

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต
ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
พฤศจิกายน 2563

บทสรุปผู้บริหาร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (กบท.สส.) ได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต (ความสุข) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ตลอดจนความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร) ในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2563 ถึง 3 กันยายน 2563 ผ่านการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ของบุคลากรภายใน สศอ.

จากการสำรวจพบว่า บุคลากรใน สศอ. มีระดับความสุขโดยเฉลี่ยร้อยละ 75.2 (ประเมินโดยข้อคำถาม 8 ข้อ) ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยร้อยละ 71.3 โดยค่าความสุขและค่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เท่ากับ 0.569

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยโดยรวม ร้อยละ 69.5 เกิดจากปัจจัยจำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ 1) งานในความรับผิดชอบ (ระดับความเห็นร้อยละ 78.7) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับความเห็นร้อยละ 71.9) 3) ภาวะผู้นำ (ระดับความเห็นร้อยละ 66.4) 4) วัฒนธรรมในองค์กร (ระดับความเห็นร้อยละ 64.7) 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ระดับความเห็นร้อยละ 70.1) 6) การพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ (ระดับความเห็นร้อยละ 66.8) และ 7) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ระดับความเห็นร้อยละ 67.7) ซึ่งเมื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมาหาค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันพบว่าทุกปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.337 – 0.734 ทั้งนี้เรื่องที่มีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สหสัมพันธ์ 0.734) วัฒนธรรมในองค์กร (สหสัมพันธ์ 0.674) และ งานในความรับผิดชอบ (สหสัมพันธ์ 0.570) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่ามีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย ร้อยละ 64.6 (ประเมินโดยข้อคำถาม 14 ข้อ) โดยมีหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด 5 หัวข้อ ประกอบด้วย 1) การสรรหาอัตราากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 55.2) 2) หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้ (ร้อยละ 55.8) 3) การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 59.4) 4) การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 61.2) 5) นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HiPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ร้อยละ 61.8)

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพัน อาทิ 1) การสร้างและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) 2) การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข (Happy Workplace) 3) การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้มแข็ง โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และ 4) การสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อการทำงานเป็นทีม หรือสร้างความสนิทสนมในทีมงาน

ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ 1) เร่งรัดกระบวนการ สรรหาอัตราากำลังทดแทน ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น (จาก 213 วัน ในปีงบประมาณ 2563 เหลือ 180 วัน ในปีงบประมาณ 2564) 2) ขอความร่วมมือหน่วยงานต่าง ๆ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ (การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน การให้คำปรึกษา และวิเคราะห์ความสำเร็จ) 3) เร่งรัดกระบวนการ เลื่อนเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น (จาก 79.5 วัน ในปีงบประมาณ 2563 เหลือภายใน 45 วัน ในปีงบประมาณ 2564) 4) เร่งรัดกระบวนการ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น (จาก 83.8 วัน ในปีงบประมาณ 2563 เหลือภายใน 60 วัน ในปีงบประมาณ 2564) และ 5) ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการ (ทบทวน JD หา Competency Gap และ Training Roadmap)

ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร สศอ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



ระดับความสุข 75.2



ระดับความผูกพัน 71.3



Correlation ระหว่าง
ความสุข และความผูกพัน
เท่ากับ 0.569

ระดับความผูกพันจำแนกตามหัวข้อ

การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 78.8)



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

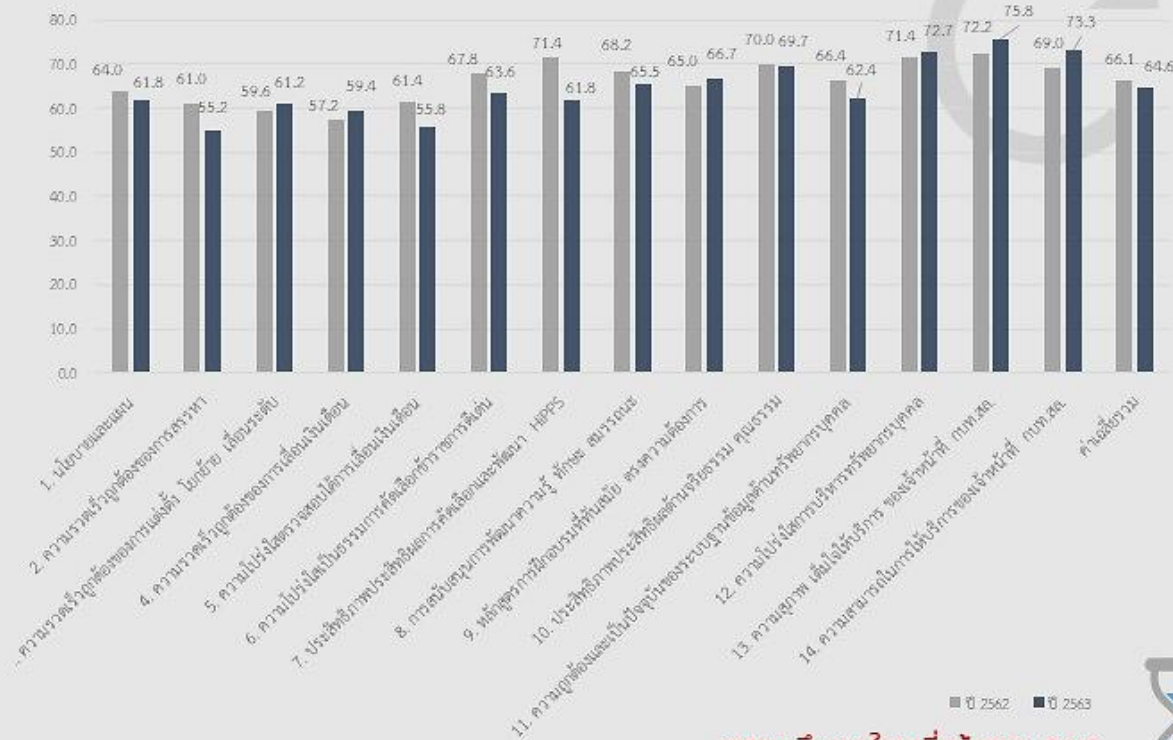


เฉลี่ยทุกปัจจัยร้อยละ 69.5



งานในความรับผิดชอบ	ระดับความเห็นร้อยละ 78.7 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.570
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็นร้อยละ 71.9 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.734
ภาวะผู้นำ	ระดับความเห็นร้อยละ 66.4 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.488
วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความเห็นร้อยละ 64.7 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.674
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความเห็นร้อยละ 70.1 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.510
การพัฒนา/ความก้าวหน้าทางอาชีพ	ระดับความเห็นร้อยละ 75.0 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.522
คุณภาพชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว	ระดับความเห็นร้อยละ 67.7 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.337

เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปี 2563 และ ปี 2562



ความพึงพอใจเฉลี่ยร้อยละ: 64.6



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพัน

- 1 การสร้างและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)
- 2 การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข (Happy Workplace)
- 3 การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้มแข็ง โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 4 การสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อการทำงานเป็นทีม หรือสร้างความสนิทสนมในทีมงาน



