



รายงานผล การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

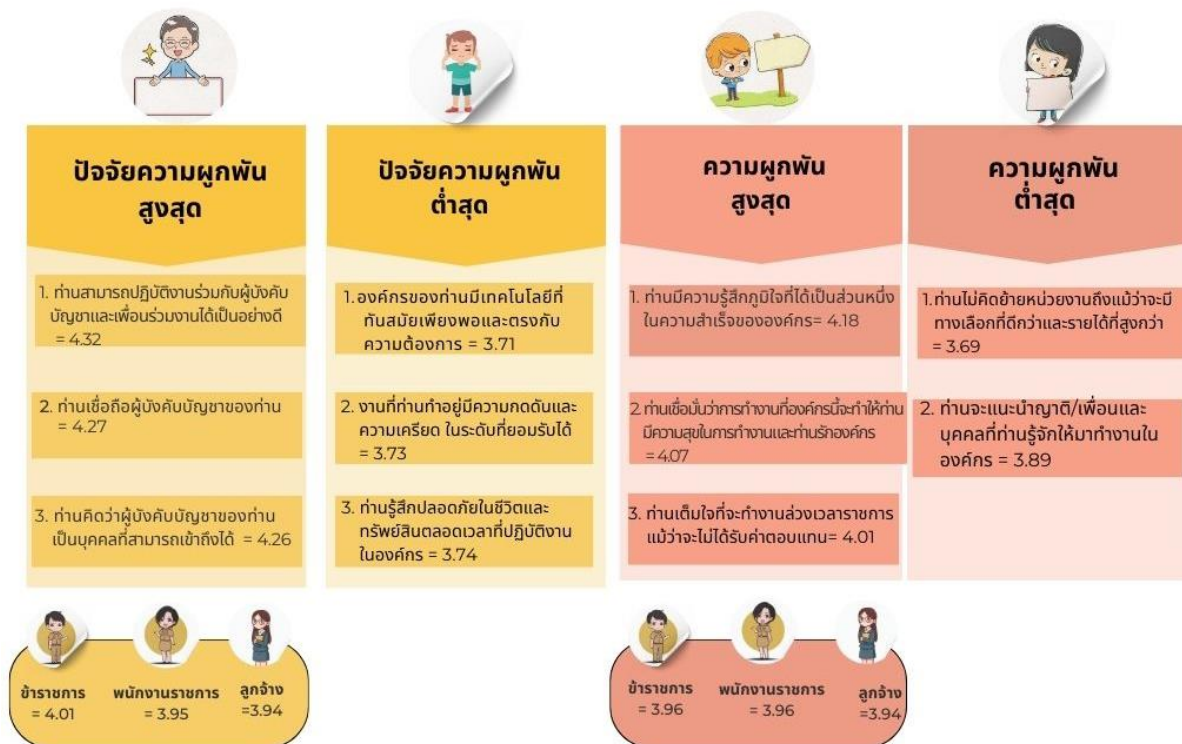
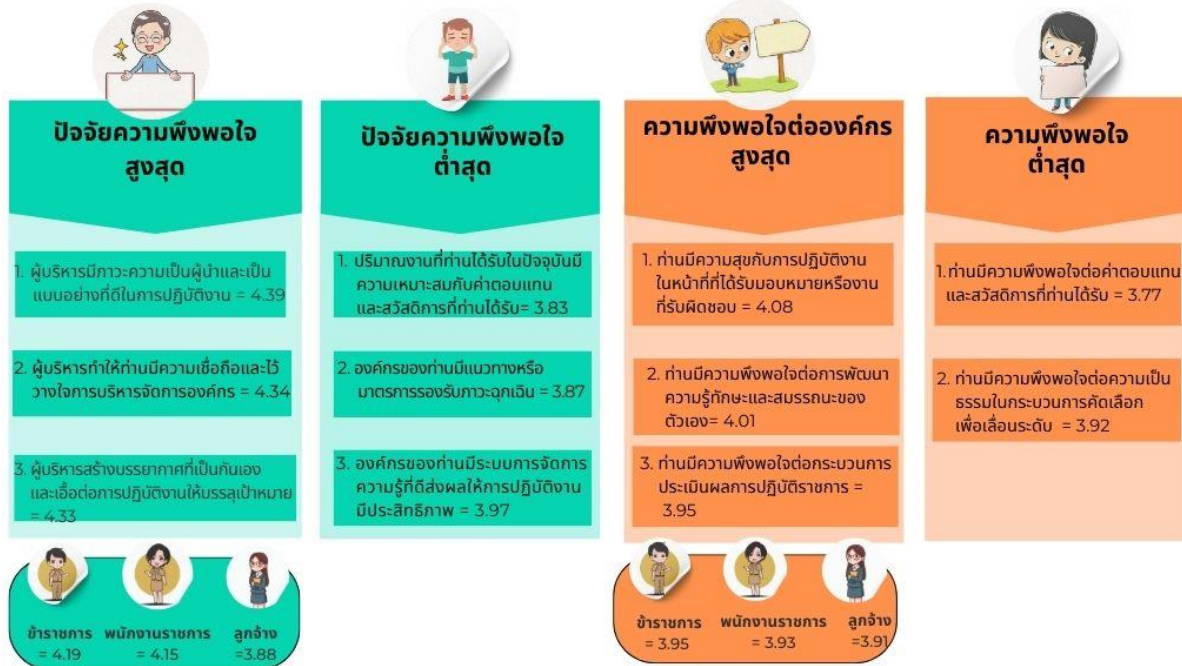


