



**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร
กรมพัฒนาที่ดิน**

กรมพัฒนาที่ดิน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่
กรมพัฒนาที่ดิน**

คำนำ

การจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนครั้งนี้ ได้มีการสำรวจหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท อายุ ตำแหน่ง สถานที่ตั้งของหน่วยงาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน ๘๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๓ ของบุคลากรทั้งหมด นำมาวิเคราะห์หาคำตอบตามแนวคิดทฤษฎี และกำหนดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

ธันวาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญภาพ

สารบัญตาราง

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ก

บทที่ ๑

บทนำ

๑

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔. กระบวนการดำเนินการ

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๖. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๓

๑. แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA ๔.๐ หมวด ๕
การมุ่งเน้นบุคลากร

๒. แนวทางการดำเนินการสร้างบรรยากาศการทำงานความผาสุก และความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓. ทฤษฎีการจูงใจและอำนาจรักษาของ Herzberg

๔. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

๕. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

๖. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steer

๗. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers

๘. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของ
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

๙. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของ Buchanan

๑๐. การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓	
กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน	๑๐
บทที่ ๔	
ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๑๔
ภาคผนวก	
แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๓๓

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	๑๒
๒	แสดงข้อมูล เพศ	๑๔
๓	แสดงข้อมูล อายุ แยกตาม Generation	๑๔
๔	แสดงข้อมูล วุฒิการศึกษา	๑๔
๕	แสดงข้อมูล สถานภาพการทำงาน	๑๕
๖	แสดงข้อมูล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	๑๕
๗	แสดงข้อมูล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพัฒนาที่ดิน	๑๕
๘	แสดงข้อมูล หน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๖
๙	แสดงข้อมูล ระดับของข้าราชการ	๑๖
๑๐	แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน รายด้าน (ภาพรวมองค์กร)	๒๑
๑๑	แสดงข้อมูล ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๒๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้าที่
๑	แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน	๑๗
๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง ๑๒ ด้าน	๑๘
๓	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร รายด้านแยกตามประเภทบุคลากร	๒๐
๔	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทบุคลากร	๒๑
๕	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร รายด้านแยกตามประเภทอายุ	๒๒
๖	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทอายุ	๒๒
๗	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร รายด้านแยกตามประเภทตำแหน่ง	๒๓
๘	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทตำแหน่ง	๒๓
๙	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร รายด้านแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน	๒๔
๑๐	ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน	๒๔
๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน	๒๕
๑๒	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร	๒๗
๑๓	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ	๒๗
๑๔	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทตำแหน่ง	๒๘
๑๕	ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท สถานที่ตั้งของหน่วยงาน	๒๘
๑๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จประกอบกับที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ไปวิเคราะห์ห้องครด้วยตนเอง เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงองค์กร และนำไปสู่การยกระดับองค์กรให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยข้อ ๕.๓ กำหนดให้มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน ค้นหาปัจจัยความผูกพันขององค์กร และสร้างความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๘๔ คน เป็นบุคลากรในส่วนกลาง ร้อยละ ๓๔ และส่วนภูมิภาค ร้อยละ ๖๖ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๓ ของบุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดิน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ (ร้อยละ ๘๓) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ (ร้อยละ ๘๔.๘) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ (ร้อยละ ๘๔.๒) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ (ร้อยละ ๗๙.๘) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ (ร้อยละ ๘๔.๒) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ (ร้อยละ ๘๓.๔) และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ (ร้อยละ ๗๒.๔) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ (ร้อยละ ๗๓.๒) และมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ (ร้อยละ ๗๗.๒)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อทราบปัจจัยความความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ทราบปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๓.๒ บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร

๔. กระบวนการดำเนินการ

๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๔ นำเสนอผลการสำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๕. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๙๔ คน (ข้อมูล ณ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๕ ของกลุ่มเป้าหมาย

๖. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดินมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๙๔ คน โดยแบ่งออกเป็น

๑) ข้าราชการ จำนวน ๑,๓๙๑ คน (ร้อยละ ๔๖.๔๖) ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๔๕๒ คน (ร้อยละ ๓๒.๔๙) และส่วนภูมิภาค จำนวน ๙๓๙ คน (ร้อยละ ๖๗.๕๑) แบ่งออกเป็น ประเภทสายงานหลัก จำนวน ๙๖๐ คน (ร้อยละ ๖๙.๐๒) ประเภทสายงานสนับสนุน จำนวน ๔๓๑ คน (ร้อยละ ๓๐.๙๘) โดยมีตำแหน่งมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร จำนวน ๖๐๓ คน (ร้อยละ ๔๓.๓๕) รองลงมาคือ เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑๔๗ คน (ร้อยละ ๑๐.๕๗) และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๓๒ คน (ร้อยละ ๙.๔๙) อายุตัวเฉลี่ย ๔๒ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๔ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๖ – ๒๕๗๕) กรมพัฒนาที่ดิน จะมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๓๔๕ คน (ร้อยละ ๒๔.๘๐) ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานธุรการ

๒) ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒๘๐ คน (ร้อยละ ๙.๓๕) ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๔๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๓๖) และส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๓๗ คน (ร้อยละ ๘๔.๖๔) อายุตัวเฉลี่ย ๕๕ ปี อายุงานเฉลี่ย ๒๙ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๖ – ๒๕๗๕) จะมีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒๖๗ คน (ร้อยละ ๙๕.๓๖)

๓) พนักงานราชการ มีจำนวน ๑,๓๒๓ คน (ร้อยละ ๔๔.๑๙) ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๓๒๓ คน (ร้อยละ ๒๔.๔๑) และส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๗๕.๕๙) อายุตัวเฉลี่ย ๔๐ ปี อายุงานเฉลี่ย ๑๐ ปี ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๖ – ๒๕๗๕) จะมีพนักงานราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๒๐ คน (ร้อยละ ๑๖.๖๓)

บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) คือ ต้องการเห็นส่วนราชการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดรับสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ในอนาคต โดยระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และเป็นที่พักพิงของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือภาครัฐจะต้องยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัล ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Government ๔.๐ หรือ Gov. ๔.๐) อันเป็นฟันเฟืองและเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย ของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่ การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) มีกรอบการดำเนินงานทั้งหมด ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีมีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรู้รอบรู้ และมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วยเกณฑ์ ๔ ข้อ ดังนี้

๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร

๒.แนวทางการดำเนินการสร้างบรรยากาศการทำงานความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๒.๑. การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท

๒.๑.๑ ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนา/ ฝึกอบรมบุคลากร การบริการและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

๒.๑.๒ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบ และรักงานส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ลักษณะของงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ

๒.๒ การวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)ให้นำมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือกำหนดตัวชี้วัดและวิธีประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร

๒.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาออกแบบปรับปรุง และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขอนามัย มีการจัดบริการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย มีการปิดป้ายสัญลักษณ์บอกทางหนีไฟ โทรศัพท์วงจรปิด มีแผนการเตรียมความพร้อม ต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

๒.๔ การจัดระบบการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ การบริการและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

แนวทางในการสนับสนุนบุคลากร เช่น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่หรือแบ่งงานกันทำ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน การขยายเวลาครอบครัวในการรักษาพยาบาล เป็นต้น

นอกเหนือจากสวัสดิการที่กำหนดไว้ ส่วนราชการควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องนโยบาย สวัสดิการ การบริการเพิ่มเติม เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การจัดบริการรถรับส่ง กิจกรรมการเรียนรู้ การให้การศึกษา นอกเหนือจากงานในหน้าที่ การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานในหน้าที่หรือการแบ่งงานกันทำ เป็นต้น และนำมากำหนดนโยบายจัดระบบสวัสดิการ การให้บริการ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละประเภท รวมทั้งดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการ บริการต่าง ๆ ที่จัดให้เพื่อทบทวนและ ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ ควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อทบทวนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมีขั้นตอนแนวการดำเนินการ ดังนี้

๒.๔.๑ การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละกลุ่ม ตำแหน่ง เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ

๒.๔.๒ เมื่อกำหนดปัจจัยแล้ว องค์กรต้องมีการประเมินผล โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงปัจจัย ดังกล่าวเพื่อนำผลการประเมินที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ นำไปปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมให้ปัจจัยที่สำคัญดังกล่าว เกิดขึ้นจริงในองค์กร ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม รูปแบบการประเมินทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล เช่น อัตราการโอนย้าย อัตราการขาดงาน

๒.๔.๓ การเชื่อมโยงผลการประเมินความพึงพอใจกับผลลัพธ์การดำเนินการขององค์กร นำผลการประเมินความผาสุกมาเทียบเคียงกับผลการดำเนินการขององค์กรในตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของเหตุและผล จัดลำดับความสำคัญของเส้นทางความผาสุกและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุง สิ่งที่ทำได้อีกก่อนจะได้รับการแก้ไขก่อนหลังจากนั้นจึงนำปัจจัยไปจัดทำแผนปรับปรุง พัฒนา เพื่อยกระดับความผาสุก และการสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น

๒.๔.๔ การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในครั้งถัดไป ซึ่งผลการประเมินต้องสูงขึ้น

ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร ทุกระดับ ทุกประเภท ควรคำนึงถึงความเสมอภาคความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็นและความเร่งด่วนประกอบด้วย อีกทั้ง ผู้บริหารต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดปัจจัย เช่น การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น

๓. ทฤษฎีการจูงใจและรางวัลรักษาของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องราวการจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

๑. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหากับพนักงานแต่ละปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรงประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)

๑.๒ การบังคับบัญชา (Supervision)

๑.๓ สภาพการทำงาน (Work Condition)

๑.๔ สถานภาพในการทำงาน (Status)

๑.๕ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)

๑.๗ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

๒. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

๒.๒ การได้รับความสำคัญ (Recognition)

๒.๓ ความรับผิดชอบในการที่ท้าทาย (Responsibility)

๒.๔ ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)

๒.๕ การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

๔. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิวัช แก้วจันทร์, ๒๕๕๒, หน้า ๖๖-๖๘) มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่ง ประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคมต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

๕. ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตและแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

๕. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

Porter และ Smith กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคล ที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๖. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steer

Steer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

๒. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

๓. ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

๔. มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

๕. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

๗. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers

Porter and Steers ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น ๒ ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

๑. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

๒. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั้นเอง

๘. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการ คือ

๑. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

๒. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของ หน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๓. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๙. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของ Buchanan

Buchanan ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น ๔ ปัจจัยหลัก คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Role - related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงานได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงานการมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

๓. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

๔. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

๑๐. การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

กลุ่ม Generation B หรือ Baby Boomer (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๔๘๙ – ๒๕๐๓)

คนกลุ่ม Baby Boomer มักเคยชินต่อการพิสูจน์ตัวเอง เพื่อให้นายจ้างยอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่นั้น ต้องใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูง คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีความคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก ได้รับการสั่งสอนจากผู้ปกครองให้ประหยัดและอดออม คนกลุ่มนี้เมื่อเติบโตมาเป็นหัวหน้างานผู้บริหาร ก็จะมีอุปนิสัยสั่งงาน ใช้จ่าครอบคอบ ระเบิดระว่าง

กลุ่ม Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๕๐๘ – ๒๕๑๙)

กลุ่ม Generation X ชอบทำอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว หรือแปลในอีกทางก็คือ ไม่บ้างาน ทำงานไม่ทุ่มเท ทำงานในหน้าที่ตัวเองตกเย็นก็รีบกลับบ้าน มีแนวคิดและการทำงานเพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำติชม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ก็ไม่กล้าคิดกล้าแสดงออกมากนัก คน Generation X ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เชื่อว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิตคนกลุ่ม Generation X มีแนวโน้มที่จะไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่นการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้าง หรือเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่ม Baby Boomer ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง

กลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.๒๕๒๐ – ๒๕๔๐)

กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ เก่งด้านความคิดและกล้าที่จะแสดงออกเรียกร้องสูง รักษาสิทธิอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ชอบความท้าทายในงานมองหาโอกาสเติบโตในการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียว ต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมผัสกับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 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. ๒๕๔๑ – ปัจจุบัน)

