ภาพที่ 6 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุราชการ



4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 คิดเป็นร้อยละ 85.40 ตามตารางที่ 5 ดังนี้

4.2.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับ
ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

4.2.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่ำสุด 3 ลำดับ
ได้แก่ องค์กรมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที และองค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และองค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และรักษาบุคลากรที่ตรงต่อที่บุคลากรจะพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร

2) มาตรการแนวทางรองรับภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน องค์กรมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan : BCP) รวมถึงแผนเผชิญเหตุในกรณีเกิดเหตุการณ์วิกฤติฉุกเฉินในกรณีต่าง ๆ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนและแนวทางเพื่อรองรับภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ อก. และมีการทบทวนแผน BCP เป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ ชักชวนตามแผนฯ และการระงับเหตุเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการตรวจสอบสภาพความแข็งแรงปลอดภัยตามมาตรฐานโครงสร้างอาคารปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความปลอดภัยและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร

3) ระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับรู้ข้อมูลข่าวสารในหลาย ๆ ด้าน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ องค์กรจะต้องส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล จึงควรจัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กัน

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					Mean	ระดับความ พึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร อย่างชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	0.40	0.60	7.70	42.80	48.50	4.38	สูง
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ดีในการปฏิบัติงาน	0.40	0.40	3.60	34.70	60.90	4.55	สูง
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการ บริหารจัดการองค์กร	0.60	0.60	6.10	35.60	57.10	4.48	สูง
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการ ทำงานอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	0.40	0.80	7.30	38.30	53.20	4.43	สูง
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.40	1.70	5.40	33.70	58.80	4.49	สูง
6. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ได้อย่างสะดวกและอิสระ	1.00	1.50	7.90	36.20	53.40	4.39	สูง
7. ผู้อำนวยการของท่าน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง กับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	1.00	1.70	7.50	31.40	58.40	4.44	สูง
8. ผู้อำนวยการของท่านให้ความเสมอภาคต่อ บุคลากรในการมอบหมายงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	1.50	1.90	9.20	34.90	52.50	4.35	สูง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการให้เพิ่มพูน ความรู้ พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา และ ศึกษาต่อ	1.30	1.90	6.50	37.00	53.30	4.39	สูง
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และกำลังใจจาก ผู้อำนวยการเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือ ได้รับรางวัล	1.30	3.80	13.80	38.70	42.40	4.17	ค่อนข้างสูง
11. องค์กรมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	2.70	8.60	19.90	34.30	34.50	3.89	ค่อนข้างสูง
12. องค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	1.00	3.10	18.00	41.20	36.70	4.09	ค่อนข้างสูง
13. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับ ภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที	0.60	6.10	23.60	38.90	30.80	3.93	ค่อนข้างสูง

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					Mean	ระดับความ พึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปาน กลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
14. องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1.70	7.10	20.70	37.90	32.60	3.930	ค่อนข้าง สูง
15. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการทำงานในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1.70	4.60	16.50	38.30	38.90	4.08	ค่อนข้าง สูง
ปัจจัยความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 คิดเป็นร้อยละ 85.40							

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้าง มีปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ตามตารางที่ 6 ตารางที่ 6 เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	4.41	4.43	4.25
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.57	4.56	4.48
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร	4.48	4.46	4.51
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	4.42	4.51	4.39
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.49	4.51	4.45
6. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและอิสระ	4.43	4.31	4.35
7. ผู้อำนวยการของท่าน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	4.47	4.36	4.44
8. ผู้อำนวยการของท่านให้ความเสมอภาคต่อบุคลากร ในการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	4.35	4.28	4.40

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการให้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อ	4.42	4.35	4.35
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และกำลังใจจากผู้อำนวยการเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล	4.19	4.05	4.21
11. องค์กรมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.86	3.79	4.11
12. องค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.05	4.11	4.23
13. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที	3.87	3.89	4.20
14. องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.88	3.89	4.14
15. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการทำงานในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.03	4.04	4.31
ค่าเฉลี่ย	4.26	4.24	4.32

4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร

บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00 ตามตารางที่ 7 โดยแบ่งเป็น

4.3.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

4.3.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรไม่โยกย้าย หรือลาออก ทั้งนี้ องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การทำประกันสุขภาพหรือการประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรที่ต้องใช้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

มีร้านสวัสดิการจำหน่ายสินค้าในราคาประหยัด การจัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

2) สภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร ทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารที่เปิดเผยและไว้วางใจกัน ส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียม รวมถึงการพัฒนาตนเองและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านกายภาพ

2.1.1 ความสะอาดและน่าทำงาน โดยการจัดพื้นที่ทำงานให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และการตกแต่งที่หน้าทำงาน

2.1.2 ความปลอดภัยและสะดวกสบาย โดยจัดอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงเก้าอี้และโต๊ะที่เหมาะสมเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพ

2.1.3 การออกแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนหรือมุมทำงานร่วมกันเพื่อกระตุ้นการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2.2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม

2.2.1 การสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น จัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และให้กำลังใจกัน

2.2.2 ความไว้วางใจและความเท่าเทียม โดยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม ให้การสนับสนุน และยอมรับความหลากหลาย

2.2.3 ความเคารพและความสัมพันธ์ที่ดี โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.2.4 การยอมรับและความชื่นชม โดยให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.3 การสนับสนุนบุคลากร

2.3.1 การพัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษา

2.3.2 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการ

2.3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวได้

2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับงาน รวมทั้งออกแบบระบบและเครือข่ายให้มีความปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่แข็งแกร่งเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามภายนอก

2.4.2 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ โดยกำหนดโครงสร้างและกระบวนการที่มีมาตรฐาน สร้างกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดนโยบายและมาตรการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศที่ชัดเจนเพื่อปกป้องข้อมูลสำคัญขององค์กร

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					Mean	ระดับความพึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	1.00	1.90	17.40	41.00	38.70	4.14	ค่อนข้างสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อคำตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.80	5.90	25.90	39.10	25.30	3.76	ค่อนข้างสูง
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตัวเอง	1.30	1.90	18.40	43.90	34.50	4.09	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	2.70	2.30	16.50	44.10	34.40	4.05	ค่อนข้างสูง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ	1.60	4.40	21.80	40.20	32.00	3.96	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00							

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการ และพนักงานราชการ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความพึงพอใจต่อองค์กร	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	4.11	4.15	4.27
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.78	3.67	3.81
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง	4.08	4.05	4.15
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	4.03	4.09	4.11
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ	3.94	3.91	4.10
ค่าเฉลี่ย	3.99	3.97	4.09

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ตามตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00 โดยแบ่งเป็น

4.4.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.39 ท่านเชื่อถือผู้อำนวยการของท่านว่าเป็นผู้นำที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 และท่านคิดว่าผู้อำนวยการของท่านเป็นบุคคลที่เปิดกว้างและสามารถเข้าถึงได้ ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

4.4.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียดในระดับที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ย 3.81 องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 และองค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ จึงขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) **ด้านการปฏิบัติงาน** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีวิชาชีพเฉพาะด้านผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดเพื่อลดความกดดันในการทำงาน

2) **ด้านเทคโนโลยี** เพื่อให้ระบบราชการเป็นราชการ 4.0 ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ กรมควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการให้บริการใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยการจัดสรรคอมพิวเตอร์ที่สมัยพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับเปลี่ยนอุปกรณ์/เครื่องมือในสำนักงานให้ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ มีการปรับใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานภาครัฐ ให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง

3) **ด้านสวัสดิการ** องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การทำประกันสุขภาพหรือการประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรที่ต้องใช้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีร้านสวัสดิการจำหน่ายสินค้าในราคาประหยัด การจัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การมีห้องประชุมที่ทันสมัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					Mean	ระดับความพึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
1. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการของท่านเป็นบุคคลที่เปิดกว้างและสามารถเข้าถึงได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	1.00	1.50	10.30	34.90	52.30	4.36	สูง
2. ท่านเชื่อถือผู้อำนวยการของท่านว่าเป็นผู้นำที่ดี	1.20	1.70	9.20	33.10	54.80	4.38	สูง
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการซักซ้อมอพยพตามแผนกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (เหตุอัคคีภัย แผ่นดินไหว การจลาจล ฯลฯ) มีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร อย่างสม่ำเสมอ	1.90	6.90	22.60	34.30	34.30	3.92	ค่อนข้างสูง
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้	2.70	4.40	26.20	42.90	23.80	3.81	ค่อนข้างสูง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	0.40	1.30	15.30	46.00	37.00	4.18	ค่อนข้างสูง
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ	0.20	0.40	10.30	38.30	50.80	4.39	สูง
7. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	0.40	1.30	13.60	39.70	45.00	4.28	สูง
8. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และเป็นระเบียบ	2.10	3.60	18.60	38.30	37.40	4.05	ค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					Mean	ระดับความพึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
9. องค์กรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนรวมอย่างเหมาะสม เช่น น้ำดื่ม ที่ชงในห้องน้ำ และห้องน้ำที่เพียงพอกับความต้องการ	1.00	4.00	16.50	41.00	37.40	4.10	ค่อนข้างสูง
10. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	2.50	5.20	23.00	39.10	30.20	3.89	ค่อนข้างสูง
11. องค์กรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น	1.90	5.00	24.70	33.70	34.70	3.94	ค่อนข้างสูง
12. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ	0.80	4.60	21.10	36.20	37.30	4.04	ค่อนข้างสูง
13. องค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.10	6.30	22.80	36.40	32.40	3.91	ค่อนข้างสูง
14. องค์กรมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	0.80	2.70	19.90	40.80	35.80	4.08	ค่อนข้างสูง
15. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส และสามารถทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในอนาคตได้	1.00	4.40	16.50	38.10	40.00	4.12	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00							