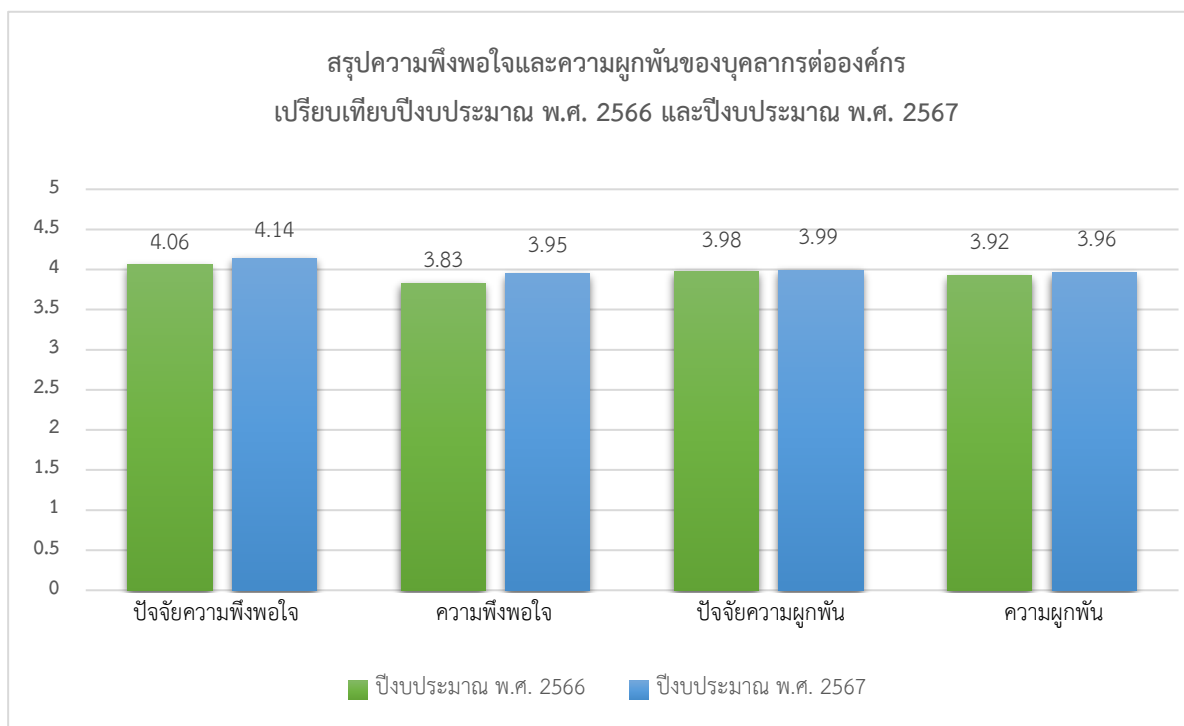
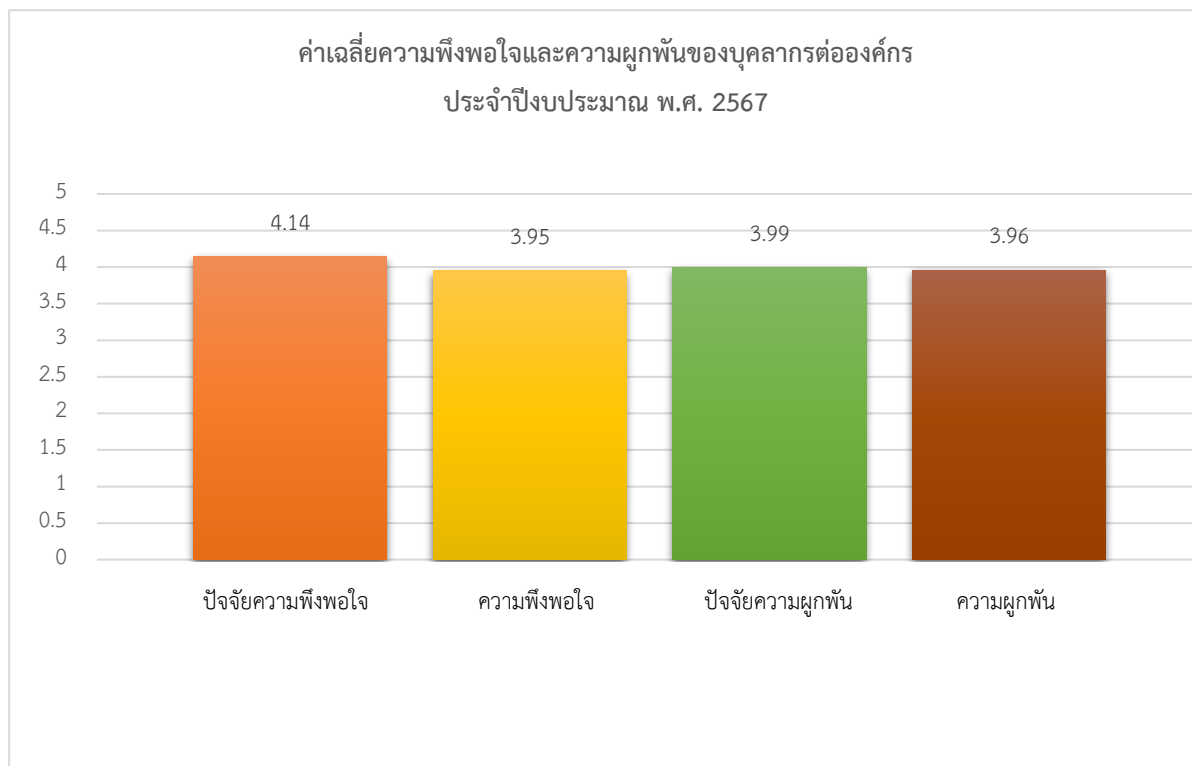
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
Infographic	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ง
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
1. ความเป็นมา	1
2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	2
3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	3
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	4
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	4
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร	7
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร	10
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	12
4.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	15
5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายใน กพร.	16
รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	19
ภาคผนวก	
ก. แบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม	