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

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

บทที่ ๓

กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

กระบวนการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

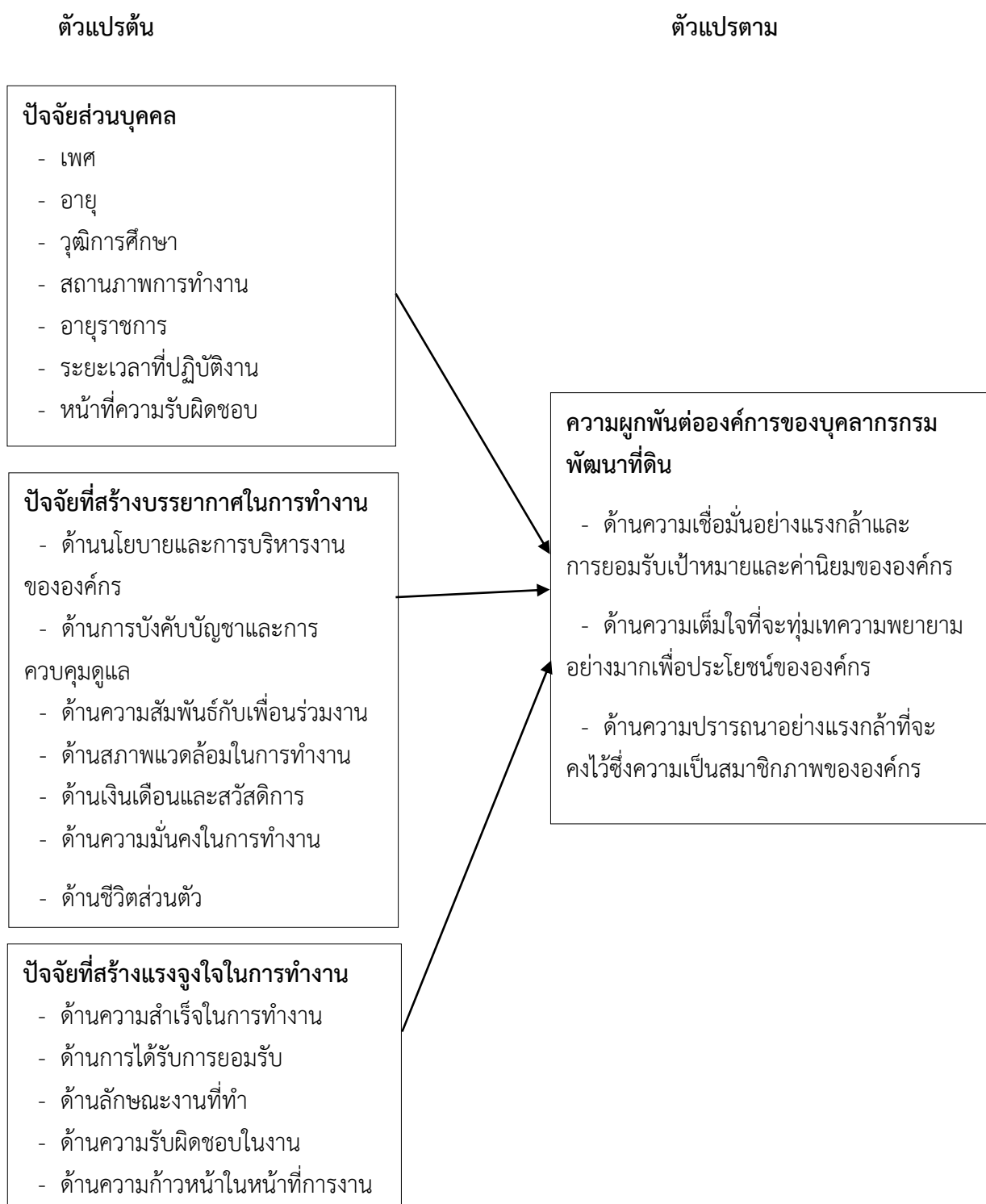
ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

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

๓.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมพัฒนาที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๙๔ คน (ข้อมูล ณ เดือน ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๕

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

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ๒ ปัจจัย ได้แก่ ๑. ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ๗ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว และ ๒. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันของบุคลากรต่อกรมพัฒนาที่ดิน โดยแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยทั้งส่วนที่ ๒ และ ๓ 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

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

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

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 1.01 - 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓ ข้อ

บทที่ ๔

ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

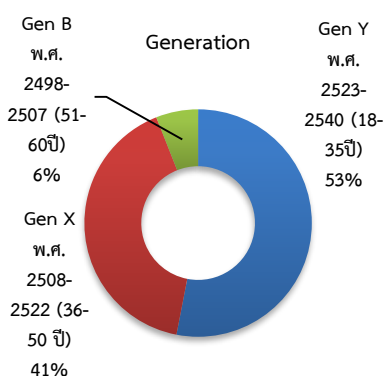
การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๙๔ คน (ข้อมูล ณ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คือ การกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ร้อยละ ๒๙.๕๓ จากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดผลการสำรวจแบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะกลุ่มประชากร เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๘๘๔ ราย ถือเป็นร้อยละ ๒๙.๕๓ ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๖๔ เพศชายคิดเป็นร้อยละ ๓๖



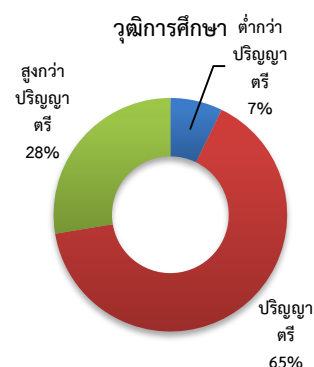
ภาพที่ ๒ แสดงข้อมูล เพศ



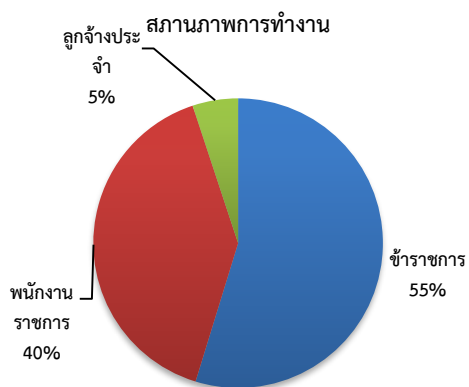
ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ Gen. Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ ร้อยละ ๕๓ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ Gen. X คือเกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ ร้อยละ ๔๑ และในช่วงอายุ Gen. B คือ เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗ ร้อยละ ๖ ตามลำดับ

ภาพที่ ๓ แสดงข้อมูล อายุ แยกตาม Generation

มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๕ รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๘ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๗ ตามลำดับ



ภาพที่ ๔ แสดงข้อมูล วุฒิการศึกษา

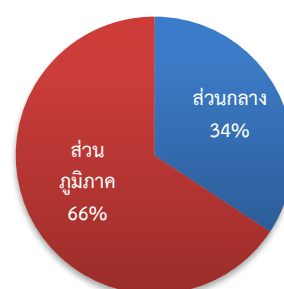


สถานภาพการทำงาน เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕ รองลงมาคือ พนักงานราชการ ร้อยละ ๔๐ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๕

ภาพที่ ๕ แสดงข้อมูล สถานภาพการทำงาน

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจ ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค คิดเป็น ร้อยละ ๖๖ และส่วนกลาง ร้อยละ ๓๔

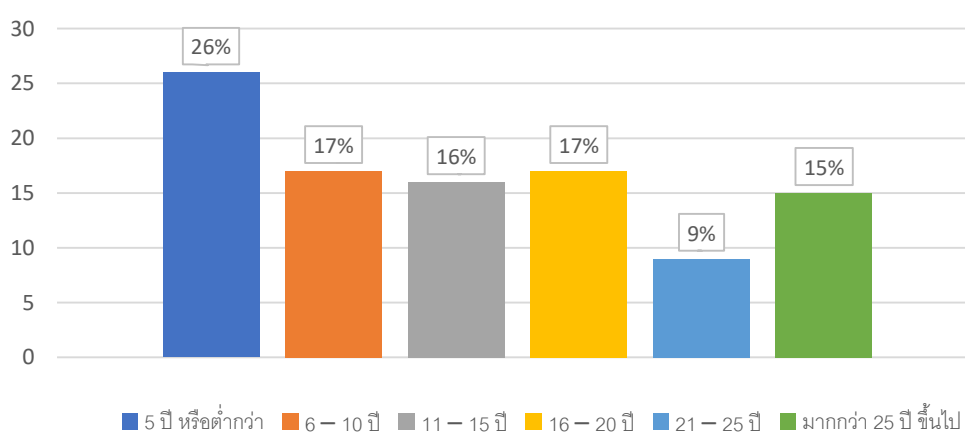
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน



