

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

คำนำ

การจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนครั้งนี้ ได้มีการสำรวจหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท อายุ ตำแหน่ง สถานที่ตั้งของหน่วยงาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน ๑,๓๓๕ คน นำมาวิเคราะห์บทวนตามแนวคิดทฤษฎี และกำหนดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดการประเมินครั้งนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

มกราคม ๒๕๖๗

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.๒๕๖๖

๓

ส่วนที่ ๓

กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรมพัฒนาที่ดิน

๗

ส่วนที่ ๔

ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๑๑

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร

๒๖

ภาคผนวก

แบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้าที่
๑	แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน	๑๓
๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง ๑๐ ด้าน	๑๔
๓	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทบุคลากร	๑๗
๔	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตาม ประเภทบุคลากร	๑๘
๕	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทอายุ	๑๘
๖	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตาม ประเภทอายุ	๑๙
๗	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทสถานที่ตั้ง หน่วยงาน	๒๐
๘	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตาม ประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน	๒๐
๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินทั้ง ๓ ด้าน	๒๑
๑๐	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร	๒๓
๑๑	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ	๒๓
๑๒	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	๒๔
๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จประกอบกับที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ไปวิเคราะห์ห้องกรงด้วยตนเอง เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงองค์กร และนำไปสู่การยกระดับองค์กรให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยกำหนดให้มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน ค้นหาปัจจัยความผูกพันขององค์กร และสร้างความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑,๓๓๕ คน เป็นบุคลากรในส่วนกลาง ๒๘๗ คน และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค ๑,๐๔๘ คน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ (ร้อยละ ๘๓) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ด้านความผูกพันต่องาน ค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ (ร้อยละ ๙๐.๔) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ (ร้อยละ ๘๗.๘) ด้านแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ (ร้อยละ ๘๗.๒) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ (ร้อยละ ๘๖.๘) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านตัวงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ (ร้อยละ ๘๖.๖) และน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านหัวหน้างานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกเท่ากัน ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ (ร้อยละ ๘๒.๖) และปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ (ร้อยละ ๘๓.๔) และมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ (ร้อยละ ๘๐.๘)

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

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

กรมพัฒนาที่ดิน จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน และนำข้อมูลจากผลสำรวจดังกล่าวมาใช้ประกอบการการดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน 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 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๓.๑ ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแต่ละประเภท
- ๓.๒ ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- ๓.๓ กรมพัฒนาที่ดินมีแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔. กระบวนการดำเนินการ

- ๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- ๔.๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- ๔.๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- ๔.๔ นำเสนอผลการสำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๕. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๙๗ คน (ข้อมูล ณ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๕ ของกลุ่มเป้าหมาย

๖. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดินมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๙๗ คน โดยแบ่งออกเป็น

๑) ข้าราชการ จำนวน ๑,๓๓๒ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๔๕๘ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๗๔ คน แบ่งออกเป็น ประเภทสายงานหลัก จำนวน ๘๓๔ คน ประเภทสายงานสนับสนุน จำนวน ๔๙๘ คน โดยมีตำแหน่งมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร จำนวน ๕๙๐ คน รองลงมาคือ เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑๔๕ คน และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๓๕ คน อายุตัวเฉลี่ย ๔๔ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๕ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๗ – ๒๕๗๗) กรมพัฒนาที่ดิน จะมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๓๖๓ คน ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานธุรการ และ เจ้าพนักงานการเกษตร

๒) ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒๒๐ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๓๗ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน ๑๘๓ คน อายุตัวเฉลี่ย ๕๖ ปี อายุงานเฉลี่ย ๓๐ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๗ – ๒๕๗๗) จะมีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒๐๖ คน

๓) พนักงานราชการ มีจำนวน ๑,๓๐๕ คน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๓๐๓ คน และส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน ๑,๐๐๒ คน อายุตัวเฉลี่ย ๔๑ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๑ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๗ – ๒๕๗๗) จะมีพนักงานราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๓๔ คน

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรรวมถึงถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

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

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

โดยจากกรอบแนวคิดข้างต้น กรมพัฒนาที่ดิน ได้นำมาแตกเป็นประเด็นและพัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยทั้งหมด ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านตัวงาน (My Work) หมายถึง ทัศนคติเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่องานของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถทักษะความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ

๒. ด้านทีมงาน (My Team) หมายถึง ทัศนคติเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อทีมงานของตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓. ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

๔. ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บริหารของส่วนราชการต้นสังกัด ในการบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน

๕. ด้านองค์กร (My Agency) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๖. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางานเพื่อตอบเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐ ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสภาวะอนามัยในสถานที่ทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (COVID-๑๙ Related Experience) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ (COVID-๑๙) เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การสื่อสารและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงาน การจัดหาทรัพยากรที่เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงการแพร่ระบาด และการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข เป็นต้น

การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

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

คนกลุ่ม Baby Boomer มักเคยชินต่อการพิสูจน์ตัวเอง เพื่อให้นายจ้างยอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่นั้น ต้องใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูง คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีความคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก ได้รับการสั่งสอนจากผู้ปกครองให้ประหยัดและอดออม คนกลุ่มนี้เมื่อเติบโตมาเป็นหัวหน้างานผู้บริหาร ก็จะมีอุปนิสัย ใฝ่หา ใช้จ่ายรอบคอบ ระมัดระวัง

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

กลุ่ม Generation X ชอบทำอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว หรือแปลในอีกทางก็คือ ไม่บ้างาน ทำงานไม่ทุ่มเท ทำงานในหน้าที่ตัวเองตกเย็นก็รีบกลับบ้าน มีแนวคิดและการทำงานเพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำติชม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ก็ไม่กล้าคิดกล้าแสดงออกมากนัก คน Generation X ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เชื่อว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิตคนกลุ่ม Generation X มีแนวโน้มที่จะไม่ยึด ขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่นการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้าง หรือเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่ม Baby Boomer ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิด จารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง

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

กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ เก่งด้านความคิดและกล้าที่จะแสดงออกเรียกร้องสูง รักษาสิทธิ์อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ชอบความท้าทายในงานมองหาโอกาสเติบโตในงานทำงานเป็นทีม ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียว ต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมพันธ์กับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล้าซักกล้าถาม ไม่เชื่อสิ่งใดง่าย ๆ หากไม่มีเหตุผลดีพอ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความอดทนที่จะทำงานในที่เดิมมานาน ๆ หมกมุ่นอยู่กับตัวเอง ติดเพื่อนชอบทำหลาย ๆ อย่างพร้อมกันมักมองโลกในแง่ดี ก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานด้วยข้อมูลความรู้ที่มากมาย มีความคาดหวังที่สูงยิ่ง โดยเฉพาะสิ่งที่เขาคาดหวังสูงสุดคือ ตัวของพวกเขาเอง การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work Life Balance) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งใหญ่ของชีวิต Generation Y มักจะต้องการเงินเดือนสูงๆ และไม่ต้องการไต่เต้าการทำงานจาก “ข้างล่าง” พวกเขาคาดหวังเงินเดือนตามผลลัพธ์ของงานที่ทำ ไม่ได้เกิดจากการคำนวณประสบการณ์หรือใครอยู่มาก่อนต้องเงินเดือนสูงกว่า

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

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

กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

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

๓.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๘๗ คน (ข้อมูล ณ เดือน ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๕

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

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- สถานภาพการทำงาน
- อายุราชการ
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- หน้าที่ความรับผิดชอบ

ตัวแปรตาม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมพัฒนาที่ดิน

- ความผูกพันต่องาน
- ความผูกพันต่อองค์กร
- แรงจูงใจในบริการสาธารณะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรม
พัฒนาที่ดิน

- ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)
- ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)
- ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)
- ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)
- ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)
- ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)
- ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)
- ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)
- ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙

โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่และหาค่าสถิติร้อยละ โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

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.ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙

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

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓ ข้อ

โดยทั้งส่วนที่ ๒,๓ และ ๔ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ๕ ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (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 โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีอยู่ ๕ ระดับ การแปลผลค่าเฉลี่ย เลือกใช้วิธีการของ เบสท์ ที่แบ่งเกณฑ์ตามระดับคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองการ
เจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์

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

$$\text{แทนค่าที่ได้} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔

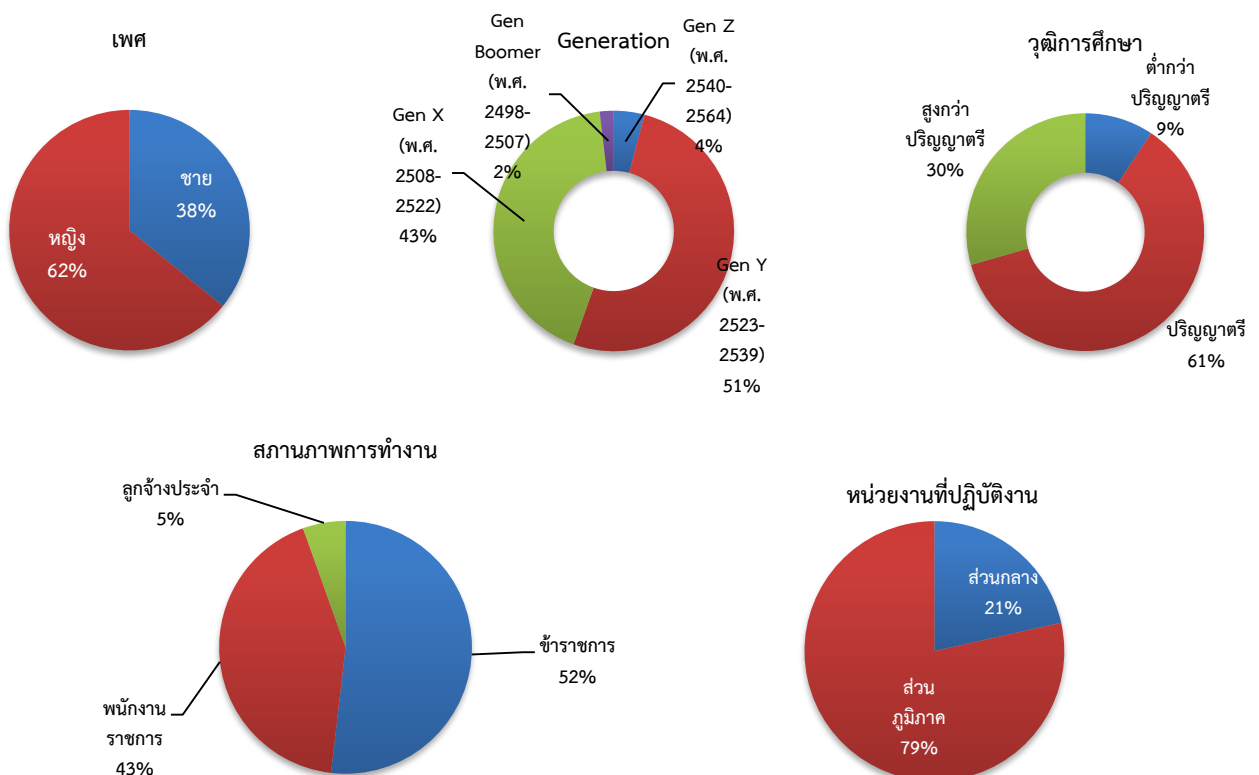
ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