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากรองค์กรของ กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

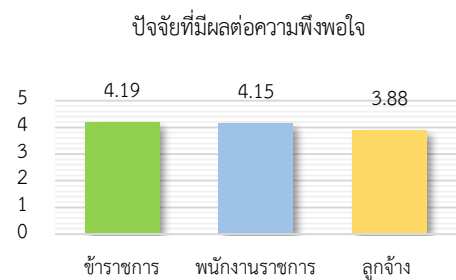




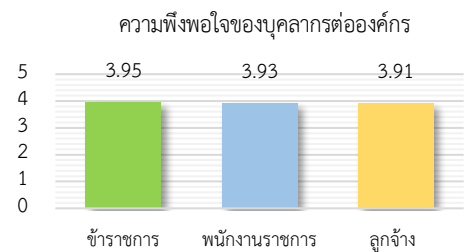
บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 “การมุ่งเน้นบุคลากร” เพื่อค้นหาปัจจัยที่เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบ ความภูมิใจให้แก่บุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในอนาคต ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กพร. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันฯ ผ่านระบบ Online ในรูปแบบ Google Form จากบุคลากรทุกหน่วยงานภายใน กพร. โดยมีบุคลากรร่วมตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 326 ราย พนักงานราชการ จำนวน 89 ราย และลูกจ้าง จำนวน 75 ราย รวมทั้งสิ้น 490 ราย สรุปผลการสำรวจฯ ดังนี้

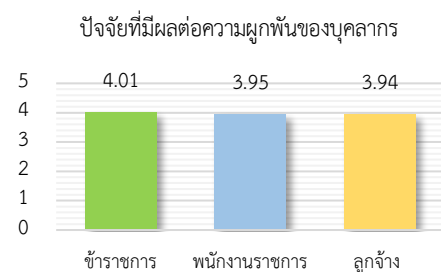
1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.14 หรือร้อยละ 82.73 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการ มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้าง ตามลำดับ



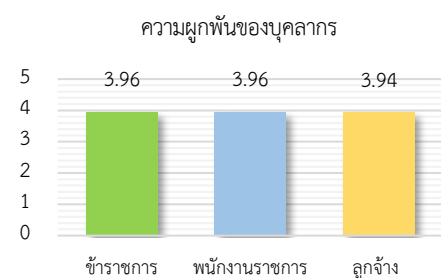
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.95 หรือร้อยละ 78.91 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้าง ตามลำดับ



3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.99 หรือร้อยละ 79.83 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการ มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานราชการและลูกจ้าง ตามลำดับ



4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.96 หรือร้อยละ 79.12 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการ และพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็น ลูกจ้าง



**ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรท้องถิ่น
ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

1. ความเป็นมา

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

จากภารกิจดังกล่าว กพร. จึงกำหนดพันธกิจไว้ 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาการประกอบการ และการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี การผลิตวัตถุดิบแร่ โลหะ และสารประกอบจากแร่ ให้มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และ 2) ยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การอนุญาตและกำกับดูแลการประกอบการอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ให้มีการปฏิบัติการ ถูกต้องตามกฎหมายมีมาตรฐานด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โปร่งใส และรวดเร็ว

โดยบุคลากรของ กพร. จะต้องมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการหลากหลายสาขา อาทิ วิศวกรเหมืองแร่ วิศวกรโลหการ นักธรณีวิทยา นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการอุตสาหกรรม และอื่น ๆ โดยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 564 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 369 คน พนักงานราชการ 103 คน ลูกจ้างประจำ 43 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 49 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 (มีวินัยน่าชื่นชม)

ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง กพร. จึงได้นำหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมิน ส่วนราชการมาช่วยในการวิเคราะห์ และยกระดับคุณภาพการทำงาน โดยมีการสำรวจความพึงพอใจความผูกพันของบุคลากรท้องถิ่นของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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 หัวข้อ ลิงค์ด่วน
ทันที หรือผ่าน QR Code

1.2.2 ระยะเวลาในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระหว่างวันที่
5 –13 กันยายน 2567

2. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

บุคลากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนบุคลากรที่ใช้การสำรวจครั้งนี้ เป็นบุคลากรของ กพร. ทั้งส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
จำนวนทั้งสิ้น 564 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 369 คน 2) พนักงานราชการ 103 คน และ 3) ลูกจ้าง
92 คน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บุคลากรของ กพร.

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	รวม
สก.	4	-	-	2	6
สล.	40	7	5	14	66
กม.	21	1	2	2	26
กนอ.	45	6	-	10	61
กบอ.	32	1	-	3	36
กบว.	23	1	-	5	29
กบส.	34	2	3	5	44
กยผ.	26	-	-	8	34
กวบ.	31	9	-	17	57
ศสท.	18	-	-	6	24
ตสน.	4	-	-	-	4
สรข. 1	16	3	11	2	32
สรข. 2	13	2	2	5	22
สรข. 3	22	4	3	4	33
สรข. 4	10	4	6	2	22
สรข. 5	10	-	5	8	23
สรข. 6	12	1	6	5	24
สรข. 7	8	2	6	5	21
รวม	369	43	49	103	564

ข้อมูล ณ วันที่ 30 ส.ค. 67

3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทำการประมวลผลเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 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) ค่าเฉลี่ย (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 วาณิชย์บัญชา 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 วาณิชย์บัญชา 2544:49)	

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 และความผูกพันของบุคลากรต้องค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ส่วน ดังนี้