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา งานบริหารทรัพยากรบุคคล



สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	i
สารบัญ	iv
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. วิธีดำเนินการ	1
3.1 ช่องทาง	1
3.2 ระยะเวลาในการสำรวจ	1
3.3 กลุ่มตัวอย่าง	1
4. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	2
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	2
4.2 การประเมินความสุขของบุคลากร	2
4.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร	3
4.4 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	4
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	5
4.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	5
4.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างปี 2562 และ 2563	6
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	7
5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	7
5.2 การประเมินความสุขของบุคลากร	10
5.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร	12
5.4 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	18
5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	26
5.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	29
5.7 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	32
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	33
6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสำรวจ	33
6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	34
6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล	35
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2534 เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระดับมหภาค พื้นที่เฉพาะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และอุตสาหกรรมรายสาขา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต การผลักดันแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบรองรับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การเตือนภัยด้านอุตสาหกรรม และการวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งสัญญาณเตือนภัยทางอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บรรลุตามภารกิจดังกล่าว สำนักงานฯ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ให้เกิดความพึงพอใจ ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ สามารถมั่นใจได้ว่า สำนักงานฯ จะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการตอบสนองต่อการกิจ ตลอดทั้งเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Awards: PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งต้องการพัฒนาระบบการจัดการบุคลากร และระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่ดี ซึ่งขับเคลื่อนบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง (Data-driven Operations) จึงได้มีการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้ใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาความผาสุก ความผูกพัน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

2.2 เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

2.3 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ช่องทาง

ดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยขออนุเคราะห์บุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ร่วมตอบแบบสอบถาม ตามบันทึก สล. (กบพ.) ที่ ออก 0801/ว 286 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2563 รายละเอียดแบบสอบถามตามเอกสารในภาคผนวก

3.2 ระยะเวลาในการสำรวจ

ตั้งแต่ 20 สิงหาคม 2563 – 3 กันยายน 2563

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ของบุคลากรใน สศอ. (เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในระบบ dpis.oie.go.th ณ วันที่ 16 กันยายน 2563 จำนวน 143 ราย)

4. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถามฯ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1) เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
- 2) อายุ แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี
- 3) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
- 4) ประเภทตำแหน่ง แบ่งเป็น 11 ประเภท ได้แก่ บริหารระดับสูง บริหารระดับต้น อำนวยการระดับสูง วิชาการระดับเชี่ยวชาญ วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ วิชาการระดับชำนาญการ วิชาการระดับปฏิบัติการ ทั่วไประดับชำนาญงาน ทั่วไประดับปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

5) หน่วยงานที่สังกัด แบ่งเป็น 10 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) กองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค (กม.) กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 1 (กร.1) กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 2 (กร.2) กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กว.) กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กส.) กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ (กพ.) และบุคลากรที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงาน รองผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้เชี่ยวชาญ)

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จะดำเนินการโดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การประเมินความสุขของบุคลากร

ในการประเมินความสุขของบุคลากร จะใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามฯ ซึ่งใช้คำถามในการประเมิน 8 ข้อ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยสร้างมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

ไม่เลย	1	คะแนน
เล็กน้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

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

และเพื่อให้สามารถหาค่าเฉลี่ยรวมของทั้ง 8 ข้อได้ คำถามใดที่มีลักษณะเป็นคำถามเชิงลบ (คำถามที่แสดงว่าบุคลากรไม่มีความสุข) ในการหาค่าเฉลี่ย/ร้อยละจะดำเนินการเรียงลำดับค่าใหม่จากน้อยเป็นมากแทน (Reverse Scale) โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความสุขในระดับ ไม่มีความสุข
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความสุขในระดับ มีความสุขน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความสุขในระดับ มีความสุขปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความสุขในระดับ มีความสุข
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความสุขในระดับ มีความสุขมาก

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) จากนั้นจะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรในภาพรวมกับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อค่าความสุขหรือไม่ โดยใช้วิธี Chi-square Test ซึ่งจะมีสมมติฐานว่า

H_0 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความสุข

H_1 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความสุข

กรณีที่คุณลักษณะใดมีความสัมพันธ์กับระดับความสุข จะนำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับความสุขตามคุณลักษณะนั้น มาแสดงให้เห็น และอธิบายประกอบเพิ่มเติม

4.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

ในการประเมินความผูกพันของบุคลากร จะใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 4 ของแบบสอบถามฯ ซึ่งแบ่งความผูกพันออกเป็น 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทั้งนี้ในแต่ละด้านจะใช้คำถามในการประเมินกลุ่มละ 5 ข้อ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยสร้างมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

และเพื่อให้สามารถหาค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน และความผูกพันโดยรวมได้ คำถามใดที่มีลักษณะเป็นคำถามเชิงลบ (คำถามที่แสดงว่าบุคลากรไม่มีความสุขผูกพัน) ในการหาค่าเฉลี่ย/ร้อยละจะดำเนินการเรียงลำดับค่าใหม่จากน้อยเป็นมากแทน (Reverse Scale) โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผูกพันในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผูกพันในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผูกพันในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผูกพันในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผูกพันในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) จากนั้นจะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม กับคุณลักษณะต่าง ๆ

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อค่าความผูกพันหรือไม่ โดยใช้วิธี Chi-square Test ซึ่งจะมีสมมติฐานว่า

H_0 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความผูกพัน

H_1 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความผูกพัน

กรณีที่คุณลักษณะใดมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน จะนำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันตามคุณลักษณะนั้น มาแสดงให้เห็น และอธิบายประกอบเพิ่มเติม

นอกจากนี้ยังหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความสุขของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่า r (สัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์)	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.89	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.4 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ในการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน จะใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 5 ของแบบสอบถามฯ ซึ่งแบ่งปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันออกเป็น 7 ปัจจัย ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ทั้งนี้ในแต่ละปัจจัย จะใช้คำถามในการประเมินกลุ่มละ 5 ถึง 7 ข้อ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เฉย ๆ ค่อนข้างเห็นด้วย และเห็นด้วย โดยสร้างมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

ไม่เห็นด้วย	1	คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
เฉย ๆ	3	คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วย	5	คะแนน

โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยฯ ในระดับไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยฯ ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยฯ ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยฯ ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยฯ ในระดับเห็นด้วย

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) จากนั้นจะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม ทั้งแต่ละปัจจัยและในภาพรวม กับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ว่า

คุณลักษณะต่าง ๆ (เพศ อายุ ฯลฯ) เหล่านี้มีผลต่อค่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันหรือไม่ โดยใช้วิธี Chi-square Test ซึ่งจะมีสมมติฐานว่า

H_0 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

H_1 : มีความความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

กรณีที่คุณลักษณะใดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน จะนำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับคุณลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันตามปัจจัยนั้น มาแสดงให้เห็น และอธิบายประกอบเพิ่มเติม

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน จะเป็นการนำปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพัน (ข้อ 4.4) ทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับค่าความผูกพัน (ข้อ 4.3) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยกัน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

<u>ค่า r (สัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์)</u>	<u>ระดับของความสัมพันธ์</u>
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.89	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการประเมินความความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 6 ของแบบสอบถามฯ ซึ่งประกอบด้วยคำถามในการประเมินจำนวน 14 ข้อ ครอบคลุมในงานบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสรรหาอัตรากำลังทดแทน การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการด้านจริยธรรม คุณธรรม และวินัย ระเบียบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ความสุภาพและเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ และความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่

และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยสร้างมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อย

- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) จากนั้นจะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม กับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อค่าความผูกพันหรือไม่ โดยใช้วิธี Chi-square Test ซึ่งจะมีสมมติฐานว่า

H_0 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความพึงพอใจ

H_1 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความพึงพอใจ

กรณีที่คุณลักษณะใดมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ จะนำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับความพึงพอใจตามคุณลักษณะนั้น มาแสดงให้เห็น และอธิบายประกอบเพิ่มเติม

4.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างปี 2562 และ 2563

นอกจากการประเมินค่าความสุข ความผูกพัน และความพึงใจต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 แล้ว เพื่อให้สามารถทราบถึงสถานะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจะมีการนำค่าที่ได้จากการประเมินฯ ในแต่ละหัวข้อ เปรียบเทียบกับผลการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้วย โดยการนำเสนอจะมีทั้งการใช้ตาราง และกราฟแท่ง แสดงผลเปรียบเทียบเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 3 กันยายน 2563 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ของบุคลากรใน สศอ. (เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ณ วันที่ 16 กันยายน 2563) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัย (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด) ได้ ดังนี้

1) เพศ

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
หญิง (ร้อยละ)	95	24	25.3
	(66.4)	(72.7)	
ชาย (ร้อยละ)	48	7	14.6
	(33.6)	(21.2)	
ไม่ต้องการระบุ (ร้อยละ)	-	2	N/A
	-	(6.1))	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	143	33	23.1
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนประชากรใน สศอ. ที่เป็นเพศหญิง อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีการตอบกลับในสัดส่วนที่น้อยกว่าประชากรที่มีอยู่จริง (มีการตอบกลับเพียงร้อยละ 14.6) ซึ่งควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป)

2) อายุ

อายุ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
20-30 ปี	10	1	10.0
(ร้อยละ)	(7.0)	(3.0)	
31-40 ปี	43	11	25.6
(ร้อยละ)	(30.1)	(33.3)	
41-50 ปี	49	13	26.5
(ร้อยละ)	(34.3)	(39.4)	
51-60 ปี	41	8	19.5
(ร้อยละ)	(28.7)	(24.2)	
รวม/เฉลี่ย	143	33	23.1
(ร้อยละ)	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. มีอายุ ตั้งแต่ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี 51-60 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาที่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี สูงที่สุด ร้อยละ 39.4 ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.3 ช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 24.2 และช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 3 ตามลำดับ

3) การศึกษา

การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ)	20	1	5.0
	(14.0)	(3.0)	
ปริญญาตรี (ร้อยละ)	37	11	29.7
	(25.9)	(33.3)	
ปริญญาโท (ร้อยละ)	82	20	24.4
	57.3)	(60.6)	
ปริญญาเอก (ร้อยละ)	4	1	25.0
	(2.8)	(3.0)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	143	33	23.1
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.3 ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 60.6 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.3 ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอก ร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

4) ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
บริหาร ระดับสูง (ร้อยละ)	1	-	0.0
	(0.7)	(0.0)	
บริหาร ระดับต้น (ร้อยละ)	2	-	0.0
	(1.4)	(0.0)	
อำนวยการ ระดับสูง (ร้อยละ)	7	-	0.0
	(4.9)	(0.0)	
ระดับเชี่ยวชาญ (ร้อยละ)	4	1	25.0
	(2.8)	(3.0)	
ระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ)	32	10	31.3
	(22.4)	(30.3)	

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
ระดับชำนาญการ (ร้อยละ)	40	13	32.5
	(28.0)	(39.4)	
ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ)	27	6	22.2
	(18.9)	(18.2)	
ระดับชำนาญงาน (ร้อยละ)	8	1	12.5
	(5.6)	(3.0)	
ระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	3	-	0.0
	(2.1)	(0.0)	
ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ)	14	2	14.3
	(9.8)	(6.1)	
พนักงานราชการ (ร้อยละ)	5	-	0.0
	(3.5)	(0.0)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	143	33	23.1
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. เป็นข้าราชการในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 28.0 ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ สอดคล้องกับแบบสอบถามที่ตอบกลับมา ซึ่งส่วนใหญ่มาจากข้าราชการระดับชำนาญการ (ร้อยละ 39.4) ระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 30.3) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 18.2) อย่างไรก็ตามพบว่าข้าราชการในบางระดับ และพนักงานราชการ ไม่ได้ตอบกลับแบบสอบถาม ซึ่งควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป

5) หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
ตสน. (ร้อยละ)	2	-	0.0
	(1.4)	(0.0)	
กพป. (ร้อยละ)	2	1	50.0
	(1.4)	(3.0)	
สล. (ร้อยละ)	35	6	17.1
	(24.5)	(18.2)	
กม. (ร้อยละ)	16	6	37.5
	(11.2)	(18.2)	
กร.1 (ร้อยละ)	15	6	40.0
	(10.5)	(18.2)	

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
กร.2 (ร้อยละ)	18	3	16.7
	(12.6)	(9.1)	
กว. (ร้อยละ)	15	1	6.7
	(10.5)	(3.0)	
กส. (ร้อยละ)	17	3	17.6
	(11.9)	(9.1)	
กท. (ร้อยละ)	16	6	37.5
	(11.2)	(18.2)	
ส่วนกลาง (ร้อยละ)	7	1	14.3
	(4.9)	(3.0)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	143	33	29.7
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) รองลงมาเป็น กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 2 (กร.2) กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กส.) และ ลดหลั่นในจำนวนไม่ต่างกันมาก ตามลำดับ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ตอบกลับมาจาก 4 กองเท่ากัน คือ สล. กม. กร.1 และ กท. ส่วนบางกองที่ยังมีผลการตอบกลับน้อยอยู่ควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป

5.2 การประเมินความสุขของบุคลากร

ข้อความถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย /ร้อยละ	ระดับ ความสุข
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	- (0.0)	1 (3.0)	12 (36.4)	16 (48.5)	4 (12.1)	3.70 (74.0)	มีความสุข
2. ท่านรู้สึกสบายใจ	- (0.0)	1 (3.0)	13 (39.4)	16 (48.5)	3 (9.1)	3.64 (72.8)	มีความสุข
3. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการ ดำเนินชีวิตประจำวัน (Negative Question)	7 (21.2)	15 (45.5)	10 (30.3)	1 (3.0)	- (0.0)	3.85 (77.0)	มีความสุข
4. ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง (Negative Question)	7 (21.2)	11 (33.3)	15 (45.5)	- (0.0)	- (0.0)	4.24 (84.8)	มีความสุข มาก
5. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ ความทุกข์ (Negative Question)	17 (51.5)	12 (36.4)	4 (12.1)	- (0.0)	- (0.0)	4.39 (87.8)	มีความสุข มาก