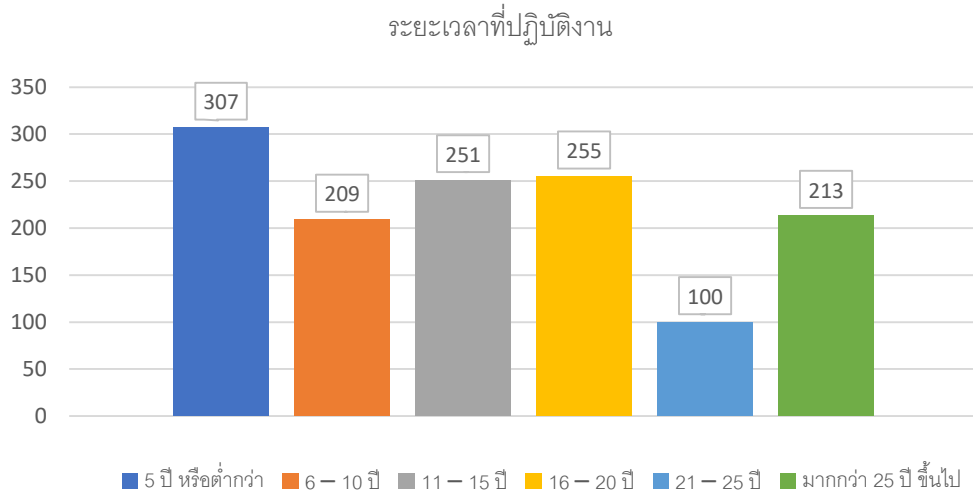
การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๘๗ คน (ข้อมูล ณ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คือ การกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ร้อยละ ๒๕ จากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดผลการสำรวจแบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะกลุ่มประชากร เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๓๓๕ ราย ถือเป็นร้อยละ ๒๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๖๒ เพศชายคิดเป็นร้อยละ ๓๘ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ Gen. Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ ร้อยละ ๕๑ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ Gen. X คือเกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ ร้อยละ ๔๓ และในช่วงอายุ Gen. Z คือ เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๖๗ ร้อยละ ๔ ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๑ รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๐ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๙ ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๒ รองลงมาคือ พนักงานราชการ ร้อยละ ๔๓ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๕ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจ ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๗๙ และส่วนกลาง ร้อยละ ๒๑

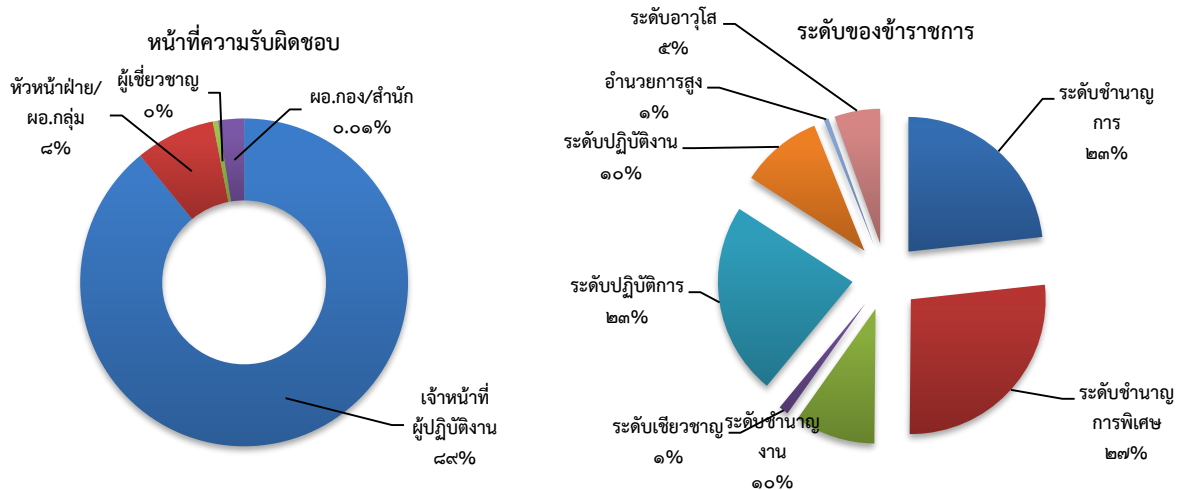


มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน ๕ ปี หรือต่ำกว่า จำนวน ๓๐๗ คน



ภาพที่ ๗ แสดงข้อมูล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพัฒนาที่ดิน

หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙ และระดับของข้าราชการส่วนใหญ่คือ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๒๗



ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๕๐๓	๓๘
	หญิง	๘๓๒	๖๒
อายุ	Gen B เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๘ -๒๕๐๗	๒๕	๒
	Gen X เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ -๒๕๒๒	๕๗๐	๔๓
	Gen Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๓๙	๖๘๕	๕๑
	Gen Z เกิดในช่วงปี (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔)	๕๕	๔
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๒๕	๙
	ปริญญาตรี	๘๑๗	๖๑
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓๙๓	๓๐
ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
สภาพการทำงาน	ข้าราชการ	๖๙๒	๕๒
	ลูกจ้างประจำ	๗๓	๕
	พนักงานราชการ	๕๗๐	๔๓
ระดับของข้าราชการ	ประเภทวิชาการ		
	เชี่ยวชาญ	๘	๑
	ชำนาญการพิเศษ	๑๘๖	๒๗
	ชำนาญการ	๑๖๑	๒๓
	ปฏิบัติการ	๑๖๐	๒๓
	ประเภททั่วไป		
	อาวุโส	๓๘	๕
	ชำนาญงาน	๖๗	๑๐
	ปฏิบัติงาน	๖๘	๑๐
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	ส่วนกลาง	๒๘๗	๒๑
	ส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค	๑๐๔๘	๗๙
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน	๕ ปี หรือต่ำกว่า	๓๐๗	๒๓
	๖ - ๑๐ ปี	๒๐๙	๑๖
	๑๑ - ๑๕ ปี	๒๕๑	๑๙
	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๕๕	๑๙
	๒๑ - ๒๕ ปี	๑๐๐	๗
	มากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป	๒๑๓	๑๖
หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผอ.กอง/สำนัก	๓๔	๐.๐๑
	ผู้เชี่ยวชาญ	๗	๐
	หัวหน้าฝ่าย/ผอ.กลุ่ม	๑๐๕	๘
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	๑๑๘๙	๘๙

