ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่
กรมพัฒนาที่ดิน

คำนำ

การจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนครั้งนี้ ได้มีการสำรวจหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท อายุ ตำแหน่ง สถานที่ตั้งของหน่วยงาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน ๑,๑๒๓ คน นำมาวิเคราะห์ทบทวนตามแนวคิดทฤษฎี และกำหนดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำรายงานผลการสำรวจครั้งนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

มีนาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ บทนำ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔. กระบวนการดำเนินการ

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๖. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ๓

ส่วนที่ ๓ กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๗

ส่วนที่ ๔ ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๑๑

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร ๒๕

ภาคผนวก

แบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เปรียบเทียบผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินและผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้าที่
๑	แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน	๑๓
๒	ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง ๑๐ ด้าน	๑๔
๓	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทบุคลากร	๑๗
๔	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทบุคลากร	๑๘
๕	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทอายุ	๑๘
๖	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทอายุ	๑๙
๗	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน	๒๐
๘	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน	๒๐
๙	ค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินทั้ง ๓ ด้าน	๒๑
๑๐	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร	๒๓
๑๑	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ	๒๓
๑๒	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	๒๔

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร – ปัจจัยผูกพันบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ผู้ตอบแบบสอบถาม: 1,123 คน

ส่วนกลาง: 391 คน

ส่วนภูมิภาค: 732 คน

ระดับความผูกพันโดยรวม



4.31 คะแนน (ร้อยละ 86.2)

ระดับมากที่สุด

ความผูกพันแยกตามด้าน

1. ความผูกพันต่องาน	2. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	3. ความผูกพันต่อองค์กร
4.37 คะแนน (ร้อยละ 87.4)	4.31 คะแนน (ร้อยละ 86.2)	4.25 คะแนน (ร้อยละ 85)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ	4.37 คะแนน	(87.4%)
ทีมงาน	4.29 คะแนน	(85.8%)
ตัวงาน	4.19 คะแนน	(83.8%)
ผู้บังคับบัญชา	4.16 คะแนน	(83.2%)
ผู้บริหารระดับสูง	4.15 คะแนน	(83.0%)
หน่วยงาน	4.13 คะแนน	(82.6%)
โอกาสเรียนรู้และพัฒนา	4.13 คะแนน	(82.6%)
สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	4.11 คะแนน	(82.2%)
การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่	4.01 คะแนน	(80.2%)
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	4.00 คะแนน	(80.0%)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลจึงกำหนดให้ “ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ” เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ไปวิเคราะห์องค์กรด้วยตนเอง เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงองค์กร และนำไปสู่การยกระดับองค์กรให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยกำหนดให้มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน ค้นหาปัจจัยความผูกพันขององค์การ และสร้างความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑,๑๒๓ คน เป็นบุคลากรในส่วนกลาง ๓๙๑ คน และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค ๗๓๒ คน พบว่า **บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ (ร้อยละ ๘๖.๒)** โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ด้านความผูกพันต่องาน ค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ (ร้อยละ ๘๗.๔) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ (ร้อยละ ๘๖.๒) ด้านความผูกพันต่อองค์กรค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ (ร้อยละ ๘๕) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ (ร้อยละ ๘๗.๔) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทีมงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ (ร้อยละ ๘๕.๘) และน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ (ร้อยละ ๘๐)

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยีมีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

กรมพัฒนาที่ดิน จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรมพัฒนาที่ดินตั้งเป้าหมายให้แผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแต่ละประเภท

๒.๒ เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ทราบปัจจัยมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแต่ละประเภท

๓.๒ ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๓.๓ กรมพัฒนาที่ดินมีกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔. กระบวนการดำเนินการ

๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๔ นำเสนอผลการสำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๕. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๗๒ คน (ข้อมูล ณ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๓๕ ของกลุ่มเป้าหมาย

๖. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดินมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๗๒ คน โดยแบ่งออกเป็น

๑) ข้าราชการ จำนวน ๑,๓๙๑ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๔๖๙ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค จำนวน ๙๒๒ คน แบ่งออกเป็น ประเภทสายงานหลัก จำนวน ๙๕๓ คน ประเภทสายงานสนับสนุน จำนวน ๔๓๘ คน โดยมีตำแหน่งมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร จำนวน ๕๙๗ คน รองลงมาคือ เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑๒๙ คน และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๒๙ คน อายุตัวเฉลี่ย ๔๓ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๔ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๙ – ๒๕๗๘) กรมพัฒนาที่ดิน จะมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๖๗ คน ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานธุรการ

๒) ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑๓๐ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๒๐ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน ๑๑๐ คน อายุตัวเฉลี่ย ๕๖ ปี อายุงานเฉลี่ย ๓๑ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๙ – ๒๕๗๘) จะมีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๒๑ คน

๓) พนักงานราชการ มีจำนวน ๑,๔๕๑ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๓๒๘ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน ๑,๑๒๓ คน อายุตัวเฉลี่ย ๔๑ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๑ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๙ – ๒๕๗๘) จะมีพนักงานราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๕๘ คน

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมพัฒนาที่ดินได้พัฒนาดัชนีความผูกพันของบุคลากรขึ้น โดยวิเคราะห์จากแนวทางการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทางสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นโดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญของกรมพัฒนาที่ดิน โดยความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานองค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ซึ่ง**วัดระดับความผูกพันใน ๓ มิติ** คือ

๑. ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรรวมไปถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

๓. แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายของการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ และการมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อให้ภาครัฐบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ระดับความผูกพันข้างต้นจะนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน องค์กร และระบบราชการ โดยใช้แนวคิด “Employee Experience” เป็นแนวทางในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach

โดยจากกรอบแนวคิดข้างต้น กรมพัฒนาที่ดิน ได้นำมาแตกเป็นประเด็นและพัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยทั้งหมด ๑๐ ด้าน ดังนี้

ด้านตัวงาน (My Work)	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่องานของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ

 **ด้านทีมงาน (My Team)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อทีมงานของตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 **ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม
 **ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บริหารของส่วนราชการต้นสังกัด ในการบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน
 **ด้านองค์กร (My Agency)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรมการรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
 **ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก(PositiveWorkplace) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางานเพื่อตอบเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรมการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 **ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)**	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรมการยอมรับความแตกตางหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