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

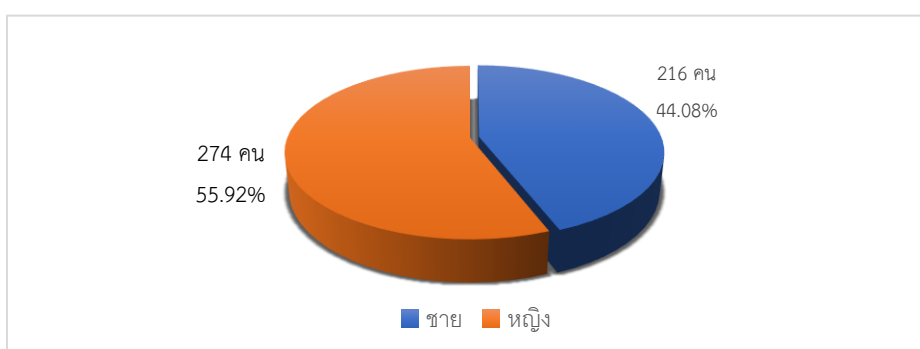
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

4.1.1 เพศ

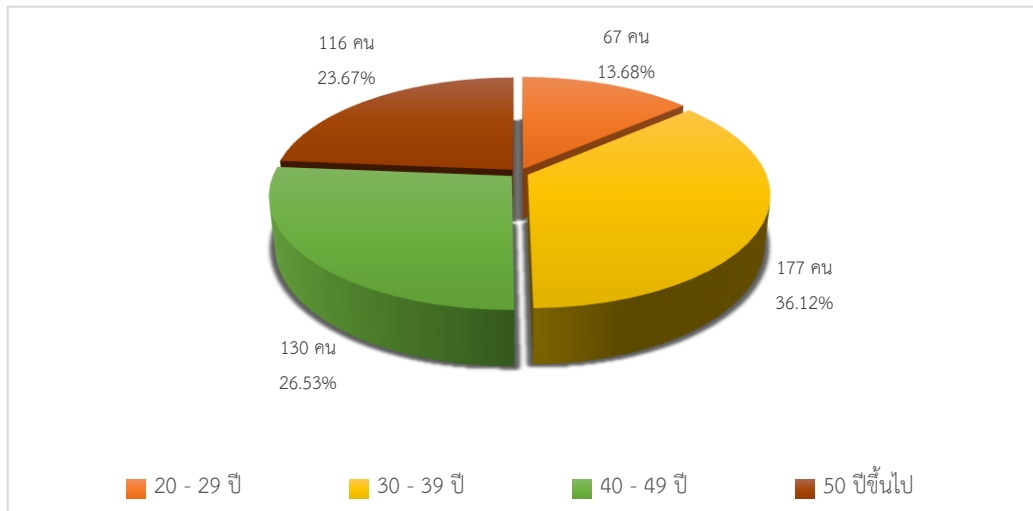
กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 เพศชาย จำนวน 216 คิดเป็นร้อยละ 44.08 ตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ



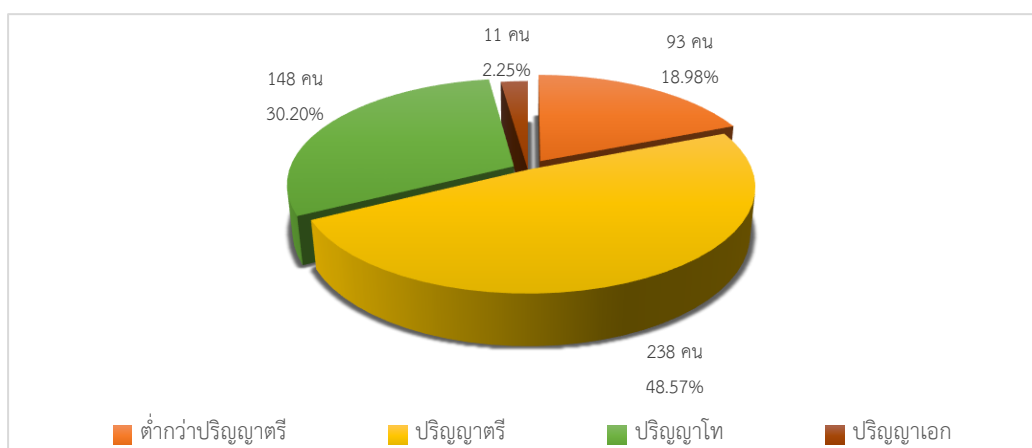
4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 รองลงมาช่วงอายุ ช่วงอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 และช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ตามภาพที่ 2 ภาพที่ 2 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุ



4.1.3 ระดับการศึกษา

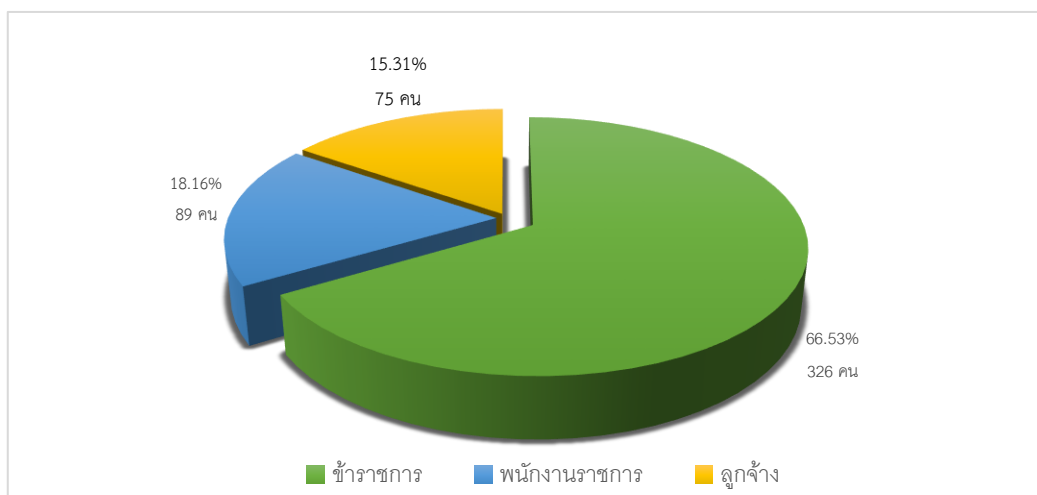
กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 93 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 และระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามภาพที่ 3 ภาพที่ 3 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษา