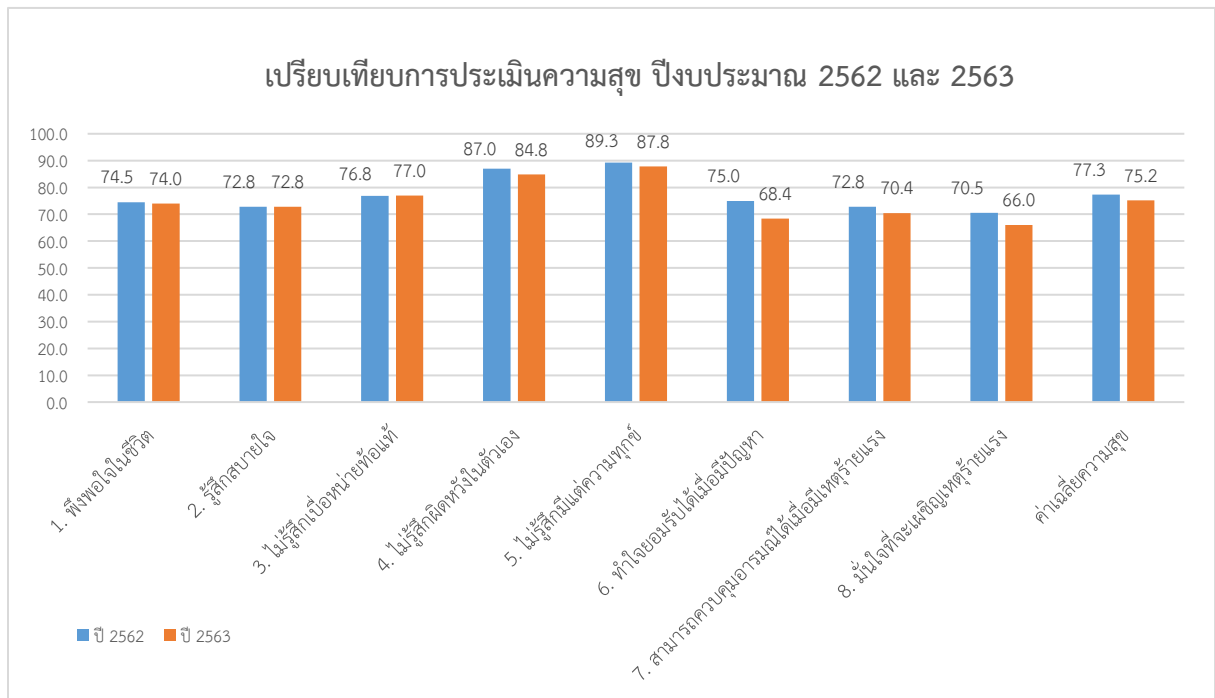
ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความสุข
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
6. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญห)	1 (3.0)	3 (9.1)	13 (39.4)	13 (39.4)	3 (9.1)	3.42 (68.4)	มีความสุข
7. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	- (0.0)	3 (9.1)	13 (39.4)	14 (42.4)	3 (9.1)	3.52 (70.4)	มีความสุข
8. ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	1 (3.0)	4 (12.1)	14 (42.4)	12 (36.4)	2 (6.1)	3.30 (66.0)	มีความสุข ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความสุขจาก 8 ข้อ</u>						<u>3.76 (75.2)</u>	<u>มีความสุข</u>

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. มีความรู้สึกที่ตนเอง “มีความสุข” คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.76 หรือร้อยละ 75.2 โดยหัวข้อที่แสดงว่ามีความสุขมากที่สุด คือ ไม่รู้สึกว่ามีชีวิตมีแต่ความทุกข์ (ร้อยละ 87.8) ไม่รู้สึกผิดหวังในตัวเอง (ร้อยละ 84.8) และไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำเนินการดำเนินชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 77.0) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่อาจมีความสุขน้อยที่สุด คือ ความมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต (ร้อยละ 66.0)

ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อเทียบกับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะว่ามีผลต่อความสุข แตกต่างจากการประเมินในภาพรวมหรือไม่ (ใช้ค่า Significant น้อยกว่า 0.05) ซึ่งผลปรากฏว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ยังไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความสุขของบุคลากรภายใน สศอ. รายละเอียดดังนี้

	ปัจจัยต่าง ๆ	ค่า Pearson Chi-Square Test	Significant	ความสัมพันธ์
1	เพศ	34.801	0.250	ไม่มีความสัมพันธ์
2	อายุ	47.351	0.377	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา	38.388	0.746	ไม่มีความสัมพันธ์
4	ประเภทตำแหน่ง	72.621	0.556	ไม่มีความสัมพันธ์
5	หน่วยงานที่สังกัด	120.725	0.464	ไม่มีความสัมพันธ์

และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 พบว่า ระดับความสุขโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลดลงจากในปี พ.ศ. 2562 เล็กน้อย จากร้อยละ 77.3 เหลือร้อยละ 75.2 โดยในแต่ละหัวข้อของปี 2563 ค่อนข้างมีระดับความสุขใกล้เคียงกับในปี 2562 รายละเอียดแสดงตามกราฟเปรียบเทียบการประเมินความสุขฯ ได้ดังนี้



5.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.							
1. ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	1 (3.0)	2 (6.1)	19 (57.6)	9 (27.3)	2 (6.1)	3.27 (65.4)	ปานกลาง
2. หากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อ สศอ. (Negative Question)	1 (3.0)	3 (9.1)	16 (48.5)	9 (27.3)	4 (12.1)	3.36 (67.2)	ปานกลาง
3. หากมีใครพูดถึง สศอ. ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	3 (9.1)	4 (12.1)	5 (15.2)	19 (57.6)	2 (6.1)	3.39 (67.8)	ปานกลาง
4. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	2 (6.1)	4 (12.1)	12 (36.4)	14 (42.4)	1 (3.0)	3.24 (64.8)	ปานกลาง
5. หากมีผู้เข้าใจ สศอ. ผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	2 (6.1)	1 (3.0)	8 (24.2)	18 (54.5)	4 (12.1)	3.64 (72.8)	มาก
ค่าเฉลี่ยความผูกพันกรณีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.						3.38 (67.6)	ปานกลาง
2) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.							