 **ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วยนโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 **ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)**	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร
 **ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)**	หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานโดยมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

กลุ่ม Generation B หรือ Baby Boomer (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๔๘๙ – ๒๕๐๗)

คนกลุ่ม Baby Boomer มักเคยชินต่อการพิสูจน์ตัวเอง เพื่อให้นายจ้างยอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่นั้น ต้องใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูง คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีความคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก ได้รับการสั่งสอนจากผู้ปกครองให้ประหยัดและอดออม คนกลุ่มนี้เมื่อเติบโตมาเป็นหัวหน้างานผู้บริหาร ก็จะมีอุปนิสัยสู้งาน ใช้จ่ายรอบคอบ ระมัดระวัง

กลุ่ม Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๕๐๘ – ๒๕๒๒)

กลุ่ม Generation X ชอบทำอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว หรือแปลในอีกทางก็คือ ไม่บ้างาน ทำงานไม่ทุ่มเท ทำงานในหน้าที่ตัวเองตกเย็นก็รีบกลับบ้าน มีแนวคิดและการทำงานเพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำติชม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ก็ไม่กล้าคิดกล้าแสดงออกมากนัก คนGeneration X ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา

ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เชื่อว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิตคนกลุ่ม Generation X มีแนวโน้มที่จะไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่นการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้าง หรือเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่ม Baby Boomer ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง

กลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๕๒๓ – ๒๕๓๙)

กลุ่มGeneration Y เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ เก่งด้านความคิดและกล้าที่จะแสดงออกเรียกร้องสูง รักษาสิทธิ์อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ชอบความท้าทายในงานมองหาโอกาสเติบโตในงานทำงานเป็นทีม ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียว ต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สังสรรค์กับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล้าซักกล้าถาม ไม่เชื่อสิ่งใดง่ายๆ หากไม่มีเหตุผลดีพอ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความอดทนที่จะทำงานในที่เดิมนาน ๆ หมกมุ่นอยู่กับตัวเอง ติดเพื่อนชอบทำหลาย ๆ อย่างพร้อมกันมักมองโลกในแง่ดี ก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานด้วยข้อมูลความรู้ที่มากมาย มีความคาดหวังที่สูงยิ่ง โดยเฉพาะสิ่งที่เขาคาดหวังสูงสุดคือ ตัวของพวกเขาเอง การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work Life Balance) ถือเป็นเรื่องสำคัญและยิ่งใหญ่ของชีวิต Generation Y มักจะต้องการเงินเดือนสูงๆ และไม่ต้องการไต่เต้าการทำงานจาก “ข้างล่าง” พวกเขาคาดหวังเงินเดือนตามผลลัพธ์ของงานที่ทำ ไม่ได้เกิดจากการคำนวณประสบการณ์หรือใครอยู่มาก่อนต้องเงินเดือนสูงกว่า

กลุ่ม Generation Z Generation ๒๐๒๐ (ผู้ที่เกิดในช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๐ – ๒๕๕๕)

เด็กกลุ่ม Generation Z นี้เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเกิดมาพร้อมกับ internet โดยแท้จริง เรียนรู้ได้เร็ว ดำเนินชีวิตแบบมีการติดต่อสื่อสารไร้สาย และสื่อบันเทิงที่คุ้นเคยต่าง ๆ โดยสิ่งหนึ่งที่เด็กรุ่น Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กรุ่นนี้จะได้เห็นภาพที่พ่อและแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะมีพ่อออกไปทำงานคนเดียว

(ที่มา : หนังสือ รู้-คิด-ดู-ทำ : Y-Gen : the future of your organization โดย สำนักงาน ก.พ. ปี ๒๕๕๖)

ส่วนที่ ๓
กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

กระบวนการ สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

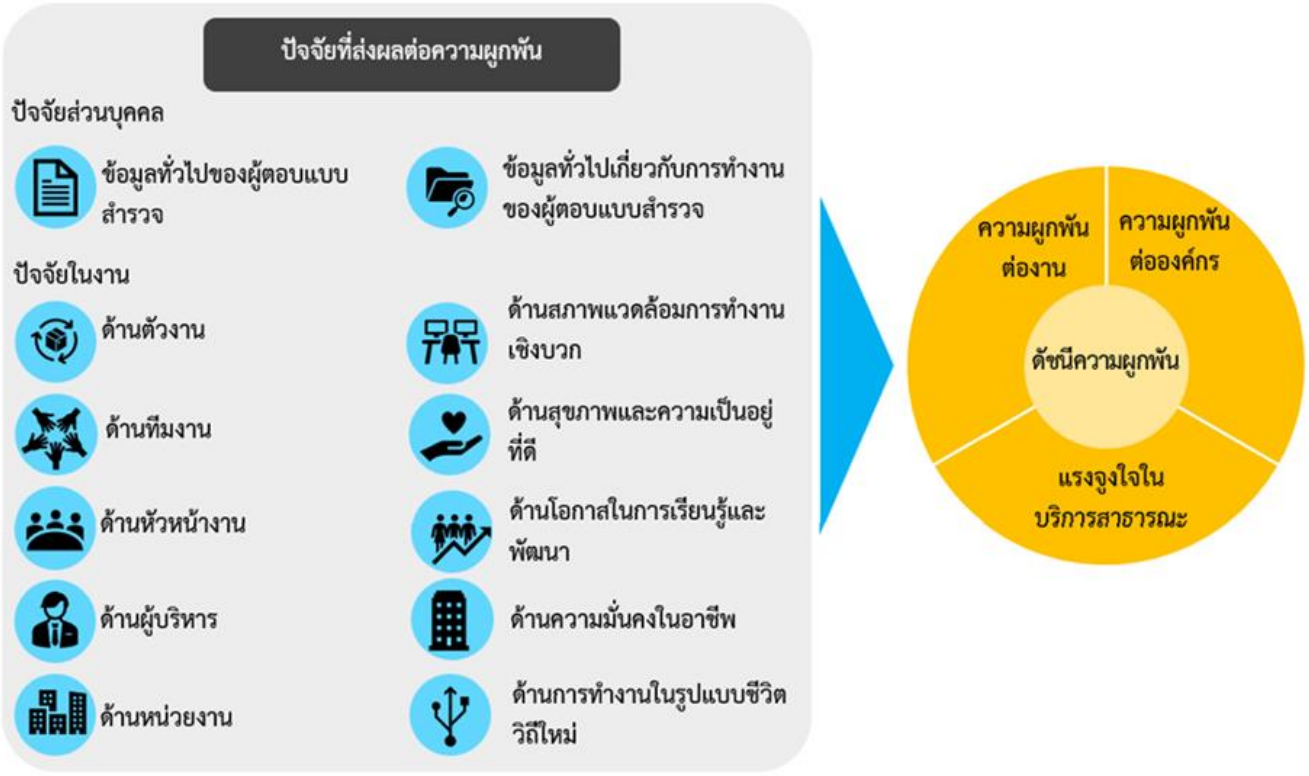
ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ระเบียบวิธีการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Methods) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๗๒ คน (ข้อมูล ณ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๓๕