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้าง มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ตามตารางที่ 10 ตารางที่ 10 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการของท่านเป็นบุคคลที่เปิดกว้างและสามารถเข้าถึงได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.37	4.26	4.43
2. ท่านเชื่อถือผู้อำนวยการของท่านว่าเป็นผู้นำที่ดี	4.38	4.23	4.56
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการซักซ้อมอพยพตามแผนกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (เหตุอัคคีภัย แผ่นดินไหว การจลาจล ฯลฯ) มีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร อย่างสม่ำเสมอ	3.89	3.81	4.14
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้	3.81	3.86	3.74

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	4.19	4.14	4.17
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ	4.36	4.41	4.48
7. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	4.22	4.26	4.50
8. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และเป็นระเบียบ	4.02	4.06	4.19
9. องค์กรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนรวมอย่างเหมาะสม เช่น น้ำดื่ม ทิชชูในห้องน้ำ และห้องน้ำที่เพียงพอ กับความต้องการ	4.08	4.00	4.26
10. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.88	3.77	4.04
11. องค์กรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น	3.92	3.83	4.13
12. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ	4.02	3.98	4.19
13. องค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.90	3.79	4.04
14. องค์กรมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.05	4.11	4.15
15. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส และสามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในอนาคตได้	4.07	4.10	4.30
ค่าเฉลี่ย	4.08	4.04	4.22

4.5 ผลวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตามตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คิดเป็นร้อยละ 80.60 โดยแบ่งเป็น

4.5.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.10 และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

4.5.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.74 และท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) องค์กรควรปรับปรุงแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความกดดันและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2) ภาพลักษณ์องค์กร สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจแนะนำญาติหรือคนรู้จักให้เข้ามาทำงาน

ตารางที่ 11 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					Mean	ระดับความพึงพอใจ
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด		
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	0.10	1.30	12.60	42.50	43.50	4.28	สูง
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	1.90	4.20	21.10	39.50	33.30	3.98	ค่อนข้างสูง
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.70	4.60	15.50	35.40	40.80	4.05	ค่อนข้างสูง
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	5.60	6.90	24.90	32.70	29.90	3.74	ค่อนข้างสูง
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	1.30	2.30	19.90	37.80	38.70	4.10	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.03 คิดเป็นร้อยละ 80.60							

เมื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	4.25	4.32	4.36
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	3.92	4.06	4.14
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.08	3.83	4.15
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	3.71	3.64	3.98
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	4.06	4.07	4.30
ค่าเฉลี่ย	4.00	3.98	4.19

5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5.1 สวัสดิการ

- ด้านสุขภาพ เช่น การมีสถานที่ออกกำลังกาย การเบิกค่ารักษากรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย การประกันภัยกลุ่ม รวมทั้ง การมีห้องพยาบาลในกรม
- ด้านการเดินทาง เช่น การมีรถรับ - ส่ง หรือการช่วยเหลือค่าเดินทาง หรือการทำ MOU ร่วมกับบริการขนส่งสาธารณะ
- ด้านค่าครองชีพ เช่น การให้โอทีในช่วงที่ทำงานล่วงเวลา การเพิ่มผลตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่กรณีมีทักษะพิเศษอื่น หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ รวมทั้ง มีกองทุนสำหรับพนักงานราชการ
- ด้านที่พักอาศัย เช่น การปรับปรุงบ้านพัก การจัดหาบ้านพักของสำนักงานเขต
- ด้านการปฏิบัติงาน เช่น การจัดพื้นที่ที่เป็น co-working space การมีห้องสนทนาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา มีห้องประชุมย่อยเพิ่มเติม เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน รวมทั้งการจัดให้มีชุดและอุปกรณ์ในการออกภาคสนาม