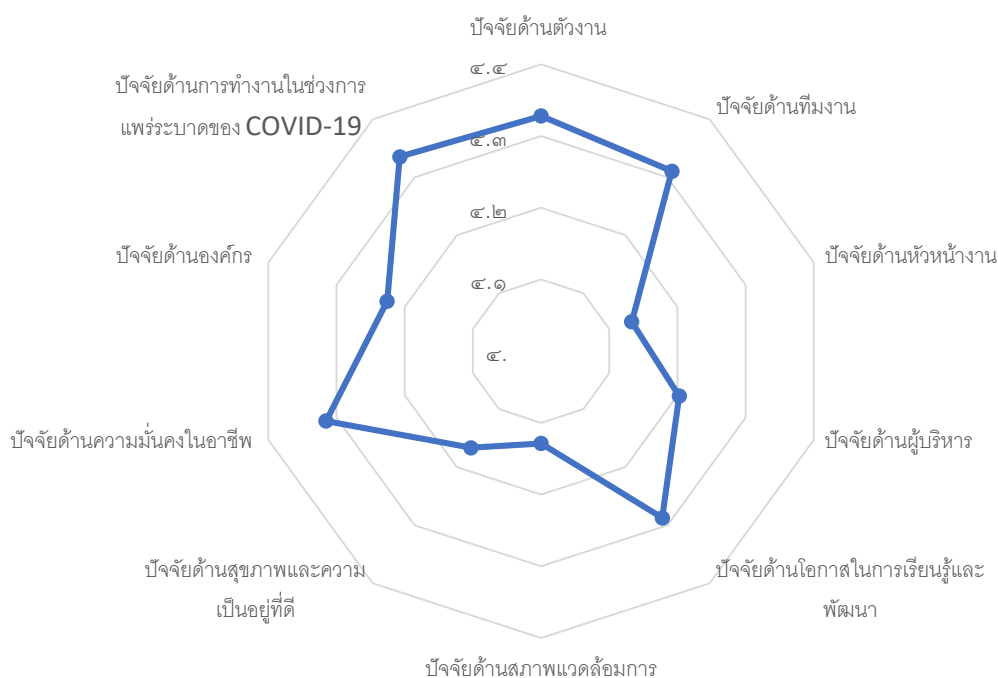
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
 ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร
 กรมพัฒนาที่ดิน ทั้ง ๑๐ ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๓๓		มาก
๑.๑ ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	๔.๓๕	๐.๖๑๘	มากที่สุด
๑.๒ ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน	๔.๓๕	๐.๖๖๒	มากที่สุด
๑.๓ งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	๔.๔๗	๐.๖๕๓	มากที่สุด
๑.๔ ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๔.๐๖	๐.๗๘๓	มาก
๑.๕ ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๔.๔๕	๐.๖๑๖	มากที่สุด
๑.๖ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๔.๒๙	๐.๗๖๒	มากที่สุด
๒. ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๓๑		มากที่สุด
๒.๑ ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	๔.๓๘	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๒.๒ ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓๘	๐.๖๘๑	มากที่สุด
๒.๓ การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๑	๐.๗๒๑	มากที่สุด
๒.๔ ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	๔.๓๕	๐.๗๑๘	มากที่สุด
๒.๕ ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๓๒	๐.๗๔๒	มากที่สุด
๒.๖ หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๒	๐.๘๔๖	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๑๓		มาก
๓.๑ ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของหัวหน้าของฉัน	๔.๑๙	๐.๘๓๕	มาก
๓.๒ หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	๔.๒๐	๐.๘๔๕	มาก
๓.๓ หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตนเอง	๔.๑๖	๐.๘๕๗	มาก
๓.๔ หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๔	๐.๘๘๓	มาก
๓.๕ หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔.๑๔	๐.๘๙๖	มาก
๓.๖ หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๘	๐.๘๙๕	มาก
๓.๗ Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	๔.๑๖	๐.๘๓๓	มาก
๓.๘ ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๔.๑๒	๐.๘๘๑	มาก
๓.๙ หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	๔.๐๖	๐.๘๘๕	มาก
๓.๑๐ หัวหน้าของฉันมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	๔.๑๓	๐.๘๔๐	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๓.๑๑ หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	๔.๑๖	๐.๘๗๗	มาก
๓.๑๒ หัวหน้าของฉัน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๔.๐๖	๐.๙๓๕	มาก
๔. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๒๐		มาก
๔.๑ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	๔.๑๕	๐.๗๙๘	มาก
๔.๒ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๔.๑๘	๐.๗๙๓	มาก
๔.๓ ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร	๔.๒๒	๐.๗๗๓	มากที่สุด
๔.๔ ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า	๔.๒๖	๐.๗๖๒	มากที่สุด
๔.๕ ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน	๔.๑๘	๐.๗๘๗	มาก
๔.๖ ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน	๔.๒๑	๐.๗๕๘	มากที่สุด
๔.๗ ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี	๔.๒๑	๐.๗๘๔	มากที่สุด
๕. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔.๒๙		มากที่สุด
๕.๑ การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับ ช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น	๔.๓๗	๐.๖๓๙	มากที่สุด
๕.๒ ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	๔.๒๑	๐.๗๕๗	มากที่สุด
๕.๓ ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ	๔.๒๑	๐.๗๓๘	มากที่สุด
๕.๔ ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	๔.๒๕	๐.๗๓๗	มากที่สุด
๕.๕ ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๙	๐.๖๕๔	มากที่สุด
๖. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๔.๑๓		มาก
๖.๑ บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	๔.๑๙	๐.๗๕๓	มาก
๖.๒ ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลงานของฉันอย่างเหมาะสม	๔.๐๖	๐.๘๔๑	มาก
๖.๓ ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	๔.๑๐	๐.๘๗๒	มาก
๖.๔ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๔.๒๓	๐.๗๖๙	มากที่สุด
๖.๕ ฉันรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๔.๒๔	๐.๗๖๐	มากที่สุด
๖.๖ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๙๖	๐.๙๒๒	มาก
๗. ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๔.๑๗		มาก
๗.๑ ฉันมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๔.๑๕	๐.๗๔๑	มาก
๗.๒ ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	๔.๐๗	๐.๘๑๐	มาก
๗.๓ ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑๒	๐.๗๘๘	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๗.๔ หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๙	๐.๗๙๙	มาก
๗.๕ ฉันสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๔.๔๐	๐.๖๘๘	มากที่สุด
๘. ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๓๒		มากที่สุด
๘.๑ งานของฉันมีความมั่นคง	๔.๓๙	๐.๗๑๘	มากที่สุด
๘.๒ งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	๔.๔๐	๐.๖๕๓	มากที่สุด
๘.๓ ฉันได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๔.๑๖	๐.๘๐๘	มาก
๙. ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๒๓		มากที่สุด
๙.๑ หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร	๔.๑๙	๐.๗๕๒	มาก
๙.๒ หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	๔.๐๖	๐.๘๔๘	มาก
๙.๓ ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม	๔.๐๕	๐.๘๘๓	มาก
๙.๔ ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	๔.๐๔	๐.๘๘๙	มาก
๙.๕ ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	๔.๔๗	๐.๗๒๑	มากที่สุด
๙.๖ ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	๔.๕๐	๐.๗๑๒	มากที่สุด
๙.๗ ฉันรู้สึกว่าการจัดการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับผู้อื่น	๔.๒๖	๐.๗๗๑	มากที่สุด
๙.๘ กองการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์	๔.๒๓	๐.๗๔๗	มากที่สุด
๑๐. ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙	๔.๓๔		มากที่สุด
๑๐.๑ หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙	๔.๓๔	๐.๗๑๐	มากที่สุด
๑๐.๒ ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร	๔.๓๒	๐.๗๐๗	มากที่สุด
๑๐.๓ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข	๔.๓๔	๐.๗๐๑	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน



แผนภูมิ แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินรายด้าน (ภาพรวมองค์กร)

ตารางที่ ๓ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์กร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๓๔	๔.๓๒	๔.๒๔
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๓๒	๔.๓๐	๔.๒๙
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๑๐	๔.๑๗	๔.๑๔
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๒๐	๔.๒๐	๔.๒๙
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔.๓๓	๔.๒๖	๔.๑๕
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๔.๑๗	๔.๐๗	๔.๑๗
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๔.๑๗	๔.๑๖	๔.๔๑
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๔๖	๔.๑๔	๔.๓๐
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๒๖	๔.๑๙	๔.๑๗
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙	๔.๓๘	๔.๒๙	๔.๒๕
เฉลี่ยรวม	๔.๒๗	๔.๒๑	๔.๒๔

ตารางที่ ๔ ลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตาม

ประเภทบุคลากร

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ข้าราชการ	๑. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๔๖) ๒. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๓๘) ๓. ด้านตัวงาน (๔.๓๔)	๑. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๐) ๒. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก และด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๑๗) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๒๐)
ลูกจ้างประจำ	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๔๑) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๓๐) ๓. ด้านทีมงานและด้านผู้บริหาร (๔.๒๙)	๑. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๔) ๒. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (๔.๑๕) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและด้านองค์กร (๔.๑๗)
พนักงานราชการ	๑. ด้านตัวงาน (๔.๓๒) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๓๐) ๓. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๒๙)	๑. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๐๗) ๒. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๑๔) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๑๖)

ตารางที่ ๕ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน

แยกตามประเภทอายุ

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์กร	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๔๘	๔.๓๕	๔.๓๐	๔.๓๕
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๓๖	๔.๓๓	๔.๒๘	๔.๖๒
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๐๙	๔.๑๑	๔.๑๔	๔.๔๙
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๒๗	๔.๑๙	๔.๒๐	๔.๓๙
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔.๒๔	๔.๒๖	๔.๓๒	๔.๓๐
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๔.๒๔	๔.๑๒	๔.๑๓	๔.๑๕
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๔.๑๕	๔.๑๖	๔.๑๗	๔.๒๕
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๓๒	๔.๓๑	๔.๓๒	๔.๓๗
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๑๒	๔.๒๑	๔.๒๔	๔.๓๙
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙	๔.๓๙	๔.๓๕	๔.๓๓	๔.๒๔
เฉลี่ยรวม	๔.๒๗	๔.๒๔	๔.๒๔	๔.๓๖

ตารางที่ ๖ ลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตาม
ประเภทอายุ

Generation	สูงสุด	ต่ำสุด
Generation B พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๑. ด้านตัวงาน (๔.๔๘) ๒. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๓๙) ๓. ด้านทีมงาน (๔.๓๖)	๑. ด้านหัวหน้างาน (๔.๐๙) ๒. ด้านองค์กร (๔.๑๒) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๑๕)
Generation X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	ด้านตัวงาน และด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๓๕) ๒. ด้านทีมงาน (๔.๓๓) ๓. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (๔.๒๖)	๑. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๑) ๒. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๑๒) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๑๖)
Generation Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๓๗ (๑๘-๓๕ปี)	๑. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๓๓) ๒. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาและด้านความมั่นคงในอาชีพ (๓.๓๒) ๓. ด้านตัวงาน (๓.๓๐)	๑. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๓.๑๓) ๒. ด้านหัวหน้างาน (๓.๑๔) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๓.๑๗)
Generation Z พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔ (๒-๒๖)	๑. ด้านทีมงาน (๔.๖๒) ๒. ด้านหัวหน้างาน (๔.๔๙) ๓. ด้านผู้บริหารและด้านองค์กร (๔.๓๙)	๑. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๑๕) ๒. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๒๔) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๒๕)