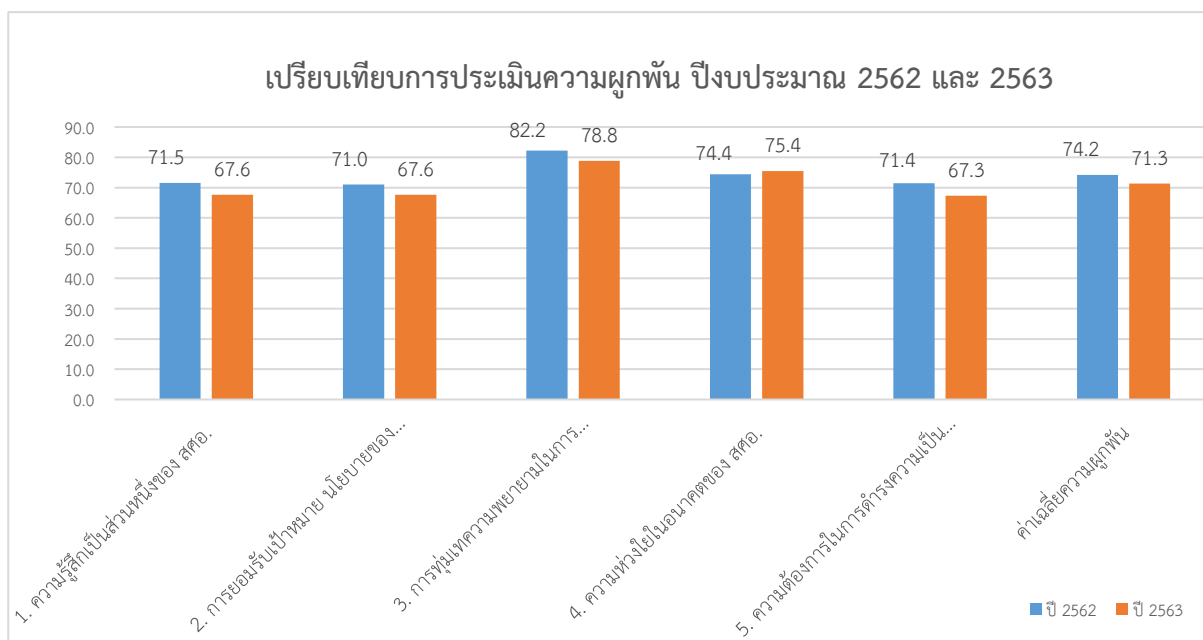
ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของ สศอ.	- (0.0)	2 (6.1)	12 (36.4)	17 (45.5)	2 (9.1)	3.58 (71.6)	มาก
2. เป้าหมายของการปฏิบัติงานใน สศอ. สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	- (0.0)	3 (9.1)	12 (36.4)	15 (45.5)	3 (9.1)	3.55 (71.0)	มาก
3. ท่านคิดว่าการบริหารงานของ สศอ. เป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน	1 (3.0)	6 (18.2)	14 (42.4)	10 (30.3)	2 (6.1)	3.18 (63.6)	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมของ สศอ. เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	4 (12.1)	- (0.0)	16 (48.5)	11 (33.3)	2 (6.1)	3.21 (64.2)	ปานกลาง
5. นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของ สศอ. สามารถทำได้จริง	2 (6.1)	3 (9.1)	12 (36.4)	12 (36.4)	4 (12.1)	3.39 (67.8)	ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีการยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.</u>						3.38 (67.6)	ปานกลาง
3) การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน							
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ สศอ. แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า	1 (3.0)	1 (3.0)	7 (21.2)	19 (57.6)	5 (15.2)	3.79 (75.8)	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำ และทุ่มเทให้กับงานนั้น ให้เสร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	- (0.0)	- (0.0)	3 (9.1)	21 (63.6)	9 (27.3)	4.18 (83.6)	มาก
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ สศอ.	1 (3.0)	- (0.0)	9 (27.3)	18 (54.5)	5 (15.2)	3.79 (75.8)	มาก
4. ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2 (6.1)	- (0.0)	7 (21.2)	18 (54.5)	6 (18.2)	3.79 (75.8)	มาก
5. เมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านก็ยังมุ่งมั่นแก้ไขงานให้บรรลุผลสำเร็จ	- (0.0)	- (0.0)	3 (9.1)	22 (66.7)	8 (24.2)	4.15 (83.0)	มาก
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน</u>						3.94 (78.8)	มาก
4) ความหวังในอนาคตของ สศอ.							
1. ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึก ห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตของ สศอ.	2 (6.1)	2 (6.1)	12 (36.4)	15 (45.5)	2 (6.1)	3.39 (67.8)	ปานกลาง

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
2. เมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานของ สศอ. ประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านได้ให้ความสนใจและติดตามเหตุการณ์ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด	1 (3.0)	1 (3.0)	9 (27.3)	21 (63.6)	1 (3.0)	3.61 (72.2)	มาก
3. ท่านคิดว่าการดำเนินงานนั้น เจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สศอ. เป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน	- (0.0)	- (0.0)	5 (15.2)	17 (51.5)	11 (33.3)	4.18 (83.6)	มาก
4. ปัญหาต่าง ๆ ของ สศอ. ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้แก้ไขเท่านั้น บุคลากรอื่นไม่สามารถช่วยแก้ไขได้ (Negative Question)	- (0.0)	4 (12.1)	16 (48.5)	8 (24.2)	5 (15.2)	3.42 (68.4)	มาก
5. เราจำเป็นต้องพัฒนางานที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	- (0.0)	- (0.0)	3 (9.1)	19 (57.6)	11 (33.3)	4.24 (83.2)	มากที่สุด
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีความห่วงใยในอนาคตของ สศอ.</u>						3.77 (75.4)	มาก
5) ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.							
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่ สศอ. นี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด (Negative Question)	13 (39.4)	7 (21.2)	11 (33.3)	- (0.0)	2 (6.1)	3.88 (77.6)	มาก
2. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งท่านจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. ต่อไป	5 (15.2)	3 (9.1)	16 (48.5)	9 (27.3)	- (0.0)	2.88 (57.6)	ปานกลาง
3. ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จมากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าปัจจุบัน	1 (3.0)	- (0.0)	9 (27.3)	17 (51.5)	6 (18.2)	3.82 (76.4)	มาก
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่ สศอ. ต่อไป	4 (12.1)	- (0.0)	18 (54.5)	10 (30.3)	1 (3.0)	3.12 (62.4)	ปานกลาง
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่ สศอ. จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่ สศอ. ตลอดไป	4 (12.1)	1 (3.0)	17 (51.5)	9 (27.3)	2 (6.1)	3.12 (62.4)	ปานกลาง

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.</u>						3.36 (67.3)	ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพันจาก 5 กรณี</u>						<u>3.57 (71.3)</u>	<u>มาก</u>

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อประมวลผลความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. ผ่าน 5 กลุ่มลักษณะ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความหวังในอนาคตขององค์กร และต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าความผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. เฉลี่ย อยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 3.57 คิดเป็นร้อยละ 71.3) โดยกลุ่มลักษณะที่แสดงความผูกพันสูงที่สุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 คิดเป็นร้อยละ 78.8) รองลงมาคือ ความหวังในอนาคตของ สศอ. (ค่าเฉลี่ย 3.77 คิดเป็นร้อยละ 75.4) ที่เหลือมีความใกล้เคียงกัน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ. (ร้อยละ 67.6) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ. (ร้อยละ 67.6) และ ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ. (ร้อยละ 67.3)

และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 พบว่าระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลดลงจากในปี พ.ศ. 2562 เล็กน้อย จากร้อยละ 77.3 เหลือร้อยละ 75.2 โดยในแต่ละหัวข้อของปี 2563 ค่อนข้างมีระดับความสุขใกล้เคียงกับในปี 2562 รายละเอียดแสดงตามกราฟเปรียบเทียบการประเมินความสุขฯ ได้ดังนี้



โดยหากแบ่งการเปลี่ยนแปลงความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) เรื่องที่มีระดับความผูกพันลดลง (ตั้งแต่ติดลบร้อยละ 3.1 ขึ้นไป) ได้แก่ ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ. (ลดลงร้อยละ 5.7) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ. (ลดลงร้อยละ 5.5) การยอมรับเป้าหมายนโยบายของ สศอ. (ลดลงร้อยละ 4.8) การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (ลดลงร้อยละ 4.1)

2) เรื่องที่มีระดับความผูกพันใกล้เคียงกับเดิม (ตั้งแต่ติดลบร้อยละ 3 ถึงเพิ่มขึ้นร้อยละ 3) ได้แก่ ความหวังใยในอนาคตของ สศอ. (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3)