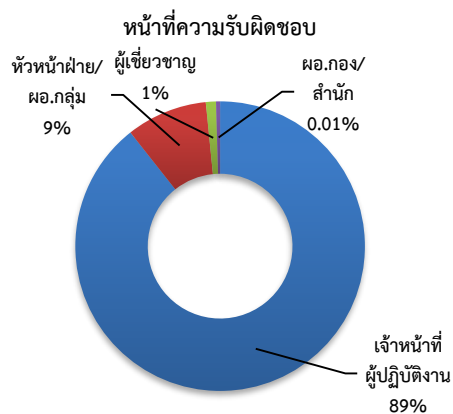
ภาพที่ ๖ แสดงข้อมูล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน ๕ ปี หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ ๒๖

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน



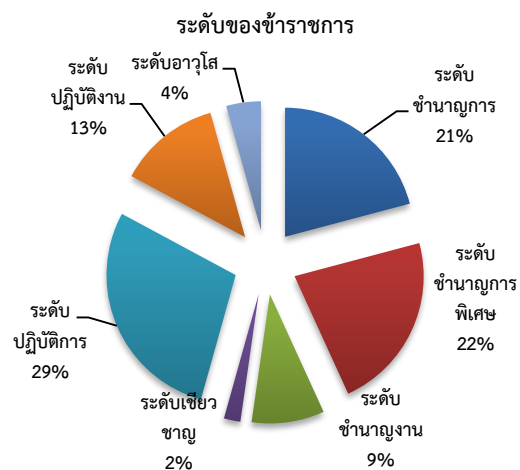
ภาพที่ ๗ แสดงข้อมูล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพัฒนาที่ดิน



หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙

ภาพที่ ๘ แสดงข้อมูล หน้าที่ความรับผิดชอบ

และระดับของข้าราชการส่วนใหญ่คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๒๙



ภาพที่ ๙ แสดงข้อมูล ระดับของข้าราชการ

รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๑๗	๓๖
	หญิง	๕๖๗	๖๔
อายุ	Generation B เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗	๕๓	๖
	Generation X เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๓๖๒	๔๑
	Generation Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๔๖๙	๕๓
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๔	๗
	ปริญญาตรี	๕๗๖	๖๕
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๔๔	๒๘
ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
สภาพการทำงาน	ข้าราชการ	๔๘๔	๕๕
	ลูกจ้างประจำ	๔๕	๕
	พนักงานราชการ	๓๕๕	๔๐
ระดับของข้าราชการ	ประเภทวิชาการ		
	เชี่ยวชาญ	๑๐	๓
	ชำนาญการพิเศษ	๑๐๘	๓๐
	ชำนาญการ	๑๐๑	๒๘
	ปฏิบัติการ	๑๓๘	๓๙
	ประเภททั่วไป		
	อาวุโส	๒๑	๑๗
	ชำนาญงาน	๔๔	๓๕
	ปฏิบัติงาน	๖๒	๔๙
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	ส่วนกลาง	๓๐๓	๓๔
	ส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค	๕๘๑	๖๖
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาที่ดิน	๕ ปี หรือต่ำกว่า	๒๒๘	๒๖
	๖ - ๑๐ ปี	๑๔๙	๑๗
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๔๔	๑๖
	๑๖ - ๒๐ ปี	๑๕๐	๑๗
	๒๑ - ๒๕ ปี	๗๘	๙
	มากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป	๑๓๕	๑๕
หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผอ.กอง/สำนัก	๔	๐.๕
	ผู้เชี่ยวชาญ	๑๐	๑
	หัวหน้าฝ่าย/ผอ.กลุ่ม	๘๐	๙
	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	๗๙๐	๘๙

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร ทั้ง ๑๒ ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๘๑		มาก
๑.๑ หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๓.๙๖	๐.๗๗๒	มาก
๑.๒ หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์นโยบายอย่างชัดเจน	๓.๙๐	๐.๗๙๙	มาก
๑.๓ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน	๓.๙๓	๐.๘๔๑	มาก
๑.๔ หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๘๒	๐.๘๖๖	มาก
๑.๕ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน	๓.๗๗	๐.๘๕๙	มาก
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๘๒		มาก
๒.๑ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน	๔.๐๑	๐.๗๖๖	มาก
๒.๒ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๙๕	๐.๘๓๓	มาก
๒.๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๓	๐.๙๕๔	มาก
๒.๔ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๗๖	๐.๙๗๔	มาก
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๑		มาก
๓.๑ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๔.๐๑	๐.๘๓๔	มาก
๓.๒ หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๓.๙๙	๐.๘๕๐	มาก
๓.๓ ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	๔.๐๐	๐.๘๓๘	มาก
๓.๔ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๐	๐.๗๒๕	มาก
๓.๕ ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔.๒๒	๐.๗๓๕	มากที่สุด
๔.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๘๓		มาก
๔.๑ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๓.๙๒	๐.๘๘๔	มาก
๔.๒ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๓.๙๔	๐.๘๓๓	มาก
๔.๓ ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๙๖	๐.๘๖๖	มาก
๔.๔ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๖๕	๐.๙๔๑	มาก