ตารางที่ ๗ คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน
แยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ปัจจัยและระดับความผูกพันองค์กร	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
๑.ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)	๔.๑๗	๔.๓๗
๒.ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)	๔.๒๖	๔.๓๒
๓.ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๔.๑๕	๔.๑๓
๔.ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๔.๐๑	๔.๒๕
๕.ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔.๒๐	๔.๓๑
๖.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๔.๐๐	๔.๑๖
๗.ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๓.๙๙	๔.๒๑
๘.ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๔.๒๒	๔.๓๔
๙.ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)	๔.๑๑	๔.๒๖
๑๐.ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙	๔.๒๕	๔.๓๖
เฉลี่ยรวม	๔.๑๔	๔.๒๗

ตารางที่ ๘ ลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแยกตามประเภท
สถานที่ตั้งหน่วยงาน

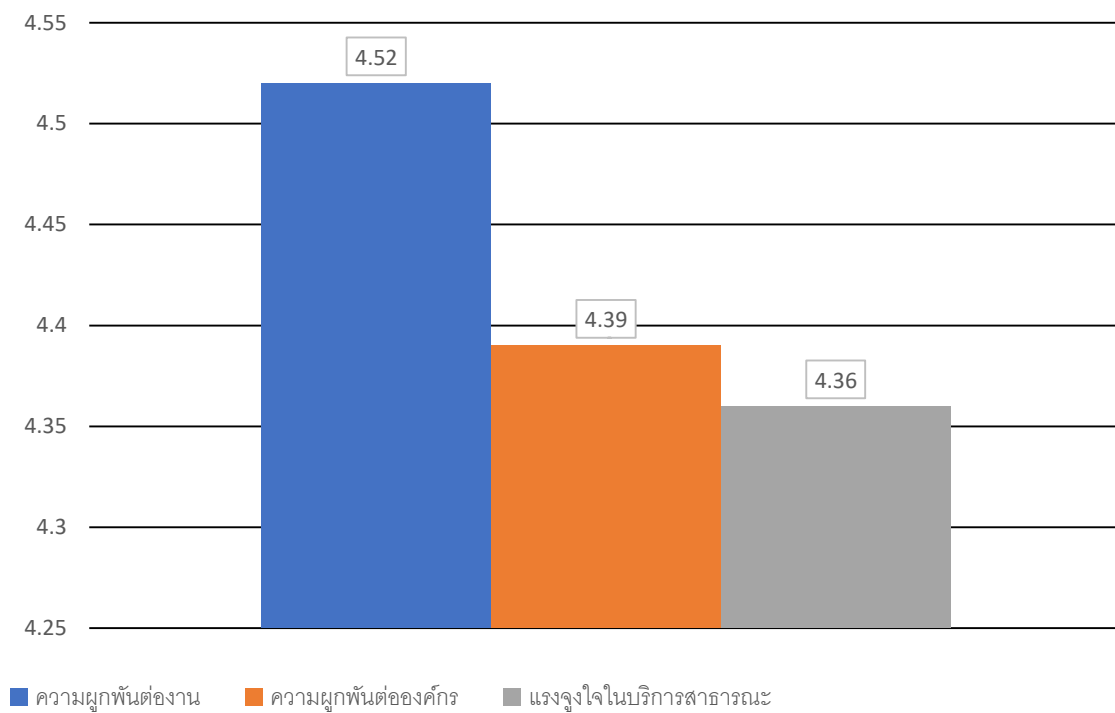
ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ส่วนกลาง	๑. ด้านทีมงาน (๔.๒๖) ๒. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๒๕) ๓. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๒๒)	๑. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๓.๙๙) ๒. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๐๐) ๓. ด้านผู้บริหาร (๔.๐๑)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	๑. ด้านตัวงาน (๔.๓๗) ๒. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (๔.๓๖) ๓. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๔.๓๔)	๑. ด้านหัวหน้างาน (๔.๑๓) ๒. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๔.๑๖) ๓. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๔.๒๑)

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ทั้ง ๓ ด้าน

ข้อความคำถามความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. ความผูกพันต่องาน	๔.๕๒		มากที่สุด
๑.๑ ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	๔.๕๗	๐.๖๐๘	มากที่สุด
๑.๒ ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๔๗	๐.๖๕๒	มากที่สุด
๑.๓ ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๕๓	๐.๖๑๓	มากที่สุด
๑.๔ ฉันมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๕๑	๐.๕๙๘	มากที่สุด
๑.๕ ฉันมักจะอดทนและบากบั่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	๔.๕๒	๐.๖๐๗	มากที่สุด
๒. ความผูกพันต่อองค์กร	๔.๓๙		มากที่สุด
๒.๑ ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	๔.๕๑	๐.๖๒๗	มากที่สุด
๒.๒ ฉันเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	๔.๔๔	๐.๖๕๔	มากที่สุด
๒.๓ ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	๔.๕๒	๐.๖๐๗	มากที่สุด
๒.๔ หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๓๓	๐.๗๒๐	มากที่สุด
๒.๕ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๔.๑๓	๐.๙๗๘	มาก
๓. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	๔.๓๖		มากที่สุด
๓.๑ ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	๔.๔๔	๐.๖๑๕	มากที่สุด
๓.๒ การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	๔.๔๐	๐.๖๔๐	มากที่สุด
๓.๓ การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	๔.๔๑	๐.๖๓๔	มากที่สุด
๓.๔ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	๔.๒๐	๐.๙๖๑	มาก
รวม	๔.๑๕		มาก

แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน



ตารางที่ ๑๐ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่อ งาน	๒. ความผูกพันต่อ องค์กร	๓. แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
ข้าราชการ	๔.๔๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๙)	๔.๕๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๐.๖)	๔.๔๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘)	๔.๔๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๒)
พนักงานราชการ	๔.๔๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๒)	๔.๕๒ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๐.๔)	๔.๓๘ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๖)	๔.๓๒ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๔)
ลูกจ้างประจำ	๔.๓๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๖)	๔.๔๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๖)	๔.๓๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๖)	๔.๒๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๖)