5.2 เทคโนโลยี/การเข้าถึงข้อมูล

- การนำเทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การนำ e-Document มาใช้ในงานสารบรรณอย่างเต็มรูปแบบ มีการใช้โปรแกรมกราฟฟิกแบบ premium (Canva) รวมทั้ง กรมควรจัดหาซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์รองรับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- กรมควรมีการจัดเก็บข้อมูลในภาพรวม และมีการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาใช้งานได้ เพิ่มความรวดเร็ว และลดเวลาในการประสานงาน
- การจัดสรรคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น ควรเป็นไปตามอายุการใช้งาน (ทุก 5 ปี) จัดสเปคคอมพิวเตอร์ตามภารกิจ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง มีการอัปเดตโปรแกรมอย่างสม่ำเสมอ
- การสนับสนุนเครื่องมือในการทำงานอย่าง “รวดเร็ว แม่นยำ และปลอดภัย” เช่น เครื่องมือแบบพกพาที่สามารถทำงานนอกสำนักงานได้ทั้งวิศวกรเหมืองแร่ นักธรณีวิทยา นักวิชาการสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง จัดเตรียมระบบพร้อมอุปกรณ์ที่สามารถทำงานได้ทุกที่
- มีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่สร้างคุณค่าได้มากขึ้น

5.3 สภาพแวดล้อม

- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารและห้องทำงาน เช่น การทำสีอาคาร การเปลี่ยนโต๊ะ และเก้าอี้ รวมทั้งการเปลี่ยนวัสดุที่ติดตั้งในอาคาร (มู่ลี่หน้าต่าง ม่านปรับแสง สายไฟ หลอดไฟ) นอกจากนี้ ควรกำชับแม่บ้านให้ใส่ใจในการปฏิบัติงาน
- การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องสุขา เช่น น้ำยาล้างมือ ปรับอากาศ กระจายทิชชู และถุงห่อผ้าอนามัย
- การแก้ปัญหาบรรยากาศการทำงาน เช่น การตรวจสุขภาพจิตให้กับบุคลากร

- การปรับปรุงห้องอาหารสวัสดิการ ควรทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ
- สำนักงานเขตบางแห่งมีพื้นที่คับแคบ
- มีการเคลียร์ครุภัณฑ์เก่า/ครุภัณฑ์คืนคลังออกจากกอง เนื่องจากไม่มีที่เก็บทำให้ห้องทำงานเต็มไปด้วยครุภัณฑ์ที่ใช้งานไม่ได้

5.4 กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์

- การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมรวมกลุ่มเสริมสร้างสันถนาการ การจัดเลี้ยง/รับประทานอาหารกลางวัน หรือกิจกรรมจิตอาสาภายในกรมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม
- การทำงาน Teamwork Activities การสื่อสารที่เข้าใจและชัดเจน
- การทำ directory ของทุกคนในหน่วยงานไม่ใช่แค่เฉพาะผู้บริหาร เพื่อให้มีช่องทางได้รู้จักกันมากขึ้น

5.5 ความโปร่งใส/การป้องกันการทุจริต

- มีมาตรการในการสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน ยกเลิกระบบอุปถัมภ์
- มีความมาตรการปกป้องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต เมื่อเจอปัญหา