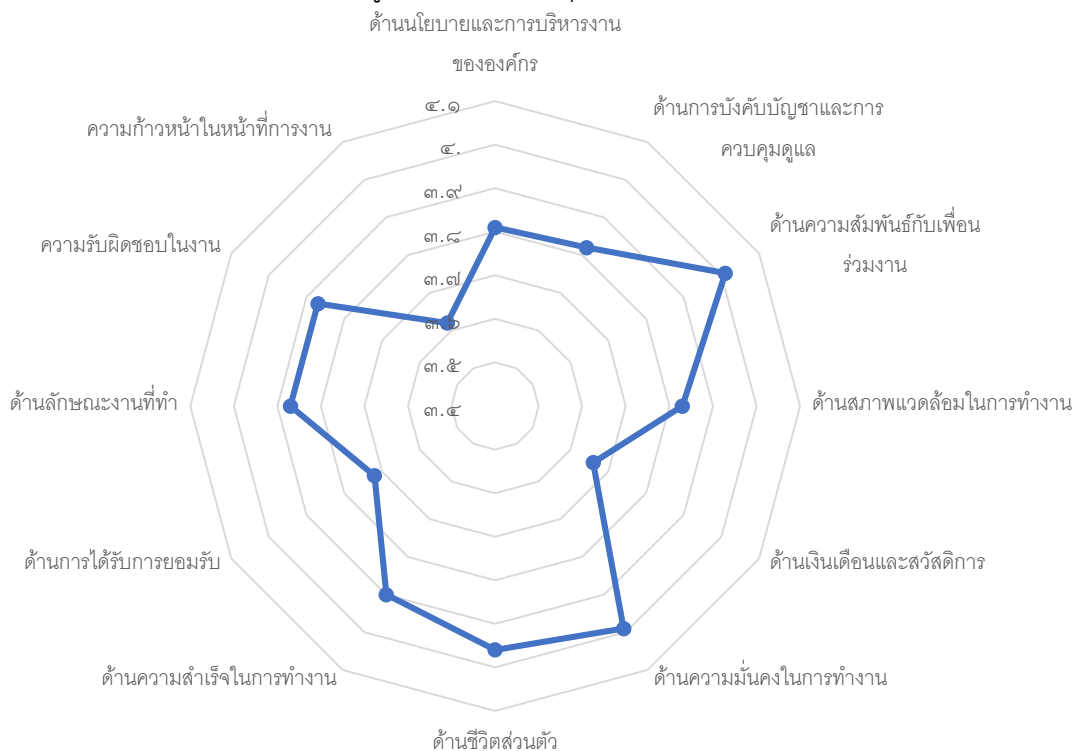
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๔.๕ หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๘๗	๐.๘๖๙	มาก
๕.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๖๖		มาก
๕.๑ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่	๓.๗๖	๐.๘๔๘	มาก
๕.๒ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓.๘๐	๐.๘๘๖	มาก
๕.๓ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓.๗๘	๐.๘๙๑	มาก
๕.๔ ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ	๓.๗๐	๐.๙๓๐	มาก
๕.๕ หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๐	๐.๙๙๗	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๙๙		มาก
๖.๑ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๔.๐๔	๐.๘๖๐	มาก
๖.๒ ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๔.๑๒	๐.๗๗๔	มาก
๖.๓ ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๙๙	๐.๘๑๘	มาก
๖.๔ ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน	๓.๙๔	๐.๘๒๖	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๖		มาก
๗.๑ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๗	๐.๗๙๖	มาก
๗.๒ ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	๓.๙๙	๐.๗๘๔	มาก
๗.๓ ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๔.๐๘	๐.๗๙๗	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙		มาก
๘.๑ ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓.๙๘	๐.๗๑๑	มาก
๘.๒ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๐๗	๐.๗๐๕	มาก
๘.๓ ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน	๓.๘๙	๐.๘๐๕	มาก
๘.๔ ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๔.๐๓	๐.๗๔๔	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๒		มาก
๙.๑ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๖	๐.๗๑๐	มาก
๙.๒ ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๓.๘๕	๐.๗๘๘	มาก
๙.๓ หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๖๔	๐.๙๔๔	มาก
๙.๔ หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๘	๐.๙๓๔	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๗		มาก
๑๐.๑ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๙๘	๐.๗๕๖	มาก
๑๐.๒ ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ	๓.๙๗	๐.๘๐๘	มาก
๑๐.๓ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	๓.๙๒	๐.๘๔๙	มาก
๑๑ ด้านความรับผิดชอบในงาน	๓.๘๗		มาก
๑๑.๑ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๙๔	๐.๘๒๖	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑๑.๒ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔.๐๘	๐.๗๓๓	มาก
๑๑.๒ ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๙๐	๐.๘๔๓	มาก
๑๑.๓ งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม	๓.๘๖	๐.๗๙๓	มาก
๑๒.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๒		มาก
๑๒.๑ ท่านรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๖๒	๐.๙๓๕	มาก
๑๒.๒ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๘๗๑	มาก
๑๒.๓ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๓.๖๕	๐.๙๗๑	มาก

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๙๗	๓.๗๗	๓.๗๐
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๙๗	๓.๘๐	๓.๖๘
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๗	๔.๐๐	๓.๘๖
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๙๕	๓.๗๘	๓.๗๖
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๘๔	๓.๖๐	๓.๕๕
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๒๑	๓.๗๘	๓.๙๗
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๕	๓.๙๙	๓.๘๔
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๑๐	๓.๘๙	๓.๗๒
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๙๒	๓.๖๒	๓.๖๑
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๔.๐๔	๓.๘๖	๓.๗๐
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน	๔.๐๔	๓.๘๔	๓.๗๓
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๘๗	๓.๕๐	๓.๔๙
รวม	๔.๐๑	๓.๗๙	๓.๗๒

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน



ภาพที่ ๑๐ แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินรายด้าน (ภาพรวมองค์กร)

ตารางที่ ๔ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ข้าราชการ	๑. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (๔.๒๑) ๒. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๑๗) ๓. ด้านชีวิตส่วนตัว (๔.๐๕)	๑. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๘๕) ๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๘๗) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๙๒)
ลูกจ้างประจำ	๑. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (๓.๙๗) ๒. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๓.๘๖) ๓. ด้านชีวิตส่วนตัว (๓.๘๔)	๑. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๕๙) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๕๕) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๖๑)
พนักงานราชการ	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๐๐) ๒. ด้านชีวิตส่วนตัว (๓.๙๙) ๓. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (๓.๘๙)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๕๐) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๖๐) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๖๒)

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทอายุ

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	Gen B	Gen X	Gen Y
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๘	๓.๘๖	๓.๙๐
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๙๖	๓.๘๒	๓.๙๓
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๖	๔.๐๑	๔.๑๓
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔.๐๐	๓.๘๖	๓.๘๖
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๘๓	๓.๖๘	๓.๗๕
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๐๙	๓.๙๘	๔.๐๔
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๖	๔.๐๑	๔.๐๑
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๖	๓.๙๘	๔.๐๑
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๘๘	๓.๗๑	๓.๘๓
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๖	๓.๙๐	๔.๐๐
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน	๔.๐๑	๓.๙๑	๓.๙๖
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๗๓	๓.๖๑	๓.๗๗
รวม	๓.๙๔	๓.๘๖	๓.๙๓

ตารางที่ ๖ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทอายุ

Generation	สูงสุด	ต่ำสุด
Generation B พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว (๔.๐๖) ๒. ความรับผิดชอบในงาน (๔.๐๑) ๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๔.๐๐)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๗๓) ๒. ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร (๓.๗๘) ๓. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๘๓)
Generation X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว (๔.๐๑) ๒. ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (๓.๙๘) ๓. ความรับผิดชอบในงาน (๓.๙๑)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๖๑) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๖๘) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๗๑)
Generation Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ (๑๘-๓๕ปี)	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๑๓) ๒. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (๔.๐๔) ๓. ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสำเร็จใน การทำงาน(๔.๐๑)	๑. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๗๕) ๒. ความรับผิดชอบในงาน (๓.๗๖) ๓. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๗๗)