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) ที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และประยุกต์ใช้จากแบบสอบถามของผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใกล้เคียงกัน โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา



โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น **๓ ส่วน** ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่และหาค่าสถิติร้อยละ โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๑๐ ปัจจัย ได้แก่ ๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work) ๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team) ๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor) ๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive) ๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) ๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) ๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) ๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency) ๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันของบุคลากรต่อกรมพัฒนาที่ดิน โดยแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ ๑. ความผูกพันต่องาน ๒. ความผูกพันต่อองค์กร และ ๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ

โดยทั้งส่วนที่ ๒ และ ๓ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ๕ ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
๔	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มาก
๓	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
๒	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อย
๑	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถามออนไลน์ ที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

๑) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

๒) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีอยู่ ๕ ระดับ การแปลผลค่าเฉลี่ย เลือกใช้วิธีการของ เบสท์ ที่แบ่งเกณฑ์ตามระดับคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์

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

$$\text{แทนค่าที่ได้} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

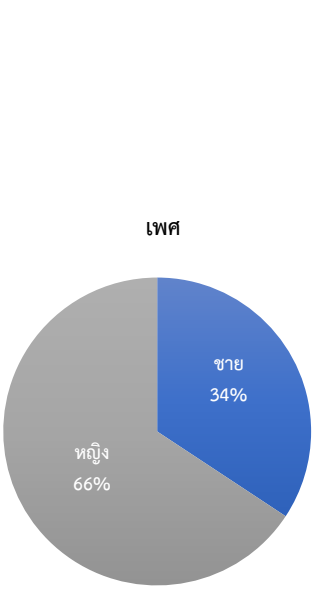
ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เฉยๆ
ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

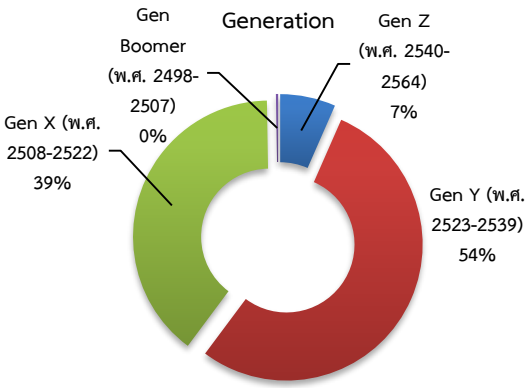
ส่วนที่ ๔
ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล
เพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

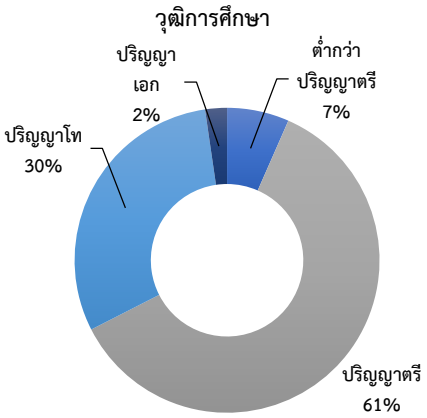
การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๗๒ คน (ข้อมูล ณ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คือ การกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนร้อยละ ๓๕ จากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท โดยการสำรวจครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๒๓ คน ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดผลการสำรวจแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

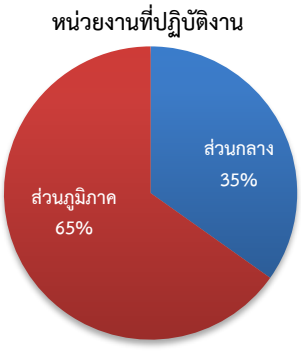
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะกลุ่มประชากร เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๑๒๓ ราย ถือเป็นร้อยละ ๓๘ ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๖๖ เพศชายคิดเป็นร้อยละ ๓๔ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ Gen.Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๓๙ ร้อยละ ๕๔ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ Gen.X คือเกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ ร้อยละ ๓๙ และในช่วงอายุ Gen.Z คือ เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ๒๕๖๔ ร้อยละ ๗ ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๑ รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๒ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๗ ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๔ รองลงมาคือ พนักงานราชการ ร้อยละ ๔๔ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจ ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๕ และส่วนกลาง ร้อยละ ๓๕