ตารางที่ ๑๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อ องค์กรของ บุคลากรกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่อ งาน	๒. ความผูกพันต่อ องค์กร	๓. แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
Generation B พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๔.๔๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๙)	๔.๖๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๒.๒)	๔.๔๒ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๔)	๔.๓๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๖.๒)
Generation X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	๔.๔๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๘)	๔.๕๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๐.๘)	๔.๔๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘)	๔.๓๘ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๖)
Generation Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ (๑๘-๓๕ปี)	๔.๔๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๒)	๔.๕๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๐)	๔.๓๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๔)	๔.๓๕ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗)
Generation Z พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔ (๒-๒๖)	๔.๓๘ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๖)	๔.๔๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๖)	๔.๓๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๒)	๔.๓๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๒)

ตารางที่ ๑๒ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท สถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อ องค์กรของ บุคลากรกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ความผูกพันต่อ งาน	๒. ความผูกพันต่อ องค์กร	๓. แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
ส่วนกลาง	๔.๒๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๔)	๔.๓๗ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๗.๔)	๔.๒๒ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๔)	๔.๒๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๖)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ในส่วนภูมิภาค	๔.๔๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๙.๒)	๔.๕๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๑.๒)	๔.๔๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๖)	๔.๔๐ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘)

ส่วนที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	๔.๐๒	มาก
๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลักความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ	๓.๙๖	มาก
๓.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการโยกย้ายที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ	๓.๙๓	มาก
๔.ระดับความพึงพอใจที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเรื่องความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา	๔.๐๘	มาก
๕.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการมอบอำนาจ เพื่อความรวดเร็วและกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ	๔.๐๙	มาก
๖.ระดับความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างและพัฒนาให้มีวินัย รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	๔.๑๐	มาก
๗.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินเลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ	๔.๐๐	มาก
๘.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ	๓.๙๗	มาก
๙.ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อโปรแกรมร้องเรียน ร้องทุกข์บน Internet ในด้านความเหมาะสมและเพียงพอ	๔.๐๓	มาก
๑๐.ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน	๔.๐๘	มาก
๑๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร ตรงตามความต้องการและเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถในงานที่ทำ	๔.๑๐	มาก
๑๒.ระดับความพึงพอใจต่องานด้านสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน	๔.๐๕	มาก
๑๓.ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๐๘	มาก
รวม	๔.๐๔	มาก

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “ข้าราชการ”

๑. เจ้าหน้าที่หน่วยบางสถานีรับผิดชอบ๓-๔อำเภอ บางจังหวัดรับผิดชอบคนละ ๑ อำเภอ ภาระงานระยะทางการออกปฏิบัติงาน สภาพรถยนต์ ส่งผลต่อสภาพการทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพ ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน
๒. รักในอาชีพข้าราชการ และภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งของกรมพัฒนาที่ดินครับ
๓. ผู้บริหารควรใส่ใจทุกเรื่องงาน,พัฒนาหน่วยงาน สถานที่ ความสัมพันธ์ไมตรี
๔. เห็นควรให้มีการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเกิดความรักองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรลดช่องว่างในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
๕. พัฒนาความรู้ ความสัมพันธ์ ทุกระดับ ใกล้ชิดกัน ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค
๖. ขอให้กรมสร้างความเป็นธรรมในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบ
๗. การพิจารณาประเมินขั้นเงินเดือนควรให้ผู้อำนวยการสถานีฯ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๘. ควรมีการตรวจสุขภาพจิตของบุคลากรเพิ่มเติม
๙. เสนอให้มีการรายงานผลการสำรวจอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “พนักงานราชการ”

๑. ค่าครองชีพไม่สอดคล้องรายได้
๒. อยากให้เพิ่มสวัสดิการของทางพนักงานราชการ เช่น การตรวจสุขภาพร่างกาย
๓. ประสิทธิภาพของบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานในหน่วยงานภูมิภาค ทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเยอะ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานทำให้การขับเคลื่อนงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่มีความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่สำเร็จตามที่มุ่งหวัง ซึ่งหากผู้บริหารในหน่วยงานไม่มีความเป็นธรรมหรือมุ่งหวังให้หน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีเป็นทีม ทำให้งานที่ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์
๔. การขับเคลื่อนงานของกรมพัฒนาที่ดินยึดหลักการข้าราชการเป็นหลัก จัดอบรมอะไรก็ตามผู้ที่ได้รับการอบรมคือข้าราชการแต่เมื่อต้องลงมือปฏิบัติ รายงานต่าง ๆ ผู้ที่ดำเนินการคือคนที่ไม่ได้รับอบรมอยากให้กรมเล็งเห็นความสำคัญของคนองค์กรให้เท่าเทียมกัน
๕. อุปกรณ์สำนักงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงานยังล้าหลังไม่ก้าวทันเทคโนโลยี
๖. อยากให้ดูแลสวัสดิการ ของพนักงานราชการมากกว่านี้ เช่น มีกองทุนหลังเกษียณอายุราชการ คล้ายกับ กบข. อาจจะหักเงินรายเดือนเข้าสะสมในกองทุน เพื่อมีทุนสำรองเลี้ยงชีพในวัยเกษียณ เพราะพนักงานราชการปฏิบัติงานหนักเหมือนข้าราชการ อยากให้ช่วยดูแลสวัสดิการมากกว่านี้ การรักษาพยาบาล ก็อยากให้มีสิทธิรักษาพยาบาลด้วยเช่นกัน

ภาคผนวก

แบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ เป็นภาพรวม
และไม่มีผลกระทบต่อใด 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. ๒๕๒๓-๒๕๓๗)

Gen Z (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๖๔)