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ.กอง/สำนัก/ ผอ.กลุ่ม	ผู้ปฏิบัติงาน
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๔.๑๔	๓.๘๔
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๔.๐๙	๓.๘๖
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๘	๔.๐๕
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔.๑๒	๓.๘๔
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๔.๐๘	๓.๖๘
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๓๓	๓.๙๙
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๑๙	๓.๙๙
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๒๖	๓.๙๖
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๔.๑๓	๓.๗๔
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๔.๑๘	๓.๙๓
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน	๔.๒๑	๓.๙๑
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๐๔	๓.๖๖
รวม	๔.๑๘	๓.๘๗

ตารางที่ ๘ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ.กอง/ สำนัก/ผอ.กลุ่ม	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๓๘) ๒. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๓๓) ๓. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (๔.๒๖)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(๔.๐๔) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๔.๐๘) ๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (๔.๐๙)
ผู้ปฏิบัติงาน	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๐๕) ๒. ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว (๓.๙๙) ๓. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (๓.๙๖)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๖๖) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๖๘) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๗๔)

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรรายด้านแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๘๔	๓.๘๙
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๙๔	๓.๘๖
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑	๔.๐๘
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๘๑	๓.๙
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๗๒	๓.๗๓
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๙	๔.๐๙
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๘๗	๔.๐๙
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๔	๔.๐๒
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๖	๓.๗๙
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๑	๓.๙๗
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน	๓.๘๙	๓.๙๑
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๓	๓.๗๔
รวม	๓.๘๖	๓.๙๒

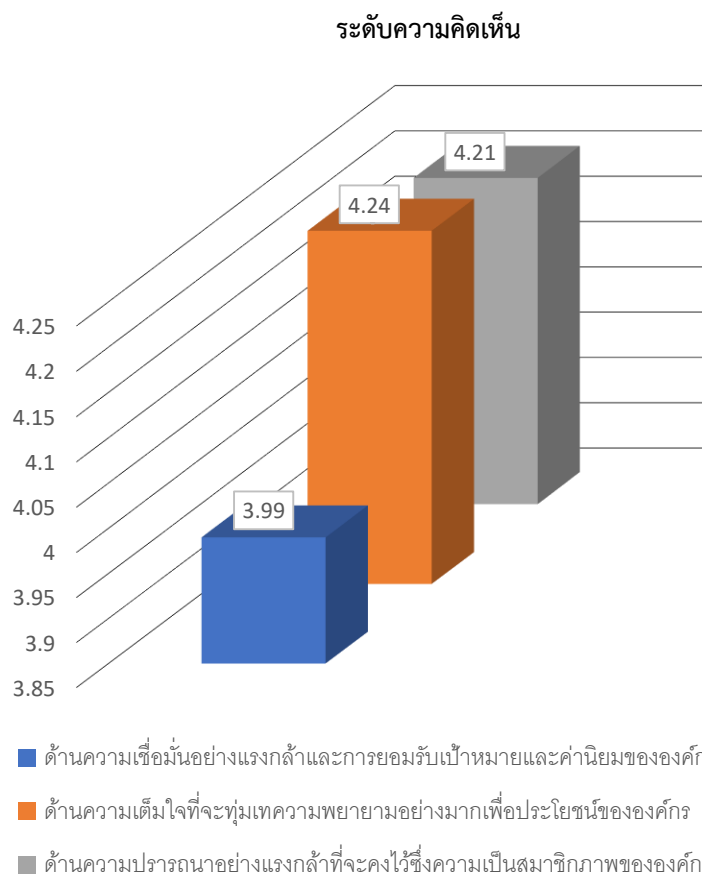
ตารางที่ ๑๐ ลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรแยกตามประเภทสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด
ส่วนกลาง	๑. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๑) ๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (๓.๙๔) ๓. ด้านลักษณะงานที่ทำ (๓.๙๑)	๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๖๓) ๒. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๗๒) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๗๖)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	๑. ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว (๔.๐๙) ๒. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔.๐๘) ๓. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (๔.๐๒)	๑. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๗๓) ๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓.๗๔) ๓. ด้านการได้รับการยอมรับ (๓.๗๙)

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ข้อความคำถามความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๙๙		มาก
๑.๑ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	๓.๙๒	๐.๗๗๘	มาก
๑.๒ ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของท่าน	๓.๘๘	๐.๗๘๒	มาก
๑.๓ ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงาน ความสำเร็จของท่านด้วย	๔.๐๕	๐.๗๖๘	มาก
๑.๔ ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๔.๐๗	๐.๗๑๓	มาก
๑.๕ ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน	๔.๐๒	๐.๘๐๑	มาก
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๒๔		มากที่สุด
๒.๑ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	๔.๓๐	๐.๖๓๑	มากที่สุด
๒.๒ ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	๔.๒๒	๐.๗๐๕	มากที่สุด
๒.๓ ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๔.๒๔	๐.๖๘๔	มากที่สุด
๒.๔ ท่านคิดว่าอนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของท่านด้วย	๔.๑๘	๐.๗๔๕	มาก
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๔.๒๑		มากที่สุด
๓.๑ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน	๔.๒๕	๐.๖๘๒	มากที่สุด
๓.๒ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๔.๑๙	๐.๗๑๕	มาก
๓.๓ ท่านมักบอกคนอื่นเสมอ ว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	๔.๑๒	๐.๗๗๔	มาก
๓.๔ ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	๔.๒๐	๐.๗๒๔	มาก
๓.๕ ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	๔.๒๘	๐.๖๗๙	มากที่สุด
รวม	๔.๑๕		มาก



ภาพที่ ๑๑ แสดงข้อมูล ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ ๑๒ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันของ บุคลากรต่อกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	๒. ด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	๓. ด้านความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร
ข้าราชการ	๓.๘๐ มาก (ร้อยละ ๗๖)	๓.๙๑ มาก (ร้อยละ ๗๘.๒)	๓.๘๒ มาก (ร้อยละ ๗๖.๔๐)	๓.๖๘ มาก (ร้อยละ ๗๓.๖๐)
พนักงานราชการ	๓.๖๑ มาก (ร้อยละ ๘๒.๖)	๓.๖๕ มาก (ร้อยละ ๗๓)	๓.๖๔ มาก (ร้อยละ ๗๒.๘)	๓.๕๓ มาก (ร้อยละ ๗๐.๖)
ลูกจ้างประจำ	๓.๕๓ มาก (ร้อยละ ๗๐.๖)	๓.๖๐ มาก (ร้อยละ ๗๒)	๓.๕๔ มาก (ร้อยละ ๗๐.๘)	๓.๔๕ มาก (ร้อยละ ๖๙)