4.1.4 ประเภทบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 326 คน ร้อยละ 66.53 รองลงมาพนักงานราชการ จำนวน 89 คน ร้อยละ 18.16 และลูกจ้าง จำนวน 75 คน ร้อยละ 15.31 ตามภาพที่ 4

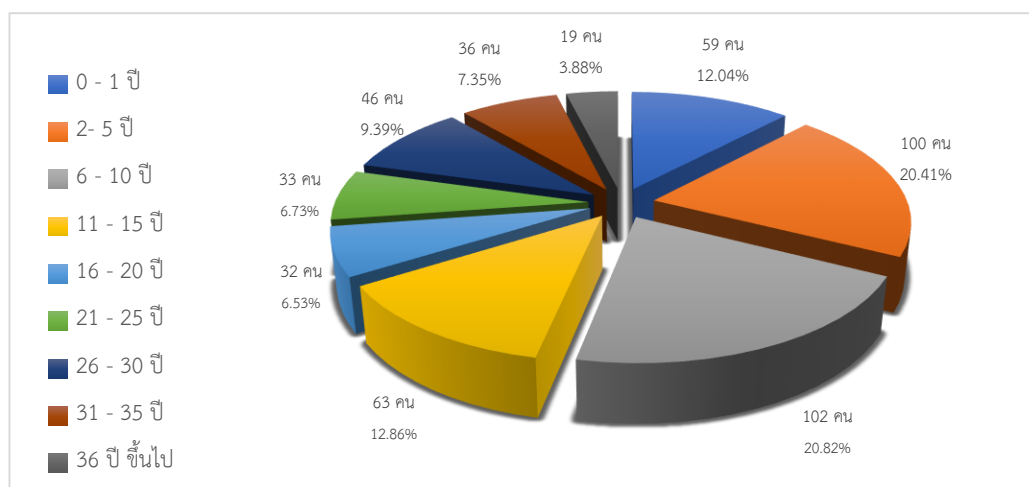
ภาพที่ 4 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามประเภทบุคลากร



4.1.5 อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามอายุราชการ พบว่า 3 อันดับแรก มีอายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 20.82 รองลงมา 2 - 5 ปี จำนวน 100 คน ร้อยละ 20.41 และ 11 - 15 ปี จำนวน 63 คน ร้อยละ 12.86 และอื่น ๆ จำนวน 225 คน ร้อยละ 45.91 ตามภาพที่ 5

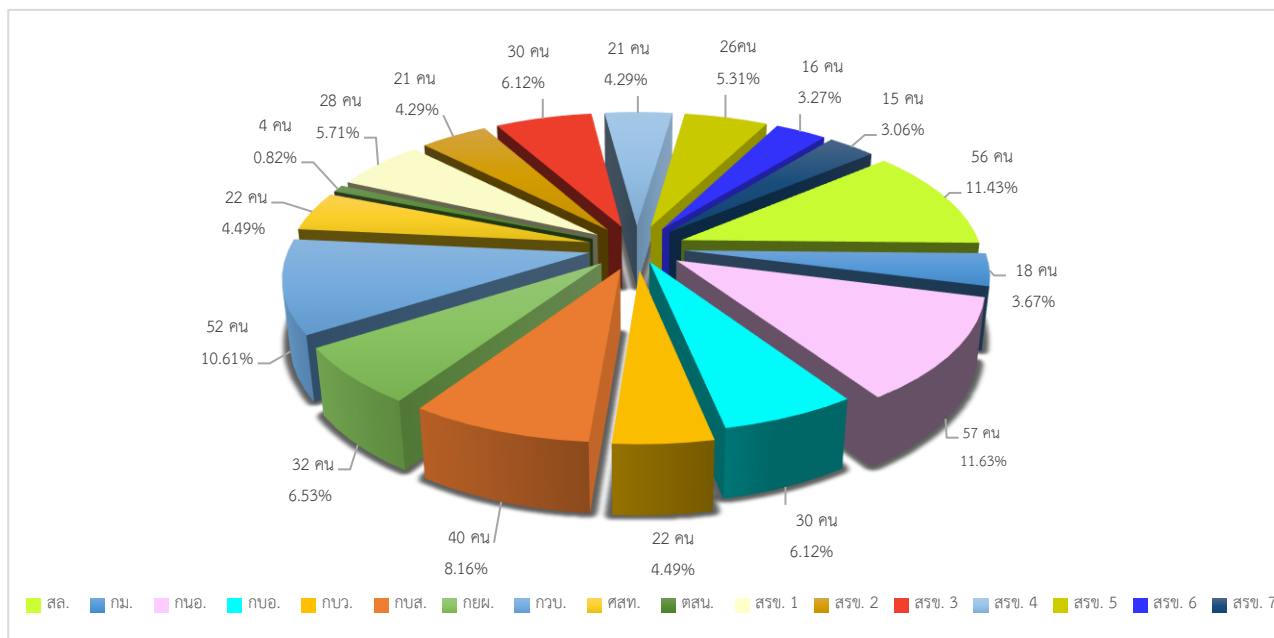
ภาพที่ 5 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุราชการ



4.1.6 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน สังกัดราชการส่วนกลาง จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 67.96 และราชการส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1-7) จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 เมื่อเรียงลำดับหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กองนวัตกรรมวัสดุและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (กนอ.) จำนวน 57 คน ร้อยละ 11.63 รองลงมา สำนักงานเลขานุการกรม (สส.) จำนวน 56 คน ร้อยละ 11.43 และกองวิศวกรรมบริการ (กvb.) จำนวน 52 คน ร้อยละ 10.61 และหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 325 คน ร้อยละ 68.99 ตามภาพที่ 6

ภาพที่ 6 สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน



4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 คิดเป็นร้อยละ 82.73 ตามตารางที่ 4 ดังนี้

4.2.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

4.2.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) **คำตอบแทนและสวัสดิการ** คำตอบแทนและสวัสดิการ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บุคลากรจะพึงพอใจในคำตอบแทนและสวัสดิการ จึงควรมีคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเพิ่มคำตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร

2) **มาตรการแนวทางรองรับภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน** องค์กรมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan : BCP) และมีการทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ ชักซ้อมตามแผนฯ และการระงับเหตุเป็นประจำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร

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

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจ	1.43	1.02	8.98	43.67	44.90	4.30 ⁽⁵⁾	0.789	สูง
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.82	1.43	8.16	37.14	52.45	4.39 ⁽¹⁾	0.765	สูง
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร	1.02	1.63	8.37	40.41	48.57	4.34 ⁽²⁾	0.783	สูง
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	1.23	1.63	8.16	42.04	46.94	4.32 ⁽⁴⁾	0.791	สูง
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและอิสระ	1.63	1.63	11.02	39.80	45.92	4.27 ⁽⁶⁾	0.844	สูง
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1.43	1.63	8.16	40.00	48.78	4.33 ⁽³⁾	0.810	สูง
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล	2.24	2.65	18.78	40.41	35.92	4.05 ⁽¹⁰⁾	0.924	ค่อนข้างสูง
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1.22	1.84	12.05	42.24	42.65	4.23 ⁽⁷⁾	0.823	สูง
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น	1.22	2.45	15.31	40.61	40.41	4.17 ⁽⁸⁾	0.860	ค่อนข้างสูง
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคำตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.47	4.29	23.47	43.06	25.71	3.83 ⁽¹⁵⁾	0.974	ค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	1.85	3.28	19.39	43.48	32.00	4.01 ⁽⁹⁾	0.901	ค่อนข้างสูง
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.65	5.10	18.98	36.33	36.94	4.00 ⁽¹¹⁾	1.002	ค่อนข้างสูง
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	1.43	4.69	20.00	42.86	31.02	3.97 ⁽¹³⁾	0.910	ค่อนข้างสูง
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	2.45	3.47	18.78	43.67	31.63	3.99 ⁽¹²⁾	0.930	ค่อนข้างสูง
15. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที	1.84	5.31	23.06	44.08	25.71	3.87 ⁽¹⁴⁾	0.921	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 คิดเป็นร้อยละ 82.73								

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ข้าราชการ มีปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานราชการและลูกจ้าง ตามตารางที่ 5 ตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนครอบคลุมวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจ	4.34	4.37	4.01
2. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.45	4.45	4.04
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหารจัดการองค์กร	4.39	4.42	4.03
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	4.38	4.44	3.92
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและอิสระ	4.33	4.36	3.87
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.37	4.40	4.08
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล	4.13	4.00	3.76
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.29	4.20	4.01
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น	4.21	4.18	3.96

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.85	3.82	3.75
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	4.02	4.10	3.81
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานสัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.14	3.82	3.59
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.02	3.90	3.83
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	4.07	3.89	3.73
15. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที	3.87	3.92	3.75
ค่าเฉลี่ย	4.19	4.15	3.88

4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์กร

บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 คิดเป็นร้อยละ 78.91 ตามตารางที่ 6 โดยแบ่งเป็น

4.3.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

4.3.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรไม่โยกย้าย หรือลาออก ทั้งนี้ องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การทำประกันสุขภาพหรือการประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรที่ต้องใช้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีร้านสวัสดิการจำหน่ายสินค้าในราคาประหยัด การจัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การมีห้องประชุมที่ทันสมัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

2) ความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ การเลื่อนระดับของบุคลากรต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกลางกำหนด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	2.24	1.63	16.94	44.29	34.90	4.08 ⁽¹⁾	0.884	ค่อนข้างสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.27	6.33	24.90	40.81	24.69	3.77 ⁽⁵⁾	0.997	ค่อนข้างสูง
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตนเอง	1.22	2.65	20.41	45.72	30.00	4.01 ⁽²⁾	0.850	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	2.04	3.67	21.63	42.86	29.80	3.95 ⁽³⁾	0.919	ค่อนข้างสูง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ	2.65	4.90	20.41	41.84	30.20	3.92 ⁽⁴⁾	0.968	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 คิดเป็นร้อยละ 78.91								

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่าข้าราชการ มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการ และลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความพึงพอใจต่อองค์กร	Mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ	4.07	4.09	4.08
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.82	3.67	3.69
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของตนเอง	4.00	4.03	4.00
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.93	4.00	3.93
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ	3.95	3.85	3.87
ค่าเฉลี่ย	3.95	3.93	3.91

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คิดเป็นร้อยละ 79.83 ตามตารางที่ 8 โดยแบ่งเป็น

4.4.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.27 และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

4.4.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.71 งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.74 จึงขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) **ด้านเทคโนโลยี** เพื่อให้ระบบราชการเป็นราชการ 4.0 ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ กรมควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการให้บริการใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยการจัดสรรคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับเปลี่ยนอุปกรณ์/เครื่องมือในสำนักงานให้ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานภาครัฐให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง

2) **ด้านการปฏิบัติงาน** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีวิชาชีพเฉพาะด้านผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดเพื่อลดความกดดันในการทำงาน