5.6 การให้ความสำคัญกับบุคลากร

- การให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับอย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน
- เรื่องความผูกพันกับการย้ายหน่วยงาน บุคลากรต้องมีความพร้อมในการถูกย้าย ตามนโยบาย ปกอ.
- การโอนย้ายข้าราชการ ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นอันดับแรก รวมทั้งควรสอบถามความสมัครใจ และให้ตรงสายงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรต้องเป็นกังวล
- ความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ กพร. ลดน้อยลงจากเหตุการณ์ที่บุคลากรที่ทุ่มเททำงานแต่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานในอดีต ส่งผลกระทบกับชีวิตการทำงานในปัจจุบันอย่างร้ายแรง
- สรข. มีภารกิจที่หลากหลายไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร
- การมอบหมายงานมีปริมาณที่สูงเกินกำลังของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน รวมทั้งสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานมีความเสี่ยงสูงต้องใช้ความละเอียด แต่ในหลายครั้งทำงานเข้ามาปริมาณมากจนเกินไป ไม่สามารถทำได้ในเวลาราชการ จนเกิดภาวะเครียดสะสม นอกจากนี้ควรมอบหมายงานด้วยความยุติธรรมให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ไม่ควรมอบหมายงานให้คนใดคนหนึ่งมากเกินไป "poor management doesn't just drain productivity, it's drain's people's spirit."
- การปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง ควรจัดฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภารกิจอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจลดการเกิดปัญหาต่าง ๆ
- หัวหน้างานควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

- หัวหน้างานบางกลุ่มยังขาดภาวะการเป็นผู้นำ เช่น ขาดการให้แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน การให้คำปรึกษา และแนะนำ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและกดดันในการทำงาน รวมทั้งลดทอนแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการทำงาน ทั้งนี้ ในการคัดเลือกระดับชำนาญการพิเศษหรือหัวหน้า ควรคำนึงถึงความสามารถด้วย

- ความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่เมื่อใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตตามกฎหมายควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข จึงควรมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

5.7 การพัฒนาบุคลากร

- การเปิดโอกาสกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้าร่วมฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ทำงาน แบ่งปันข้อมูลร่วมกัน เช่น หลักสูตรภาคบังคับ หรือหลักสูตรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจและความจำเป็นต่องาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนางานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- มีนโยบายพัฒนาทั้งในด้านทักษะ และโอกาสในการเรียนรู้ ของพนักงานราชการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

- มีตำแหน่งในสายทั่วไป (อาวุโส) ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าและเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายทั่วไป เชื่อมความสัมพันธ์กับสายวิชาการได้ดี

- การปรับตัวการทำงานร่วมกันของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ (Gen) โดยแต่ละ Gen มีลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน การเปิดโอกาสรับฟัง และแลกเปลี่ยนความเห็นอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างไม่อึดอัด (แต่อย่างไรก็ตาม mindset คือสิ่งที่สำคัญมาก) ทั้งนี้ ทุก Gen ต้องปรับตัวมาเจอกันตรงกลาง มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุล

5.8 การสื่อสารองค์กร

- มีทีม OB สำหรับถ่ายทอดสดงานต่าง ๆ โดยมีการจัดตั้งเป็นทีมงาน รับสมัครคนที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วม ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือแต่ละชนิด มีการทำคำสั่งเป็นทางการ

- การรับฟังปัญหาและแนวทางการทำงานของเจ้าหน้าที่

- การประชุมแต่ละเดือนในองค์กรเพื่อรับทราบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์กร

- มีการประเมินความพึงพอใจในการติดต่อประสานงานของแต่ละกอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันมากขึ้น

- มีช่องทางการให้คำปรึกษาหารือต่อบุคลากรที่มีความรู้สึกไม่สบายใจหรือมีปัญหาการทำงาน รวมถึงมีช่องทางร้องเรียน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่เป็นธรรม และมีการเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

- มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละด้านให้ชัดเจน (ทุกคนเข้าดูข้อมูลได้) สื่อสารกระชับ เข้าใจตรงกัน เพื่อลดความล่าช้าในการทำงาน

- การประชุมที่มีมากเกินไปส่งผลให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานลดลง เนื่องจากบุคลากรมีเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง

- การทำงานในทุกตำแหน่ง ควรมีคุณสมบัติด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การให้บริการด้วยความ เป็นมิตร มี service mind ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อกัน
- มีการถ่ายทอดข้อมูลภายหลังจากการไปประชุม เช่น นโยบายผู้บริหาร การประชุมกับหน่วยงาน ภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- มีการสำรวจความเห็นของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5.9 ผู้บริหาร

- ผู้อำนวยการควรมีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มและรักษาการหัวหน้ากลุ่มให้ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการ ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม
- ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี
- ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ มีนโยบายทุกอย่างที่ยอดเยี่ยม มีแนวคิดเพิ่มพูนความรู้ให้กับ บุคลากร เพียงแต่บุคลากรทุกคนต้องไขว่คว้าเอง
- ผู้อำนวยการควรบริหารจัดการเวลาการทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อความต่อเนื่องของงาน
- ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับหน้าที่และภารกิจของกองทั้งด้านนโยบาย ด้านบริหารจัดการ งาน และบริหารจัดการบุคคล รวมทั้ง การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงผลงาน เป็นหลัก
- ผู้อำนวยการควรมีการสื่อสาร การให้คำปรึกษา และการติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ

5.10 ข้อเสนอแนะเชิงบวก

องค์กรมีเอกลักษณ์ เป็นองค์กรที่ดี และมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี เช่น มีการทำงานเป็นทีม มีการบริหารงานในทิศทางที่ดี และบุคลากรบางส่วนยินดีทุ่มเททำงานเพื่อกรม รวมทั้งบุคลากรมีความสุข ในการทำงาน รัก และภูมิใจในหน่วยงานนี้

**รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

สรุปผลการดำเนินการ

จากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กยพ. ได้รวบรวมข้อเสนอแนะมาจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยมีปัจจัยที่นำมาทำแผนฯ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านฝึกอบรมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

1.1) ดำเนินการจัดกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมบริเวณต่าง ๆ ภายในสำนักงานให้มีบรรยากาศที่ดี

1.2) จัดกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำทุกเดือน

1.3) จัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้พอเพียงต่อความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่

1.4) มีการร่วมกันเดินวิ่งออกกำลังกาย IT DPIM Walk & Run Together

2) ด้านฝึกอบรมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

2.1) ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.2) จัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับเอก และปริญญาโท

3) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

3.1) หน่วยงานได้ดำเนินการจัดกิจกรรม KM Day (Knowledge Management : KM) เป็นประจำทุกเดือน

3.2) ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/ประชุม/เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

3.3) จัดประชุมกองทุก ๆ เดือน เพื่อมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำเดือน

3.4) จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทย ไหว้พระทำบุญ

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี รวมทั้งเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.1) จัดบริการน้ำดื่ม ทั้งน้ำร้อน เครื่องไมโครเวฟ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน

4.2) จัดสถานที่รับประทานอาหารและการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

4.3) จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคลากรของหน่วยงานที่มีคุณธรรมและทำความดีจนเป็นแบบอย่างที่ดี ภายใต้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมประจำปี พ.ศ. 2568

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร มีจุดประสงค์ในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร โดยจะมีการประมวลผลแบบสอบถามในภาพรวม 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

ไม่ระบุเพศ

1.2 อายุ

20 – 27 ปี (Gen Z)

28 – 45 ปี (Gen Y)

46 ปีขึ้นไป (Gen X)

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

สำนักงานเลขานุการกรม

กองกฎหมาย

กองนวัตกรรมวัสดุภัณฑ์และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

กองบริการงานอนุญาต

กองบริหารจัดการวัสดุภัณฑ์อุตสาหกรรม

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

โครงการ

เหมาบริการ

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

0 - 9 ปี

10- 19 ปี

20 - 29 ปี

30 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

คำชี้แจง

ผู้บริหาร หมายถึง อธิบดี รองอธิบดี

องค์กร หมายถึง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ					
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหาร จัดการองค์กร					
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงาน อย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ					
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
6. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้ อย่างสะดวกและอิสระ					
7. ผู้อำนวยการของท่าน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับ บุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปรึกษาหารือได้					
8. ผู้อำนวยการของท่านให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรในการ มอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการให้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อ					
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และกำลังใจจากผู้อำนวยการ เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล					
11. องค์กรมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
12. องค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
13. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉิน อย่างทันทั่วถึง					
14. องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
15. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการทำงานในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตัวเอง					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ					

ส่วนที่ 4 : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการของท่านเป็นบุคคลที่เปิดกว้าง และสามารถเข้าถึงได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
2. ท่านเชื่อถือผู้อำนวยการของท่านว่าเป็นผู้นำที่ดี					
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการซักซ้อมอพยพตามแผนกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (เหตุอัคคีภัย แผ่นดินไหว การจลาจล ฯลฯ) มีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร อย่างสม่ำเสมอ					
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้					
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ					
7. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน					
8. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และเป็นระเบียบ					
9. องค์กรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนรวมอย่างเหมาะสม เช่น น้ำดื่ม ทิชชูในห้องน้ำ และห้องน้ำที่เพียงพอกับความต้องการ					
10. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน					
11. องค์กรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น					
12. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ					
13. องค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
14. องค์กรมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ					
15. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส และสามารถทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในอนาคตได้					

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 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****