ตารางที่ ๑๓ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทอายุ

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันของ บุคลากรต่อกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	๒. ด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	๓. ด้านความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร
Generation B พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๓.๖๘ มาก (ร้อยละ ๗๓.๖)	๓.๗๑ มาก (ร้อยละ ๗๔.๒)	๓.๗๑ มาก (ร้อยละ ๗๔.๒)	๓.๖๒ (ร้อยละ ๗๒.๔)
Generation X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	๓.๗๐ มาก (ร้อยละ ๗๔)	๓.๗๔ มาก (ร้อยละ ๗๔.๘)	๓.๗๖ มาก (ร้อยละ ๗๕.๒)	๓.๖๑ มาก (ร้อยละ ๗๒.๒)
Generation Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ (๑๘-๓๕ปี)	๓.๗๑ มาก (ร้อยละ ๗๔.๒)	๓.๘๑ มาก (ร้อยละ ๗๖.๒)	๓.๗๒ มาก (ร้อยละ ๗๔.๔)	๓.๖๑ มาก (ร้อยละ ๗๒.๒)

ตารางที่ ๑๔ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันของ บุคลากรต่อกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	๒. ด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	๓. ด้านความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร
ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ.กอง/ สำนัก/ผอ.กลุ่ม	๔.๔๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๒)	๔.๒๖ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๒)	๔.๕๓ มากที่สุด (ร้อยละ ๙๐.๖)	๔.๔๔ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๘)
ผู้ปฏิบัติ	๔.๑๑ มาก (ร้อยละ ๘๒.๒)	๓.๙๖ มาก (ร้อยละ ๗๙.๒)	๔.๒ มาก (ร้อยละ ๘๔)	๔.๑๘ มาก (ร้อยละ ๘๓.๖)

ตารางที่ ๑๕ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน แยกตามประเภท สถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันของ บุคลากรต่อกรม พัฒนาที่ดิน	๑.ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	๒. ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	๓. ด้านความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร
ส่วนกลาง	๔.๐๑ มาก (ร้อยละ ๘๐.๒)	๓.๘๗ มาก (ร้อยละ ๗๗.๔)	๔.๑๒ มาก (ร้อยละ ๘๒.๔)	๔.๐๕ มาก (ร้อยละ ๘๑)
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ในส่วนภูมิภาค	๔.๒๑ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๔.๒)	๔.๐๕ มาก (ร้อยละ ๘๑)	๔.๒๙ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๘)	๔.๒๙ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๕.๘)

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “ข้าราชการ”

๑. กรมควรให้ความสำคัญความก้าวหน้าของตำแหน่งทั่วไปให้มากกว่านี้ไม่ควรอยู่แค่ตำแหน่งอาวุโส
๒. ควรปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานในระดับภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ในการดูแล
ทรัพยากรดินของประเทศ และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
๓. กรมพัฒนาที่ดิน ควรพิจารณาจัดให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ตรงตามตำแหน่งได้ทำงานในภูมิลำเนาตน
ตามความสมัครใจ ก่อนพิจารณาการโยกย้าย
๔. การพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรผู้บริหารไม่ได้รับการสนับสนุนหรือจัดสรรตามลำดับอาวุโส หรือกรม
พัฒนาที่ดิน ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันของโอกาส ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดูแลการพัฒนา
บุคลากรจำเป็นต้องสำรวจ เสนอบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่าง
เท่าเทียมและเป็นธรรมทั้งนี้ แม้ว่าจะทำหนังสือแจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการอบรม แต่ก็ไม่ได้รับ
การพิจารณา ซึ่งการเรียนรู้ พัฒนาเทคนิค วิธีการ เครื่องมือที่จะสามารถเลือกนำมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ เพิ่มมุมมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลต่างหน่วยงาน ที่มีมุมมองที่ต่างกัน เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ได้

๕. ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและการฝึกอบรมนักบริหารควรมีหลักสูตรของกรมพัฒนาที่ดินที่สามารถนำไปเป็นหลักฐานสนับสนุนได้
๖. ควรพิจารณาวุฒิการศึกษาที่ระดับสูงกว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เพื่อลดระยะเวลาในการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นเดียวกับสายวิชาการ และควรเพิ่มกรอบตำแหน่งตามสายงานให้เป็นไปตามระยะเวลาสามารถปรับขึ้นโดยไม่ต้องรอให้ตำแหน่งสายงาน โดยเฉพาะอาวุโสมีไม่กี่จังหวัด
๗. การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคต ปัจจุบันบุคลากรไม่ค่อยเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ
๘. ทำหน้าที่ตามภาระงาน (Job Description) ไม่ก้าวล่วงงาน จะคงไว้ซึ่งความเป็นธรรม และความสำเร็จของงาน ซึ่งบางตำแหน่งในปัจจุบันมีการกำหนดภารกิจชัดเจน แต่ไม่มอบหมายให้ปฏิบัติตามภารกิจ
๙. อยากให้มีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สร้างประสบการณ์ และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร
๑๐. อยากให้มีการจัดกิจกรรมที่บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น มีกิจกรรมที่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้จักกัน เพื่อสร้างเครือข่ายขององค์กร
๑๑. อยากให้หน่วยงานมีความเป็นทีมเวิร์ค ยอมรับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่อคติ มุ่งไปทำงานและประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
๑๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ บางส่วน มีอายุการใช้งานสูง ทำให้บางครั้งสเปค เครื่องมือใช้งานกับโปรแกรมรุ่นใหม่ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ต้องใช้เวลาในการทำงานนานขึ้นหรือต้องแก้ปัญหาโดยลงทุนซื้ออุปกรณ์มาใช้เอง
๑๓. อยากให้โรงอาหารติดแอร์

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “พนักงานราชการ”

๑. ต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการรักษาตัวเอง
๒. อยากให้ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาส รับฟังความเห็นลูกน้องเรื่อยๆ
๓. อยากให้กรมเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานด้วยความตั้งใจแต่ผลที่ได้คือการถูกมองข้ามจากผู้บังคับบัญชาเพราะมันเป็นส่วนหนึ่งที่จะบั่นทอนจิตใจที่จะทำให้คนที่ตั้งใจทำงานหมดกำลังใจในการทำงานและจะทำให้งานหรือภารกิจของกรมจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๔. อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น
๕. อยากให้พนักงานราชการโอนย้ายได้เหมือนเดิม
๖. อยากให้สัญญาจ้างของพนักงานมีระยะเวลาเพิ่มมากขึ้น เป็นสัญญา ๔ ปี ต่อสัญญา ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ รวมถึงสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร “ลูกจ้างประจำ”

๑. ควรมีการส่งเสริมลูกจ้างประจำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง
๒. น่าจะมีตำแหน่งให้ลูกจ้างรายเดือนที่ทำมานาน ๆ บ้างก็ดี