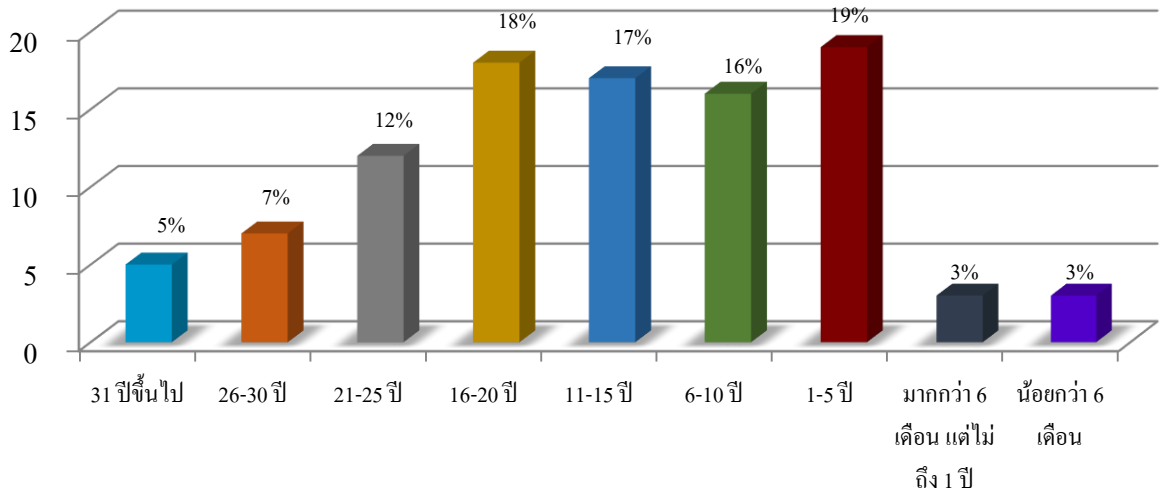




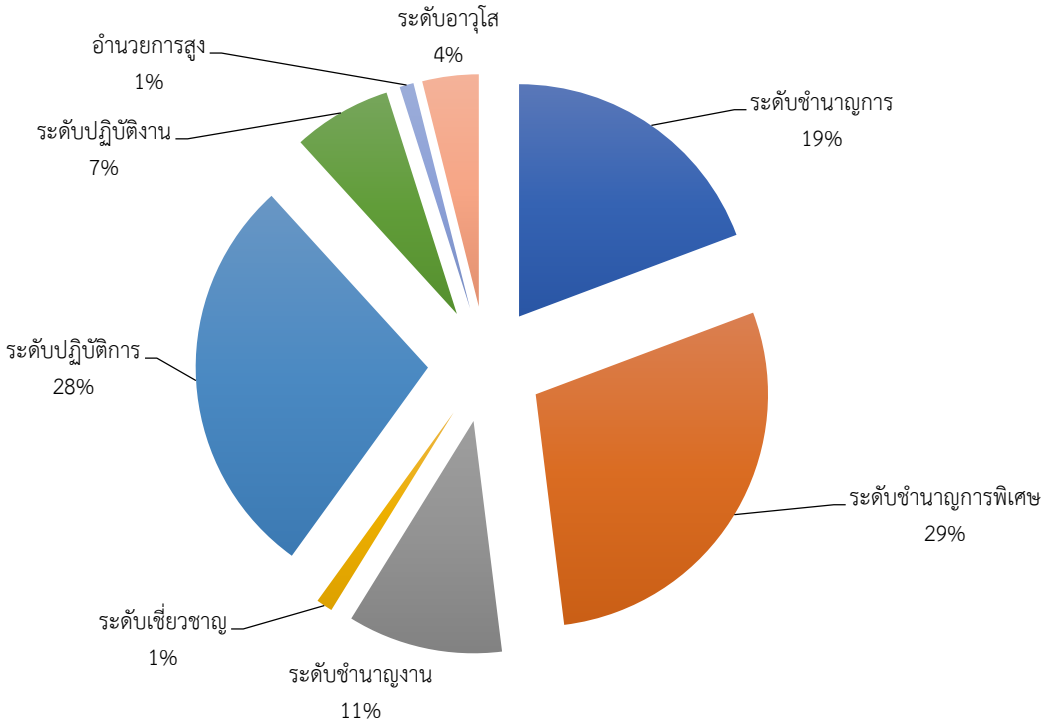




ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน



ระดับของข้าราชการ



ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๘๕	๓๔
	หญิง	๗๓๘	๖๖
อายุ	Gen B เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗	๓	๐
	Gen X เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๔๔๔	๓๙
	Gen Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๓๙	๖๐๒	๕๔
	Gen Z เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๕๕	๗๔	๗
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๔	๗
	ปริญญาตรี	๖๘๔	๖๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓๖๕	๓๐
ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		**จำนวน**	**ร้อยละ**
	ข้าราชการ	๖๑๒	๕๔
	ลูกจ้างประจำ	๑๙	๒
	พนักงานราชการ	๔๙๒	๔๔
ระดับของข้าราชการ	**ประเภทวิชาการ**		
	เชี่ยวชาญ	๗	๑
	ชำนาญการพิเศษ	๑๗๖	๒๙
	ชำนาญการ	๑๑๘	๑๙
	ปฏิบัติการ	๑๗๓	๒๘
	ประเภททั่วไป		
	อาวุโส	๒๔	๔
	ชำนาญงาน	๖๖	๑๑
	ปฏิบัติงาน	๕๒	๗
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	ส่วนกลาง	๓๙๑	๓๕
	ส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค	๗๓๒	๖๕
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน	น้อยกว่า ๖ เดือน	๓๗	๓
	มากกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปี	๓๙	๓
	๑ - ๕ ปี	๒๐๙	๑๙
	๖ - ๑๐ ปี	๑๘๒	๑๖
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๙๐	๑๗
	๑๖ - ๒๐ ปี	๑๙๙	๑๘
	๒๑ - ๒๕ ปี	๑๓๐	๑๒
	๒๖ - ๓๐ ปี	๗๗	๗
	๓๑ ปีขึ้นไป	๖๐	๕