3) เรื่องที่มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นจากเดิม (ตั้งแต่บวกร้อยละ 3.1 ขึ้นไป) ไม่มี

รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

	หัวข้อ	ความผูกพัน		ร้อยละการเปลี่ยนแปลง	การแปรผล (ระดับความพึงพอใจ)
		ปี 2562	ปี 2563		
5	ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.	71.4	67.3	-5.7	ลดลง
1	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.	71.5	67.6	-5.5	ลดลง
2	การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.	71.0	67.6	-4.8	ลดลง
3	การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	82.2	78.8	-4.1	ลดลง
4	ความหวังใยในอนาคตของ สศอ.	74.4	75.4	1.3	เท่าเดิม

ทั้งนี้ หากพิจารณาหัวข้อที่แสดงว่ามีความผูกพันน้อยที่สุด 5 ลำดับแรก เป็นดังนี้

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งท่านจะประสบ ความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่ จะปฏิบัติงานกับ สศอ. ต่อไป	57.6
2	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่ สศอ. ต่อไป	62.4
3	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่ สศอ. จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และ รักที่จะทำงานอยู่ที่ สศอ. ตลอดไป	62.4
4	ท่านคิดว่าการบริหารงานของ สศอ. เป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วใน สถานการณ์ปัจจุบัน	63.6
5	วัฒนธรรมของ สศอ. เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	64.2

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อเทียบกับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะว่ามีผลต่อความผูกพัน แตกต่างจากการประเเมินในภาพรวมหรือไม่ (ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ค่า Significant น้อยกว่า 0.05) ซึ่งผลปรากฏว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ยังไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความผูกพันของบุคลากรภายใน สศอ. รายละเอียดดังนี้

	ปัจจัยต่าง ๆ	ค่า Pearson Chi-Square Test	Significant	ความสัมพันธ์
1	เพศ	36.732	0.773	ไม่มีความสัมพันธ์
2	อายุ	81.228	0.098	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา	52.475	0.887	ไม่มีความสัมพันธ์
4	ประเภทตำแหน่ง	124.420	0.164	ไม่มีความสัมพันธ์
5	หน่วยงานที่สังกัด	204.875	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาที่ค่า Significant จะพบว่าแม้ อายุ และหน่วยงานที่สังกัด จะไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันเมื่อใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่ถ้าใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 คุณลักษณะ ทั้ง 2 อาจจะมีสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน จึงนำค่าเฉลี่ยความผูกพันมาแสดงโดยแยกระดับอายุ และ หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งจะได้ผลดังนี้

อายุ

อายุ	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน	ร้อยละความผูกพัน
20-30 ปี	1	4.68	93.6
31-40 ปี	11	3.59	71.8
41-50 ปี	13	3.45	69.0
51-60 ปี	8	3.59	71.7
รวม/เฉลี่ย	33	3.57	71.4

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความผูกพันสูงที่สุด (ร้อยละ 93.6) และ กลุ่มอายุ 41-50 ปี จะเป็นกลุ่มที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (ร้อยละ 69.0) อย่างไรก็ตามเนื่องจากจำนวนตัวอย่างใน กลุ่ม 20-30 ปี มีค่อนข้างน้อยเพียง 1 ตัวอย่าง ดังนั้นอาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีเพียงพอ

หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน	ร้อยละความผูกพัน
ผู้บริหารส่วนกลาง	1	4.00	80.0
ตสน.	-	-	-
กพบ.	1	3.36	67.2
สล.	6	3.24	64.8
กม.	6	3.63	72.5
กร.1	6	3.51	70.1
กร.2	3	4.03	80.5
กว.	1	3.32	66.4
กส.	3	3.85	77.1
กท.	6	3.53	70.5
รวม/เฉลี่ย	33	3.57	71.4

จากข้อมูลค่าเฉลี่ยความผูกพันจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จะพบว่า กร.2 เป็นหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุด (ร้อยละ 80.5) รองมาคือ กส. (ร้อยละ 77.1) กม. (ร้อยละ 72.5) และหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุด คือ สล. (ร้อยละ 64.8) กว. (ร้อยละ 66.4) และ กทบ. (ร้อยละ 67.2) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในบางหน่วยงานมีผู้ตอบแบบสอบถามเพียง 1 รายเท่านั้น ดังนั้นอาจจะไม่ใช่ตัวแทนที่ดีเพียงพอ

สำหรับการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความสุขของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ 0.569 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

	ค่าสหสัมพันธ์	ความสุข	ความผูกพัน
ความสุข	Pearson Correlation	1	0.569**
	Sig. (2-tailed)		0.001
ความผูกพัน	Pearson Correlation	0.569**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	

5.4 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

เมื่อประเมินความรู้สึกของบุคลากรใน สศอ. ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน 7 ปัจจัย สามารถประเมินระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในแต่ละเรื่องได้ ดังนี้

1) งานในความรับผิดชอบ

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	- (0.0)	- (0.0)	4 (12.1)	22 (66.7)	7 (21.2)	4.09 (81.8)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน	1 (3.0)	- (0.0)	5 (15.2)	20 (60.6)	7 (21.2)	3.97 (79.4)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	1 (3.0)	1 (3.0)	7 (21.2)	20 (60.6)	4 (12.1)	3.76 (75.2)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ สศอ.	2 (6.1)	1 (3.0)	8 (24.2)	17 (51.5)	5 (15.2)	3.67 (73.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ.	1 (3.0)	- (0.0)	2 (6.1)	19 (57.6)	11 (33.3)	4.18 (83.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีงานในความรับผิดชอบ</u>						<u>3.93</u> <u>(78.7)</u>	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ งานในความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.93 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.7 โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ. (ร้อยละ 83.6) รองลงมาคือ เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง (ร้อยละ 81.8) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ สศอ. (ร้อยละ 73.3) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ร้อยละ 75.2)

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน สศอ. เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3 (9.1)	- (0.0)	12 (36.4)	12 (36.4)	6 (18.2)	3.55 (70.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2 (6.1)	- (0.0)	10 (30.3)	13 (39.4)	8 (24.2)	3.76 (75.2)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. สศอ. มีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1 (3.0)	3 (9.1)	9 (27.3)	15 (45.5)	5 (15.2)	3.61 (72.1)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน	- (0.0)	2 (6.1)	5 (15.2)	20 (60.6)	6 (18.2)	3.91 (78.2)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. สศอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	4 (12.1)	3 (9.1)	13 (39.4)	13 (39.4)	- (0.0)	3.06 (61.2)	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี	1 (3.0)	- (0.0)	8 (24.2)	17 (51.5)	7 (21.2)	3.88 (77.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
7. สศอ. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	3 (9.1)	2 (6.1)	9 (27.3)	17 (51.5)	2 (6.1)	3.39 (67.9)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีสภาพแวดล้อมในการทำงาน						3.59 (71.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.59 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.9 โดยบุคลากร เห็นว่า สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 78.2) รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดีมากที่สุด (ร้อยละ 77.6) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 61.2) รองลงมาคือ เห็นว่า สศอ. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 67.9)

3) ภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. ผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดทิศทางของ สศอ.	3 (9.1)	3 (9.1)	13 (39.4)	9 (27.3)	5 (15.2)	3.30 (66.1)	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสูงสุดมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	4 (12.1)	3 (9.1)	10 (30.3)	13 (39.4)	3 (9.1)	3.24 (64.8)	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	2 (6.1)	1 (3.0)	17 (51.5)	9 (27.3)	4 (12.1)	3.36 (67.3)	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	2 (6.1)	2 (6.1)	11 (33.3)	13 (39.4)	5 (15.2)	3.52 (70.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ผู้บริหารสูงสุดมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สศอ.	3 (9.1)	3 (9.1)	14 (42.4)	10 (30.3)	3 (9.1)	3.21 (64.2)	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสูงสุดสามารถนำพา สศอ. ไปสู่ความสำเร็จได้	2 (6.1)	4 (12.1)	13 (39.4)	11 (33.3)	3 (9.1)	3.27 (65.5)	ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีภาวะผู้นำ</u>						<u>3.32 (66.4)</u>	<u>ปานกลาง</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ ภาวะผู้นำ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.32 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.4 โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร (ร้อยละ 70.3) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม (ร้อยละ 67.3) และ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของ สศอ. (ร้อยละ 66.1) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สศอ. (ร้อยละ 64.2) และ ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 64.8) ตามลำดับ

4) วัฒนธรรมในองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งใน สศอ.ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3 (9.1)	1 (3.0)	14 (42.4)	12 (36.4)	3 (9.1)	3.33 (66.7)	ปานกลาง
2. สศอ. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร	5 (15.2)	2 (6.1)	12 (36.4)	11 (33.3)	3 (9.1)	3.15 (63.0)	ปานกลาง
3. สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	8 (24.2)	4 (12.1)	10 (30.3)	9 (27.3)	2 (6.1)	2.79 (55.8)	ปานกลาง
4. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	1 (3.0)	3 (9.1)	10 (30.3)	14 (42.4)	5 (15.2)	3.58 (71.5)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. สศอ. มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	3 (9.1)	4 (12.1)	7 (21.2)	17 (51.5)	2 (6.1)	3.33 (66.7)	ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีวัฒนธรรมในองค์กร</u>						<u>3.24 (64.7)</u>	<u>ปานกลาง</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ วัฒนธรรมในองค์กร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.24 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.7 โดยบุคลากรมีความเห็นว่าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จมากที่สุด (ร้อยละ 71.5) รองลงมาคือ เห็นว่า ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งใน สศอ.ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม และ สศอ. มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม เท่ากันที่ร้อยละ 66.7 ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ (ร้อยละ 55.8) และ สศอ. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร (ร้อยละ 63.0) ตามลำดับ

5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
ด้านค่าตอบแทน							
1. สศอ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	3 (9.1)	6 (18.2)	9 (27.3)	13 (39.4)	2 (6.1)	3.15 (63.0)	ปานกลาง

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
2. การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการ สศอ. เช่น การสมรส การจัดงานศพ การเยี่ยมไข้ ฯลฯ มีความเหมาะสม	1 (3.0)	1 (3.0)	13 (39.4)	13 (39.4)	5 (15.2)	3.61 (72.1)	ค่อนข้างเห็นด้วย
ด้านสุขภาพอนามัย							
3. ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ	1 (3.0)	2 (6.1)	3 (9.1)	20 (60.6)	7 (21.2)	3.91 (78.2)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ	1 (3.0)	2 (6.1)	5 (15.2)	19 (57.6)	6 (18.2)	3.82 (76.4)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. สศอ. มีการส่งเสริมให้ท่านดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	1 (3.0)	3 (9.1)	7 (21.2)	16 (48.5)	6 (18.2)	3.70 (73.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
ด้านนันทนาการ							
6. สศอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือสร้างความสนุกสนานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	3 (9.1)	2 (6.1)	13 (39.4)	15 (45.5)	- (0.0)	3.21 (64.2)	ปานกลาง
7. สศอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ	5 (15.2)	3 (9.1)	8 (24.2)	16 (48.5)	1 (3.0)	3.15 (63.0)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีคำตอบแทนและสวัสดิการ						<u>3.51</u> (70.1)	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.51 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.1 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอมากที่สุด (ร้อยละ ๗๖.๔) รองลงมาคือ ได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ (ร้อยละ ๗๖.๔) และ สศอ. มีการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ ๗๓.๙) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สศอ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน และ สศอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ (เท่ากันที่ร้อยละ 63.0) รองลงมาคือ สศอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือสร้างความสนุกสนานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 64.2)

โดยในภาพรวม จะเห็นว่าบุคลากรมีความเห็นว่า สศอ. มีการดูแลในด้านสุขภาพอนามัย และการสงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ค่อนข้างดี ในขณะที่ด้านนันทนาการ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับปานกลาง

6) การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. สศอ. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	1 (3.0)	- (0.0)	10 (30.3)	19 (57.6)	3 (9.1)	3.70 (73.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. สศอ. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	3 (9.1)	3 (9.1)	9 (27.3)	14 (42.4)	4 (12.1)	3.39 (67.9)	ปานกลาง
3. สศอ. มีการพัฒนาผ่าน ผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	4 (12.1)	6 (18.2)	8 (24.2)	13 (39.4)	2 (6.1)	3.09 (61.8)	ปานกลาง
4. หากท่านประสงค์ ท่านมีโอกาสดำเนินการ ศึกษา/ทุนการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3 (9.1)	1 (3.0)	15 (45.5)	10 (30.3)	4 (12.1)	3.33 (66.7)	ปานกลาง
5. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะในการทำงานได้	1 (3.0)	1 (3.0)	7 (21.2)	20 (60.6)	4 (12.1)	3.76 (75.2)	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. เส้นทางในการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	5 (15.2)	4 (12.1)	13 (39.4)	9 (27.3)	2 (6.1)	2.97 (59.4)	ปานกลาง
7. สศอ. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสมatching	4 (12.1)	4 (12.1)	12 (36.4)	10 (30.3)	3 (9.1)	3.12 (62.4)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีการพัฒนา และความก้าวหน้า ทางอาชีพ						3.34 (66.8)	ปานกลาง

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ การพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.34 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.8 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะในการทำงานได้มากที่สุด (ร้อยละ 75.2) รองลงมาคือ สศอ. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 73.9) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ เส้นทางในการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน (ร้อยละ 59.4) สศอ. มีการพัฒนา

ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 61.8) และ สศอ. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสมatching (ร้อยละ 62.4) ตามลำดับ

7) การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2 (6.1)	3 (9.1)	8 (24.2)	18 (54.5)	2 (6.1)	3.45 (69.1)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	- (0.0)	1 (3.0)	10 (30.3)	20 (60.6)	2 (6.1)	3.70 (73.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. สศอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย	3 (9.1)	2 (6.1)	18 (54.5)	9 (27.3)	1 (3.0)	3.09 (61.8)	ปานกลาง
4. สศอ. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม	1 (3.0)	4 (12.1)	13 (39.4)	14 (42.4)	1 (3.0)	3.30 (66.1)	ปานกลาง
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิต</u> <u>การทำงานและชีวิตส่วนตัว</u>						<u>3.39</u> <u>(67.7)</u>	<u>ปานกลาง</u>