ส่วนที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถต่อตามตำแหน่ง หน้าที่ต้องการ]	๓.๘๕	๐.๘๑๑	มาก
๒.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลักความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ]	๓.๘๐	๐.๘๔๔	มาก
๓.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการโยกย้ายที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ]	๓.๗๕	๐.๘๘๓	มาก
๔.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเรื่องความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา]	๓.๙๑	๐.๘๓๑	มาก
๕.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการมอบอำนาจเพื่อความรวดเร็วและกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ]	๓.๘๙	๐.๗๘๙	มาก
๖.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างและพัฒนาให้มีวินัยรวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดวินัย]	๓.๙๕	๐.๘๑๑	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
๗.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินเลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและ ความรู้ความสามารถ]	๓.๘๔	๐.๘๗๕	มาก
๘.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและ ความรู้ความสามารถ]	๓.๘๒	๐.๙๑๗	มาก
๙.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อโปรแกรมร้องเรียน ร้องทุกข์บน Internet ในด้านความเหมาะสมและเพียงพอ]	๓.๘๐	๐.๘๗๒	มาก
๑๐.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล [ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน]	๓.๙๒	๐.๘๒๘	มาก
๑๑.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล [ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา บุคลากร ตรงตามความต้องการและเป็นการเพิ่มทักษะ ความสามารถในงานที่ทำ]	๓.๙๒	๐.๘๑๓	มาก
๑๒.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล [ระดับความพึงพอใจต่องานด้านสวัสดิการกรมพัฒนา ที่ดิน]	๓.๘๐	๐.๘๘๙	มาก
๑๓.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล [ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล]	๓.๘๘	๐.๘๔๔	มาก
รวม	๓.๘๖	๐.๘๔๖	มาก

ภาคผนวก

แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

แบบสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน

อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร และเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ เป็นภาพรวม และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสำรวจนี้ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☐ ในช่อง ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

๑. เพศ

๑.๑ ☐ ชาย

๑.๒ ☐ หญิง

๒. อายุ.....ปี

๓. วุฒิการศึกษา

๓.๑ ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

๓.๒ ☐ ปริญญาตรี

๓.๓ ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. สถานภาพการทำงาน

๔.๑ ☐ ข้าราชการ

๔.๑.๑ ☐ ประเภทวิชาการ

๔.๑.๑.๑ ☐ ระดับปฏิบัติการ

๔.๑.๑.๒ ☐ ระดับชำนาญการ

๔.๑.๑.๓ ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๑.๑.๔ ☐ ระดับเชี่ยวชาญ

๔.๑.๒ ☐ ประเภททั่วไป

๔.๑.๒.๑ ☐ ระดับปฏิบัติงาน

๔.๑.๒.๒ ☐ ระดับชำนาญงาน

๔.๑.๒.๓ ☐ ระดับอาวุโส

๔.๒ ☐ พนักงานราชการ

๔.๓ ☐ ลูกจ้างประจำ

๕. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- | | |
|---|---|
| ๕.๑ ☐ กลุ่มตรวจสอบภายใน | ๕.๑๕ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑ |
| ๕.๒ ☐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | ๕.๑๖ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒ |
| ๕.๓ ☐ สำนักงานเลขานุการกรม | ๕.๑๗ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓ |
| ๕.๔ ☐ กองการเจ้าหน้าที่ | ๕.๑๘ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔ |
| ๕.๕ ☐ กองคลัง | ๕.๑๙ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๕ |
| ๕.๖ ☐ กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน | ๕.๒๐ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖ |
| ๕.๗ ☐ กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน | ๕.๒๑ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗ |
| ๕.๘ ☐ กองแผนงาน | ๕.๒๒ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ |
| ๕.๙ ☐ กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน | ๕.๒๓ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙ |
| ๕.๑๐ ☐ กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน | ๕.๒๔ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐ |
| ๕.๑๑ ☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | ๕.๒๕ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑ |
| ๕.๑๒ ☐ สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่ | ๕.๒๖ ☐ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๒ |
| ๕.๑๓ ☐ สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน | |
| ๕.๑๔ ☐ สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน | |

๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพัฒนาที่ดิน (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี).....ปี

- | | |
|--|--|
| ๖.๑ ☐ ๕ ปีหรือต่ำกว่า | ๖.๒ ☐ ๖ - ๑๐ ปี |
| ๖.๓ ☐ ๑๑- ๑๕ ปี | ๖.๔ ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี |
| ๖.๕ ☐ ๒๑ - ๒๕ ปี | ๖.๖ ☐ มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป |

๗. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

- | | |
|---|---|
| ๗.๑ ☐ ผอ.กอง/สำนัก | ๗.๒ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ |
| ๗.๓ ☐ หัวหน้าฝ่าย/ผอ.กลุ่ม | ๗.๔ ☐ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน |

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

(กรุณาตอบโดยใส่เครื่องหมาย ☐ ในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
๑. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม					
๒. หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน					
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน					
๔. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๕. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน					
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
๖. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน					
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา					
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
๑๑. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
๑๒. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
๑๓. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
๑๔. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น					
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑๕. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
๑๖. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑๗. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน					
๑๘. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการ ทำงาน					
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงาน ที่ทำอยู่					
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
๒๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ					
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง					
๒๘. ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน					
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว					
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก					
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
๓๒. ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน					
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
๓๔. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน					
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ					
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน					
๓๘. หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม					
๓๙. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ					
๔๒. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน					
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ					
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๔๖. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม					
๑๒. ด้านความก้าวหน้าใน					
หน้าที่การงาน					
๔๗. ท่านรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
๑. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
๒. ท่านมีความรู้สึกที่เป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของท่าน					
๓. ท่านมีความรู้สึกที่ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย					
๔. ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
๕. ท่านมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน					
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
๖. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					
๗. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา					
๘. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
๙. ท่านคิดว่าอนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของท่านด้วย					
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
๑๐. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน					
๑๑. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
๑๒. ท่านมักบอกคนอื่นเสมอ ว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
๑๓. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน					
๑๔. ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถต่อตามตำแหน่ง หน้าที่ต้องการ					
๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ แต่งตั้ง ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลักความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ					
๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ โยกย้าย ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ					
๔. ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการ พัฒนา ธรรมเนียมการทำงานที่ เน้นเรื่องความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา					
๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ มอบอำนาจ เพื่อความรวดเร็วและกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ					
๖. ระดับความพึงพอใจต่อการ เสริมสร้างและพัฒนา ให้มีวินัย รวมทั้งป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย					
๗. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ประเมินเลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ					
๘.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ประเมินเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และพิจารณาโดยยึดหลักผลงานและความรู้ความสามารถ					
๙. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อโปรแกรม ร้องเรียน ร้องทุกข์บน Internet ในด้านความเหมาะสมและเพียงพอ					
๑๐.ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการ เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน					
๑๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ พัฒนาบุคลากร ตรงตามความต้องการและเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถในงานที่ทำ					
๑๒. ระดับความพึงพอใจต่อ งานด้านสวัสดิการ กรมพัฒนาที่ดิน					
ระดับความพึงพอใจใน .๑๓ ภาพรวม ของการบริหารทรัพยากรบุคคล					

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ