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ทั้ง ๑๐ ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑. ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	**๔.๑๙**	**มาก**
๑.๑ ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๓.๘๖	มาก
๑.๒ งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	๔.๒๑	มากที่สุด
๑.๓ ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๔.๓๙	มากที่สุด
๑.๔ ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	๔.๓๐	มากที่สุด
๒. ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	**๔.๒๙**	**มากที่สุด**
๒.๑ ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๒๘	มากที่สุด
๒.๒ ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	๔.๒๕	มากที่สุด
๒.๓ ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	๔.๓๕	มากที่สุด
๒.๔ การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๖	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	**๔.๑๖**	**มาก**
๓.๑ หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	๔.๑๙	มาก
๓.๒ หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้	๔.๒๑	มากที่สุด
๓.๓ Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	๔.๑๕	มาก
๓.๔ ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๔.๑๒	มาก
๓.๕ หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๑	มาก
๓.๖ หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๔	มาก
๓.๗ หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	๔.๑๘	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	**๔.๑๕**	**มาก**
๔.๑ ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี	๔.๑๒	มาก
๔.๒ ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน	๔.๑๖	มาก
๔.๓ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	๔.๑๒	มาก
๔.๔ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๔.๑๖	มาก
๔.๕ ผู้บริหารและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้	๔.๑๓	มาก
๔.๖ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	๔.๑๖	มาก
๔.๗ ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม	๔.๑๗	มาก
๕. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	**๔.๑๓**	**มาก**
๕.๑ ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	๔.๑๐	มาก
๕.๒ ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ	๔.๑๗	มาก
๕.๓ ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน	๔.๑๒	มาก
๖. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	**๔.๑๑**	**มาก**
๖.๑ บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	๔.๑๔	มาก
๖.๒ ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	๔.๑๐	มาก
๖.๓ เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	๔.๐๔	มาก
๖.๔ ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๕	มาก
๗. ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	**๔.๐๐**	**มาก**
๗.๑ ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว	๔.๑๐	มาก
๗.๒ สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	๓.๙๖	มาก
๗.๓ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	๓.๙๓	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๘. ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	**๔.๓๗**	**มากที่สุด**
๘.๑ งานของฉันมีความมั่นคง	๔.๓๖	มากที่สุด
๘.๒ งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	๔.๓๗	มากที่สุด
๙. ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	**๔.๑๓**	**มาก**
๙.๑ หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	๔.๐๓	มาก
๙.๒ หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น	๔.๒๐	มาก
๙.๓ หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)	๔.๒๔	มากที่สุด
๙.๔ หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	๔.๒๔	มากที่สุด
๙.๕ การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ	๔.๑๖	มาก
๙.๖ ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม	๔.๐๗	มาก
๙.๗ หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	๔.๐๕	มาก
๙.๘ หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	๔.๐๒	มาก
๙.๙ ฉันเห็นว่ากองการเจ้าหน้าที่ เปิดกว้าง พร้อมรับฟัง โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น	๔.๑๔	มาก
๙.๑๐ ฉันเห็นว่ากองการเจ้าหน้าที่ ให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์	๔.๑๕	มาก
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	**๔.๐๑**	**มาก**
๑๐.๑ หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	๔.๐๐	มาก
๑๐.๒ ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	๔.๐๒	มาก
รวม	**๔.๑๕**	**มาก**

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน



แผนภูมิ แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน (ภาพรวมองค์กร)

ตารางที่ ๓ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์การ	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๒๔	๔.๑๕	๔.๑๕
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๓๑	๔.๒๖	๔.๒๖
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๑๕	๔.๑๗	๔.๑๗
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๑๐	๔.๒๐	๔.๒๐
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔.๑๒	๔.๑๖	๔.๑๖
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๔.๑๕	๔.๐๖	๔.๐๖
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๔๙	๔.๒๓	๔.๒๓
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๑๑	๔.๑๖	๔.๑๖
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	๔.๐๑	๔.๐๒	๔.๐๒
เฉลี่ยรวม	**๔.๑๗**	**๔.๑๔**	**๔.๑๔**

ตารางที่ ๔ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ข้าราชการ	๑. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๔๙) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๓๑) ๓. ด้านตัวงาน (๔.๒๔)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๐๐) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๔.๐๑) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๑๐)
ลูกจ้างประจำ	๑. ด้านทีมงาน (๔.๒๖) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๒๓) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๒๐)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๐๐) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๔.๐๒) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๐๖)
พนักงานราชการ	๑. ด้านทีมงาน (๔.๒๖) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๒๓) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๒๐)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๐๐) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๔.๐๒) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๐๖)

ตารางที่ ๕ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้านแยกตามประเภทอายุ

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์การ	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๓.๙๒	๔.๒๑	๔.๒๐	๔.๐๓
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๓.๙๒	๔.๒๘	๔.๓๐	๔.๒๓
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๓.๙๕	๔.๑๗	๔.๑๖	๔.๐๙
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๐๐	๔.๑๓	๔.๑๖	๔.๑๑
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๓.๖๗	๔.๐๖	๔.๒๐	๔.๐๓
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๓.๘๓	๔.๑๑	๔.๑๓	๓.๙๖
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๓.๖๗	๓.๙๘	๔.๐๒	๓.๙๓
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๓.๘๓	๔.๔๐	๔.๓๖	๔.๒๒
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๓.๘๗	๔.๑๒	๔.๑๕	๔.๐๙
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	๓.๖๗	๓.๙๘	๔.๐๕	๓.๘๖
เฉลี่ยรวม	**๓.๘๓**	**๔.๑๔**	**๔.๑๗**	**๔.๐๖**

ตารางที่ ๖ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทอายุ

Generation	สูงสุด	ต่ำสุด
Generation B พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๑. ด้านผู้บริหาร (๔.๐๐) ๒. ด้านหัวหน้างาน (๓.๙๕) ๓. ด้านตัวงานและด้านทีมงาน (๓.๙๒)	๑. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีและด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๓.๙๘) ๒. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและด้านความมั่นคงในอาชีพ (๓.๘๓) ๓. ด้านองค์กร (๓.๘๗)
Generation X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	๑. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๔๐) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๒๘) ๓. ด้านตัวงาน (๔.๒๑)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีและด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๓.๘๙) ๒. ด้านหัวหน้างานและด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (๔.๐๖) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๑๑)
Generation Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๓๙ (๑๘-๓๕ปี)	๑. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๓๖) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๓๐) ๓. ด้านตัวงานและด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (๔.๒๐)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๐๒) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๔.๐๕) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๑๓)
Generation Z พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔ (๒-๒๖ปี)	๑. ด้านทีมงาน (๔.๒๓) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๒๒) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๑๑)	๑. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๓.๘๖) ๒. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๓.๙๓) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๓.๙๖)

ตารางที่ ๗ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์การ	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๑๑	๔.๒๓
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๒๗	๔.๓๐
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๑๓	๔.๑๗
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๐๒	๔.๒๒
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๓.๙๖	๔.๒๒
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๓.๙๖	๔.๑๙
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๓.๗๙	๔.๑๑
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๒๔	๔.๔๔
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๐๒	๔.๑๙
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	๓.๘๑	๔.๑๒
เฉลี่ยรวม	**๔.๐๓**	**๔.๒๒**