๓. สถานภาพ

โสด

สมรส

สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว

แยกกันอยู่

๔. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๕. สถานภาพการทำงาน

ข้าราชการ

ประเภทอำนวยการ

ต่ำ

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

- | | |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า ๖ เดือน | <input type="checkbox"/> มากกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปี |
| <input type="checkbox"/> ๑-๕ ปี | <input type="checkbox"/> ๖-๑๐ ปี |
| <input type="checkbox"/> ๑๑-๑๕ ปี | <input type="checkbox"/> ๑๖-๒๐ ปี |
| <input type="checkbox"/> ๒๑-๒๕ ปี | <input type="checkbox"/> ๒๖-๓๐ ปี |
| <input type="checkbox"/> ๓๑ ปีขึ้นไป | |

๙. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

- | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ผอ.กอง/สำนัก/ศูนย์ | <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าฝ่าย/ผอ.กลุ่ม | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน |

ส่วนที่ ๒ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน วัดระดับความผูกพันใน ๓ มิติ และกลุ่ม ปัจจัย ๑๐ ด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๓ มิติ

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑. ความผูกพันต่องาน					
๑. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ					
๒. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
๓. ฉันยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๔. ฉันมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
๕. ฉันมักจะอดทนและบากบั่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ					
๒. ความผูกพันต่อองค์กร					
๖. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน					
๗. ฉันเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๘. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานต้องการ					
๙. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
๑๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึง การลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉัน ทำงานอยู่					
๓.แรงจูงใจในบริการสาธารณะ					
๑๑. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้ บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม					
๑๒. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและ ส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับ ความสนใจของฉัน					
๑๓. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิด ขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมี ความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วน บุคคล					
๑๔. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่ จะลาออกจากระบบราชการ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๑๐ ด้าน

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑. ปัจจัยด้านตัวงาน (My Work)					
๑. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ทำ					
๒. ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
๓. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า					
๔. ฉันที่อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
๕. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของ องค์กร					
๖. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
๒. ปัจจัยด้านทีมงาน (My Team)					
๗. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งาน ของทีมสำเร็จ					
๘. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ ได้รับมอบหมาย					
๙. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ					
๑๐. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อ พัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
๑๑. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อ ฉันประสบปัญหาในการทำงาน					
๑๒. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๓. ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)					
๑๓. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของ หัวหน้าของฉัน					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑๔. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน					
๑๕. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตนเอง					
๑๖. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๗. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง					
๑๘. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ					
๑๙. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน					
๒๐. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๒๑. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้					
๒๒. หัวหน้าของฉันมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
๒๓. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม					
๒๔. หัวหน้าของฉัน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
๔. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)					
๒๕. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร					
๒๖. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๒๗. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร					
๒๘. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า					
๒๙. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อ งานของฉัน					
๓๐. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน					
๓๑. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี					
๕. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)					
๓๒. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น					
๓๓. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง					
๓๔. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ					
๓๕. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน					
๓๖. ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
๖. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)					
๓๗. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม					
๓๘. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลงานของฉันอย่างเหมาะสม					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๓๙. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น					
๔๐. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					
๔๑. ฉันรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการ ทำงาน					
๔๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมี คุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน					
๗. ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)					
๔๓. ฉันมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว					
๔๔. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป					
๔๕. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติใน การส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ของบุคลากรในหน่วยงาน					
๔๖. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนว ปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็น อยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
๔๗. ฉันสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่าง สะดวก					
๘. ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)					
๔๘. งานของฉันมีความมั่นคง					
๔๙. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบ ข้าง					
๕๐. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะและ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๕๑. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน					
๕๒. ฉันเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และ การทำงานของหน่วยงานของฉัน					
๕๓. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานต้องการ					
๕๔. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
๕๕. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึง การลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉัน ทำงานอยู่					
๙. ปัจจัยด้านองค์กร (My Agency)					
๕๖. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร					
๕๗. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือก คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ					
๕๘. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำ ผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม					
๕๙. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการ พิจารณาอย่างเหมาะสม					
๖๐. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่น แกล้ง					
๖๑. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิด ในที่ทำงาน					
๖๒. ฉันรู้สึกว่าการจัดการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้าง พร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับผู้อื่น					
๖๓. การจัดการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่ รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
หน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์					
๑๐. ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19					
๖๔. หน่วยงานของฉันทันนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19					
๖๕. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร					
๖๖. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข					
๖๗. ฉันทพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันทจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม					
๖๘. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉันท					
๖๙. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันทมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล					
๗๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันทไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ					

ส่วนที่ ๓ : ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ สรรหา บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ					
๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ แต่งตั้ง ที่เป็น ธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลักความรู้ความสามารถ มีการ พิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักผลงานและ ความรู้ ความสามารถ					
๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ โยกย้าย ที่เป็น ธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและ ความรู้ความสามารถ					
๔. ระดับความพึงพอใจที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานที่ เน้นเรื่อง ความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา					
๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการมอบอำนาจ เพื่อ ความรวดเร็วและกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ					
๖. ระดับความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างและพัฒนาให้มีวินัย รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิด ทำผิดวินัย					
๗. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ประเมินเลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและ ความรู้ ความสามารถ					
๘. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ประเมินเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและ ความรู้ ความสามารถ					
๙. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อโปรแกรม ร้องเรียน ร้องทุกข์ บน Internet ในด้านความเหมาะสมและเพียงพอ					
๑๐. ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการ เสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน					
๑๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ พัฒนาบุคลากร ตรง ตามความต้องการและเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถในงานที่ทำ					
๑๒. ระดับความพึงพอใจต่อ งานด้านสวัสดิการ กรมพัฒนาที่ดิน					
๑๓. ระดับความพึงพอใจใน ภาพรวม ของการบริหารทรัพยากร บุคคล					

ส่วนที่ ๔ : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