3) **ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน** กรมควรเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีการเตรียมความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ จราจร รวมทั้งมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ	1.22	1.43	10.00	39.18	48.17	4.32 ⁽¹⁾	0.806	สูง
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้	1.63	1.02	12.65	39.18	45.52	4.26 ⁽³⁾	0.822	สูง
3. ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน	1.22	1.22	12.86	38.78	45.92	4.27 ⁽²⁾	0.977	สูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ	2.45	5.10	22.04	38.98	31.43	3.92 ⁽⁹⁾	1.041	ค่อนข้างสูง
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ	4.08	7.14	26.53	37.76	24.49	3.71 ⁽¹⁴⁾	1.038	ค่อนข้างสูง
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	3.67	7.35	25.71	37.35	25.92	3.74 ⁽¹²⁾	0.990	ค่อนข้างสูง
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้	3.88	5.51	25.92	42.65	22.04	3.73 ⁽¹³⁾	0.982	ค่อนข้างสูง
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเช่น การยกย่อง ชมเชยให้รางวัล เป็นต้น	2.24	6.33	24.49	38.37	28.57	3.85 ⁽¹⁰⁾	0.977	ค่อนข้างสูง
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ	2.04	5.92	22.04	38.16	31.84	3.92 ⁽⁹⁾	1.024	ค่อนข้างสูง
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.65	8.57	22.86	38.16	27.76	3.80 ⁽¹¹⁾	0.962	ค่อนข้างสูง
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง	2.65	3.67	18.57	39.80	35.31	4.01 ⁽⁷⁾	0.962	ค่อนข้างสูง
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	1.43	4.08	16.12	42.65	35.72	4.07 ⁽⁶⁾	0.898	ค่อนข้างสูง
13. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในอนาคต และเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	2.45	4.49	20.41	39.18	33.47	3.97 ⁽⁸⁾	0.969	ค่อนข้างสูง
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	1.43	1.83	15.51	43.27	37.96	4.14 ⁽⁵⁾	0.847	ค่อนข้างสูง
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	1.83	1.43	16.94	38.98	40.82	4.16 ⁽⁴⁾	0.882	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คิดเป็นร้อยละ 79.83								

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ข้าราชการ มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการ และลูกจ้าง ตามตารางที่ 9 ตารางที่ 9 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ	4.33	4.35	4.23
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้	4.29	4.27	4.12
3. ท่านเชื่อถือผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.28	4.29	4.17
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ	3.91	3.92	3.92
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.69	3.74	3.77
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	3.72	3.73	3.85
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียดในระดับที่ยอมรับได้	3.74	3.78	3.67
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น	3.90	3.78	3.71
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ	3.99	3.76	3.76
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.88	3.62	3.65
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง	4.06	3.92	3.91
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ	4.10	3.96	4.07
13. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในอนาคต และเป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	3.99	3.85	3.99
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	4.18	4.06	4.07
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	4.15	4.18	4.15
ค่าเฉลี่ย	4.01	3.95	3.94

4.5 ผลวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรส่วนใหญ่ของ กพร. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.12 ตามตารางที่ 10 โดยแบ่งเป็น

4.5.1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

4.5.2 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.69 และท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.89 จึงขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า องค์กรควรปรับปรุงแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความกดดันและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2) ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจแนะนำญาติหรือคนรู้จักให้เข้ามาทำงาน

ตารางที่ 10 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	1.83	1.43	16.94	38.98	40.82	4.18 ⁽¹⁾	0.854	ค่อนข้างสูง
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	2.86	4.49	24.08	38.16	30.41	3.89 ⁽⁴⁾	0.985	ค่อนข้างสูง
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.06	3.67	21.63	37.35	34.29	3.96 ⁽³⁾	0.991	ค่อนข้างสูง
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	4.29	6.94	30.41	32.24	26.12	3.69 ⁽⁵⁾	1.065	ค่อนข้างสูง
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	1.43	3.47	18.78	39.80	36.52	4.07 ⁽²⁾	0.904	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.12								

เมื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง พบว่า ข้าราชการ และ พนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	mean		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	4.18	4.24	4.07
2. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อนและบุคคลที่ท่านรู้จักให้มาทำงานในองค์กร	3.87	3.92	3.91
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.01	3.83	3.91
4. ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าและรายได้ที่สูงกว่า	3.68	3.70	3.72
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักองค์กร	4.05	4.09	4.09
ค่าเฉลี่ย	3.96	3.96	3.94

5. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายใน กพร.

1) ด้านระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

(1) จัดสรรสายงานเฉพาะด้านที่มีจำนวนน้อย ให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ และขอให้หน่วยงานเห็นความสำคัญ

(2) พิจารณาเลื่อนชั้นบุคลากรด้วยเงื่อนไขที่เหมาะสมมากขึ้น พิจารณาตามความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้นด้วย รวมถึง มีระบบการจัดการความรู้ และประสบการณ์มากเพียงพอ

(3) ให้ความสำคัญกับพนักงานระดับชำนาญงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงาน สามารถเลื่อนระดับในสายอาวุโสได้บ้าง เนื่องจาก ทั้งกรมมีตำแหน่งอาวุโสน้อย กรณีจะสมัครก็ต้องไปแย่งกัน หรือถ้าเจ้าหน้าที่อายุน้อยได้ตำแหน่งอาวุโส คนอื่นก็ไม่สามารถขยายตำแหน่งได้เลย กรมควรจัดสรรให้กองเล็ก ๆ มีตำแหน่งอาวุโสในกองบ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(4) มีระบบการบริหารบุคลากร ภาระงาน และค่าตอบแทนให้สมดุล รวมถึงมีสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อสุขภาพกายและใจที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(1) มีการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

(2) มีกิจกรรม อบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรและให้บุคลากรในกองต่าง ๆ หรือหน่วยงานภายในกรมรู้จักกันเพิ่มมากขึ้น

(3) พิจารณาหาแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานราชการที่เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

(4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหา พร้อมทั้งร่วมกันหาวิธีเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร

3) ด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ขอให้ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำที่สะอาดและพร้อมใช้งาน ช่อมแซมลิฟต์ให้พอเพียงต่อบุคลากร

(2) จัดสรรคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับเปลี่ยนอุปกรณ์/เครื่องมือในสำนักงานให้ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานภาครัฐให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการที่มีการร่วมมือจากนักวิชาการหลากหลายสาขา ร่วมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

(3) มีห้อง Co-working Space หรือ Common Room ที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

(4) เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีการซ่อมหนีไฟ มีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร

(5) มีการจัดสวัสดิการในส่วนของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นโดยปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการประชาชนได้ในรูปแบบ Inclusive Design

4) ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

(1) ปรับปรุงสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เช่น ด้านอาคารสถานที่ทำงาน มีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปของการส่งผลงานตีพิมพ์ในเอกสารวิชาการ จัดสัมมนาเผยแพร่ในการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ ซึ่งอาจกำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาคุณสมบัติเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสำหรับสายงานวิชาการ

(2) จัดหาสำนักงานใหม่ให้ สรช.5 เนื่องจากพื้นที่เดิมมีความคับแคบ

(3) จัดสรรรถยนต์สวัสดิการรับส่งระหว่าง กรมกับปากซอยโยธี

(4) ปรับปรุงเรื่องเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราว (น้อยเกินไป)

(5) ให้ความสำคัญกับลูกจ้าง (จ้างเหมาบริการ) เรื่องการจัดให้มีประกันสังคม สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ เงินเดือน ที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

(6) จัดให้มีสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา หรือจัดการความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร

5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(1) มีระบบการจัดการเอกสาร และสารสนเทศในการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ให้เป็นระบบ และมีการส่งเสริมให้ใช้อีเมลของกรมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร อาจจะทำการระบบให้ง่ายต่อการใช้งานสำหรับทุกช่วงอายุ และตำแหน่งงาน

(2) มีห้องออกกำลังกาย และอุปกรณ์ออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่และสร้างเสริมสุขภาพ

6) ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- (1) จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กร และสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีผ่านการอบรมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่สามารถส่งเสริมได้
- (2) จัดกิจกรรมกีฬา
- (3) จัดให้มีการอบรมเข้าค่ายละลายพฤติกรรมเพราะได้กลุ่มใหม่ ๆ จะทำงานเก่งแต่ไม่เน้นสังคมการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง
- (4) ฝึกอบรม ทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติม
- (5) สวัสดิการ มีสัดส่วนที่เหลื่อมล้ำกันมาก จึงอยากให้เห็นความสำคัญมากกว่านี้ เพื่อให้เป็นแรงกระตุ้น

รายงานผลตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สรุปผลการดำเนินการ

จากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กยพ. ได้รวบรวมข้อเสนอแนะมาจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยมีปัจจัยที่นำมาทำแผนฯ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านฝึกอบรมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1.1) จัดกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำทุกเดือน
- 1.2) จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดรวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)
- 1.3) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใหม่ ให้พอเพียงต่อความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่

2) ด้านฝึกอบรมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

- 2.1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 2.2) จัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับเอก และปริญญาโท

3) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

- 3.1) จัดกิจกรรม KM Day (Knowledge Management : KM) เป็นประจำทุกเดือน
- 3.2) ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/ประชุม/เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
- 3.3) จัดประชุมกองทุก ๆ เดือน เพื่อมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำเดือน

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน สรุปได้ดังนี้

- 4.1) จัดบริการน้ำดื่ม ทั้งน้ำร้อน เครื่องไมโครเวฟ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน
- 4.2) จัดสถานที่รับประทานอาหารและการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
- 4.3) จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคลากรของหน่วยงานที่มีคุณธรรมและทำความดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีภายใต้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมประจำปี พ.ศ. 2567

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

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

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

☐ กองนวัตกรรมวัดดุติบและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

☐ กองบริการงานอนุญาต

☐ กองบริหารจัดการวัดดุติบอุตสาหกรรม

☐ 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

☐ ข้าราชการ

☐ ปฏิบัติงาน

☐ ข้าราชการ

☐ อาวุโส

☐ ปฏิบัติการ

☐ ข้าราชการ

☐ ข้าราชการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ ระดับต้น

☐ ระดับสูง

☐ พนักงานราชการ

☐ กลุ่มงานบริการ

☐ กลุ่มงานเทคนิค

☐ กลุ่มบริหารทั่วไป

☐ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

☐ ลูกจ้าง

☐ ประจำ

☐ โครงการ

☐ เหมาบริการ

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/สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
เขต 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. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจการบริหาร จัดการองค์กร					
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการทำงาน อย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ					
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่าง สะดวกและอิสระ					
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงาน ประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัล					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูน ประสบการณ์มากขึ้น					
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน					
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน					
15. องค์กรของท่านมีแนวทางหรือมาตรการรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที					

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
1. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง					
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					
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ					
5. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและตรงกับความต้องการ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	① น้อยที่สุด	② น้อย	③ ปานกลาง	④ มาก	⑤ มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น มีการซ้อมหนีไฟ มีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความกดดันและความเครียด ในระดับที่ยอมรับได้					
8. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เป็นต้น					
9. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ					
10. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
11. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง					
12. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ					
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 เพื่อสร้าง
ความผูกพันต่อองค์กร (ถ้ามี)

****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****