ตารางที่ ๘ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน

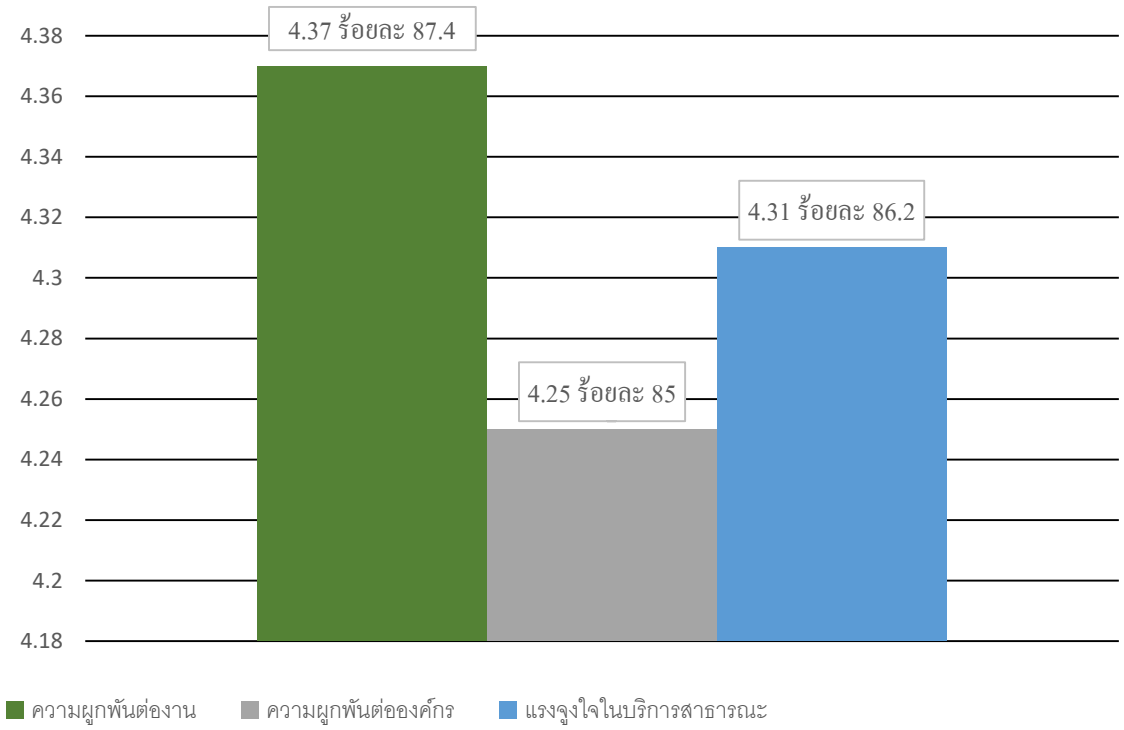
ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ส่วนกลาง	๑. ด้านทีมงาน (๔.๒๗) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๒๔) ๓. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๓)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๗๙) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๓.๘๑) ๓. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๓.๙๖)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	๑. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๔๔) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๓๐) ๓. ด้านตัวงาน (๔.๒๓)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๑๑) ๒. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (๔.๑๒) ๓. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๗)

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ทั้ง ๓ ด้าน

ข้อคำถามความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑. ความผูกพันต่องาน	**๔.๓๗**	**มากที่สุด**
๑.๑ ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๒๕	มากที่สุด
๑.๒ ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๔	มากที่สุด
๑.๓ ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๔๐	มากที่สุด
๑.๔ ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	๔.๔๑	มากที่สุด
๑.๕ ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	๔.๔๗	มากที่สุด
๒. ความผูกพันต่อองค์กร	**๔.๒๕**	**มากที่สุด**
๒.๑ ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	๔.๒๑	มากที่สุด
๒.๒ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๔.๐๐	มาก
๒.๓ ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	๔.๓๑	มากที่สุด
๒.๔ ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	๔.๓๘	มากที่สุด
๒.๕ ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	๔.๓๓	มากที่สุด
๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	**๔.๓๑**	**มากที่สุด**
๓.๑ ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	๔.๓๙	มากที่สุด
๓.๒ การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	๔.๓๖	มากที่สุด
๓.๓ การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	๔.๓๕	มากที่สุด
๓.๔ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	๔.๑๔	มาก
รวม	**๔.๓๑**	**มากที่สุด**

แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน



ตารางที่ ๑๐ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่องาน	๒. ความผูกพันต่อองค์กร	๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ข้าราชการ	๔.๓๒ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๔)	๔.๓๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๔)	๔.๒๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๘)	๔.๓๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗)
พนักงานราชการ	๔.๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖)	๔.๓๘ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๖)	๔.๒๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๒)	๔.๒๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๔)
ลูกจ้างประจำ	๔.๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖)	๔.๓๘ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๖)	๔.๒๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๒)	๔.๒๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๔)

ตารางที่ ๑๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ

ประเภท	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่องาน	๒. ความผูกพันต่อองค์กร	๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Generation B **พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗** **(๕๑-๖๐ปี)**	๓.๙๓ มาก (ร้อยละ ๗๘.๖)	๔.๐๐ มาก (ร้อยละ ๘๐)	๓.๘๐ มาก (ร้อยละ ๗๖)	๔.๐๐ มาก (ร้อยละ ๘๐)
Generation X **พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒** **(๓๖-๕๐ ปี)**	๔.๓๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๒)	๔.๔๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๒)	๔.๓๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๒)	๔.๓๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗)
Generation Y **พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐** **(๑๘-๓๕ปี)**	๔.๓๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖)	๔.๓๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๔)	๔.๒๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๖)	๔.๓๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖)
Generation Z **พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔** **(๒-๒๖ปี)**	๔.๑๑ มาก (ร้อยละ ๘๒.๒)	๔.๑๖ มาก (ร้อยละ ๘๓.๒)	๔.๐๓ มาก (ร้อยละ ๘๐.๖)	๔.๑๓ มาก (ร้อยละ ๘๒.๖)

ตารางที่ ๑๒ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท สถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ประเภท	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่องาน	๒. ความผูกพันต่อองค์กร	๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ส่วนกลาง	๔.๑๖ มาก (ร้อยละ ๘๓.๒)	๔.๒๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๘)	๔.๐๘ มาก (ร้อยละ ๘๑.๖)	๔.๑๕ มาก (ร้อยละ ๘๓)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	๔.๔๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘)	๔.๔๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๙)	๔.๓๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๘)	๔.๔๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘)

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “ข้าราชการ”

๑. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น ๒.การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่งประเภทอำนวยการ อำนวยการต้น/อำนวยการสูง ในหน่วยงานสังกัดภูมิภาค ให้มีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือกระทรวงอื่น

๒. กรมพัฒนาที่ดิน เป็นที่ฉันภูมิใจที่สุดที่ได้ทำงาน

๓. การเบิกค่าเช่าบ้านควรเท่าเทียมกัน

๔. การพัฒนาแนวความคิดของบุคคลากรที่ทำงานในส่วนภูมิภาคในการทำเพื่อประชาชนและเพื่อหน่วยงานการเสียสละความสุขส่วนตัวของตัวเองเพื่อประชาชนและหน่วยงานควรมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วนเพราะปัญหาในเรื่องนี้เป็นปัญหาที่ใหญ่และมีมานานแล้วค่ะ

๕. ขอเพิ่มจำนวนข้าราชการเพิ่มขึ้น

๖. ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการคัดเลือกบุคลากรให้มากมากกว่านี้ ควรเน้นความรู้ ความสามารถเป็นหลัก

๗. ควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ขับเคลื่อนและสร้างแรงจุงใจให้กับองค์กร และ career path ของตำแหน่งต้องชัดเจน จะทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร

๘. ควรปรับฐานเงินเดือนในแต่ละระดับให้เท่าเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ และการเลื่อนระดับในระบบแท่ง

๙. ควรเพิ่มจริยธรรมและธรรมมาภิบาลในการปรับตำแหน่งลดเส้นสาย

๑๐. ควรมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับจังหวัดปีละครั้ง ไม่ยอมรับฟังลูกน้อง ส่งผลให้ขาดกำลังใจในการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นควรมีการประเมินผู้บริหารระดับ ผอ.สถานี โดยผู้ประเมินเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการที่สังกัดของแต่ละหน่วย เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง

๑๑. ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้ในการปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยง

๑๒. ควรเล็งเห็นความสำคัญความสามารถของบุคลากรที่อายุราชการมานานให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑๓. ความสุขในการทำงานของบุคลากร จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ

๑๔. ความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานระหว่าง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการเงินเดือนน้อยขึ้นทีละนิด พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เงินเดือนมากกว่าข้าราชการ ข้าราชการรับผิดชอบเยอะ พนักงานราชการกับลูกจ้างประจำไม่ต้องรับผิดชอบงานหลัก ให้ข้าราชการเป็นหัวหน้างาน แต่เงินเดือนน้อยกว่าพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ทำให้ไม่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๑๕. จัดสวัสดิการเพิ่ม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ ฟิตเนส อุปกรณ์ออกกำลังกาย ฯลฯ

๑๖. ฉันรักงานของฉัน

๑๗. ทำอย่างไรการปฏิบัติระหว่างคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่จะปรับตัวเข้าหากันได้โดยปราศจากเงื่อนไข

๑๘. ในบางครั้งการทำงานในบางครั้งทำงานหน่วยงานต้องการงานแต่ไม่ได้เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับคนทำงานทำให้การทำงานคนทำงานต้องพึ่งตัวเองทั้งทรัพยากรบุคคลวัสดุอุปกรณ์ส่วนตัว ทำให้การ

ทำงาน ไม่ได้ ราบรื่นเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้การทำงานซึ่งส่งผลให้การทำงาน ไม่ได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อทั้งองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

๑๙. ปรับปรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัยและเพียงพอ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๒๐. ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ

๒๑. องค์กรต้องมีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กรที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลาย

๒๒. อยากก้าวหน้าในสายงาน

๒๓. อยากให้เพิ่มสวัสดิการค่าที่พักอาศัย เนื่องจากค่าครองชีพสูง

๒๔. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารไม่เกิน ทุกวาระ ๔ ปี

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “พนักงานราชการ”

๑. การทำงานเป็นทีมควรหมายถึงเป็นทีมจริง ๆ ไม่ควรมีการแบ่งแยกชนชั้น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ควรได้รับการดูแลที่เท่าเทียมกัน มอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่ควรแบ่งแยก ข้าราชการที่มีสิทธิแต่ไม่ได้ใช้สิทธิก็ควรจัดสิทธิให้กับคนที่ต้องการ เช่น เรื่องบ้านพัก ข้าราชการมีสิทธิแต่ไม่พัก ก็ควรจัดสิทธิให้ผู้ที่จำเป็นต้องใช้ การอบรมพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ควรให้คนที่รับผิดชอบเป็นผู้ได้รับการอบรมไม่ใช่ให้ข้าราชการไปอบรมแต่กลับมาให้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติ แสกนนิ้วก็ควรแสกนทุกคน ทุกวัน ตามระเบียบ ส่วนกลางควรมีช่องทางให้ร้องขอความช่วยเหลือจากการโดนแบ่งพักแบ่งพวกหรือกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน และเก็บเป็นความลับเพราะถ้าร้องเรียนไปแล้วรู้ทั้งกรมคงไม่มีใครกล้าร้องเรียน การลงโทษผู้ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ควรทำอย่างจริงจังและเป็นตัวอย่างให้คนในองค์การรับทราบถึงการปล่อยปะละเลยการปฏิบัติหน้าที่ สุดท้ายการคัดเลือกผู้บริหารควรมีมาตรฐานที่ชัดเจนไม่ใช่เลือกเพราะเส้นสาย เพราะบางครั้งคนที่มาบริหารไม่ได้มีศักยภาพมากพอที่จะนั่งบริหารและอาจจะสร้างความเสื่อมเสียให้กับองค์กรได้ในอนาคต

๒. การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน คือสร้างความเท่าเทียมในทุกระดับขั้น ไม่แบ่งใครเป็นเด็กใคร นี้คือความเป็นจริง ใครทำงานได้ดีกว่า ก็ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้ หรือมีตัวชี้วัด ที่ได้ผลชัดเจน ขาดลามาสายไม่มีผลกับคนที่ไม่มาทำงาน อยากให้ทางกรมพิจารณา เรื่องนี้บ้าง จักเป็นการดียิ่ง

๓. ควรมีการผ่อนคลายอ่อนล้าในระหว่างวัน

๔. ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสมและทันท่วงที ทั้งนี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับองค์กร และป้องกันการสูญเสียบุคลากร

๕. คอมช้ามาก รุ่นเก่า

๖. คำถามในบางข้ออาจมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งไม่สามารถทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่ควรจะทำได้

๗. ดีอยู่แล้วค่ะ

๘. ทุกอย่างที่มีและทำอยู่ดีอยู่แล้ว

๙. แบบสอบถามดีมาก

๑๐. อบรมเจ้าหน้าที่ เรื่องปรับปรุงดิน สาร พด เทคโนโลยีของกรม ปีละครั้ง ของแต่ละหน่วย

๑๑. อยากให้นโยบายย้ายกลับภูมิลำเนามีเหมือนกันทุกกอง

๑๒. อยากให้พนักงานราชการที่ทำงานเกิน ๒๐ ปี บรรจุเป็นข้าราชการข้าราชการ

๑๓. อยากให้มีสวัสดิการของพนักงานราชการมากกว่าเดิมหรือเทียบเท่าข้าราชการ และมีการรับคำร้องเรียนของบุคคลในบังคับบัญชาแบบไม่เอื้อกัน

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “ลูกจ้างประจำ”

๑. ขอบคุณพด.

ภาคผนวก

แบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แบบสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร และเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ เป็นภาพรวม และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสำรวจนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ

☐ชาย ☐หญิง

๒. อายุ

☐Gen Boomer (พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗) ☐Gen X (พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒)

☐Gen Y (พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๓๙) ☐Gen Z (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔)

๓. สถานภาพ

☐โสด ☐สมรส

☐สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ☐แยกกันอยู่

๔. วุฒิการศึกษา

☐ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก

๕. สถานภาพการทำงาน

☐ข้าราชการ

ประเภทอำนวยการ
- ☐ต้น
- ☐สูง

ประเภทวิชาการ
- ☐เชี่ยวชาญ
- ☐ชำนาญการพิเศษ
- ☐ชำนาญการ

ประเภททั่วไป
- ☐อาวุโส
- ☐ชำนาญงาน
- ☐ปฏิบัติงาน
- ☐ปฏิบัติการ

☐ลูกจ้างประจำ

☐พนักงานราชการ

๖. หน่วยงาน

ส่วนกลาง
- ☐กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ☐กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ☐สำนักงานเลขานุการกรม
- ☐กองการเจ้าหน้าที่
- ☐กองคลัง
- ☐กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน
- ☐กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
- ☐กองแผนงาน
- ☐กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน
- ☐กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน
- ☐ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ☐สำนักเทคโนโลยีสำรวจและทำแผนที่
- ☐สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน
- ☐สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

ส่วนภูมิภาค
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๕
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑
- ☐สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๒

๘. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน

☐น้อยกว่า ๖ เดือน ☐มากกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปี

☐๑-๕ ปี ☐๖-๑๐ ปี

☐๑๑-๑๕ ปี ☐๑๖-๒๐ ปี

☐๒๑-๒๕ ปี ☐๒๖-๓๐ ปี

☐๓๑ ปีขึ้นไป

๙. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

☐ผอ.กอง/สำนัก/ศูนย์ ☐ผู้เชี่ยวชาญ

☐หัวหน้าฝ่าย/ผอ.กลุ่ม ☐เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน วัดระดับความผูกพันใน ๓ มิติ และกลุ่มปัจจัย ๑๐ ด้าน

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๑. ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)					
๑. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
๒. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า					
๓. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร					
๔. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
๒. ความผูกพันต่องาน					
๕. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
๖. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๗. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๘. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ					
๙. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ					
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)					
๑๐. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม					
๑๑. หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้					
๑๒. Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน					
๑๓. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๑๔. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๕. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๖. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน					
๔.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)					
๑๗. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน					
๑๘. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน					
๑๙. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ					
๒๐. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๕. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)					
๒๑. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี					
๒๒. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน					
๒๓. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร					
๒๔. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
๒๕. ผู้บริหารและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้					
๒๖. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร					
๒๗. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม					
๖. ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)					
๒๘. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ					
๒๙. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น					
๓๐. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)					
๓๑. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓๒. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ					
๓๓. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม					
๓๔. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม					
๓๕. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม					
๓๖. ฉันเห็นว่ากองการเจ้าหน้าที่ เปิดกว้าง พร้อมรับฟัง โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น					
๓๗. ฉันเห็นว่ากองการเจ้าหน้าที่ ให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์					
๗. ความผูกพันต่อองค์กร					
๓๘. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง					
๓๙. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่					
๔๐. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน					
๔๑. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ					
๔๒. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน					
๘. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)					
๔๓. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง					
๔๔. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๕. ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน					
๙. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)					
๔๖. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม					
๔๗. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น					
๔๘. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม					
๔๙. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
๑๐. ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)					
๕๐. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว					
๕๑. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น					
๕๒. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น					
๑๑. ปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)					
๕๓. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น					
๕๔. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงาน รูปแบบ New Normal					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๑๒. ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)					
๕๕. งานของฉันมีความมั่นคง					
๕๖. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง					
๑๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ					
๕๗. ฉันพร้อมทีจะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม					
๕๘. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล					
๕๙. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน					
๖๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ					

ส่วนที่ ๓ : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เปรียบเทียบผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน และผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ร้อยละของผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินโดยรวม					
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ร้อยละ	๗๗.๖	๗๖.๘	๘๕	๘๒.๖	๘๓

ร้อยละของผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินโดยรวม					
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ร้อยละ	๘๓	๘๒.๘	๘๘.๔	๘๖.๓	๘๖.๒

ผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินและผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