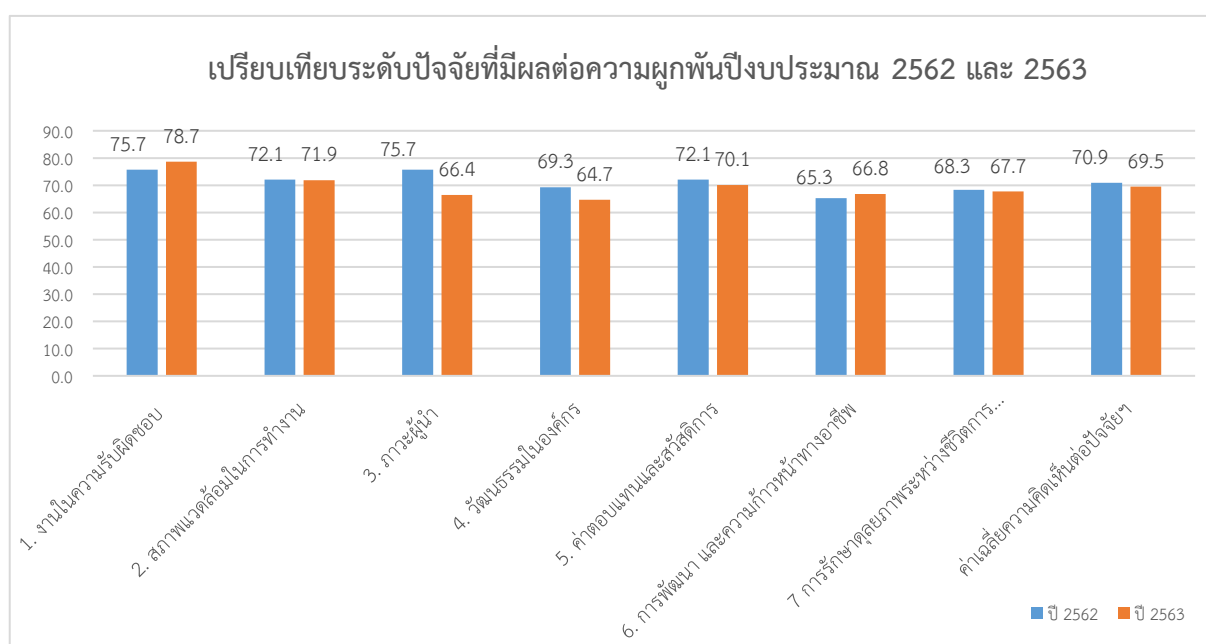
ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.39 หรือคิดเป็นร้อยละ 67.7 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 73.7) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ สศอ. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม (ร้อยละ 69.1) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สศอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย (ร้อยละ 61.8)

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	ปัจจัยที่ 1 งานในความรับผิดชอบ	78.7
2	ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	71.9
3	ปัจจัยที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	70.1
4	ปัจจัยที่ 7 การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	67.7
5	ปัจจัยที่ 6 การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ	66.8
6	ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ	66.4
7	ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมในองค์กร	64.7
	<u>เฉลี่ย</u>	<u>69.5</u>

ทั้งนี้ในภาพรวม บุคลากรใน สศอ. มีความคิดเห็น/ความรู้สึก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับ 3.47 หรือคิดเป็นร้อยละ 69.5 โดยหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ งานในความรับผิดชอบ (ร้อยละ 78.7) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 71.9) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ร้อยละ 70.1) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมในองค์กร (ร้อยละ 64.7) ภาวะผู้นำ (ร้อยละ 66.4) และ การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (ร้อยละ 66.8) ตามลำดับ

หากพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน จากหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และน้อยที่สุด 5 ลำดับแรก จะเป็นดังตารางต่อไปนี้

	หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด		หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	
	หัวข้อ	ร้อยละ	หัวข้อ	ร้อยละ
1	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ.	83.6	สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	55.8
2	งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	81.8	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	59.4
3	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน	79.4	สศอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	61.2
4	สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน	78.2	สศอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย	61.8
5	ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ	78.2	สศอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	61.8



และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 พบว่าระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลดลงจากในปี พ.ศ. 2562 เล็กน้อย จากร้อยละ 70.9 เหลือร้อยละ 69.5 โดยในแต่ละหัวข้อของปี 2563 ค่อนข้างมีระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใกล้เคียงกับในปี 2562 รายละเอียดแสดงตามกราฟข้างต้น

ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อเทียบกับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยว่ามีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แตกต่างจากการประเมินในภาพรวมหรือไม่ (ใช้ค่า Significant น้อยกว่า 0.05) ซึ่งผลปรากฏว่าปัจจัยต่าง ๆ ยังไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายใน สศอ. รายละเอียดดังนี้

	ปัจจัยต่าง ๆ	ค่า Pearson Chi-Square Test	Significant	ความสัมพันธ์
1	เพศ	66.000	0.277	ไม่มีความสัมพันธ์
2	อายุ	95.668	0.322	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา	81.000	0.740	ไม่มีความสัมพันธ์
4	ประเภทตำแหน่ง	155.481	0.363	ไม่มีความสัมพันธ์
5	หน่วยงานที่สังกัด	264.000	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์

5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

สำหรับการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแต่ละกลุ่มปัจจัย (ประกอบด้วย 1.งานในความรับผิดชอบ (X1) 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X3) 4. วัฒนธรรมในองค์กร (X4) 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) 6. การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6) และ 7. การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)) กับค่าความผูกพันเฉลี่ยของบุคลากร (Y) สามารถหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ได้ ดังนี้

	ค่าสหสัมพันธ์	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y	Pearson Correlation	1	.570**	.734**	.488**	.674**	.510**	.522**	.337
	ระดับความสัมพันธ์		ปานกลาง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ
X1	Pearson Correlation	.570**	1	.411*	.172	.362*	.349*	.337	.433*
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง		ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
X2	Pearson Correlation	.734**	.411*	1	.593**	.593**	.677**	.702**	.470**
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	ต่ำ		ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	ต่ำ
X3	Pearson Correlation	.488**	.172	.593**	1	.834**	.708**	.794**	.493**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ปานกลาง		สูง	สูง	สูง	ต่ำ
X4	Pearson Correlation	.674**	.362*	.593**	.834**	1	.855**	.876**	.622**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		สูง	สูง	ปานกลาง
X5	Pearson Correlation	.510**	.349*	.677**	.708**	.855**	1	.861**	.679**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง		สูง	ปานกลาง

	ค่าสหสัมพันธ์	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X6	Pearson Correlation	.522**	.337	.702**	.794**	.876**	.861**	1	.695**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	สูง	สูง	สูง	สูง		ปานกลาง
X7	Pearson Correlation	.337	.433*	.470**	.493**	.622**	.679**	.695**	1
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	

หมายเหตุ : ** ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

Y = ค่าความผูกพันเฉลี่ย X1 = งานในความรับผิดชอบ X2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X3 = ภาวะผู้นำของผู้บริหาร X4 = วัฒนธรรมในองค์กร X5 = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
X6 = การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ X7 = การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากข้อมูลข้างต้น พบว่าความผูกพันเฉลี่ยของบุคลากรใน สศอ. มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยฯ ใน 6 กลุ่มปัจจัย โดยปัจจัยเรื่องการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเฉลี่ย (ค่าสหสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ) โดยปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์กับค่าความผูกพันแบ่งตามระดับความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

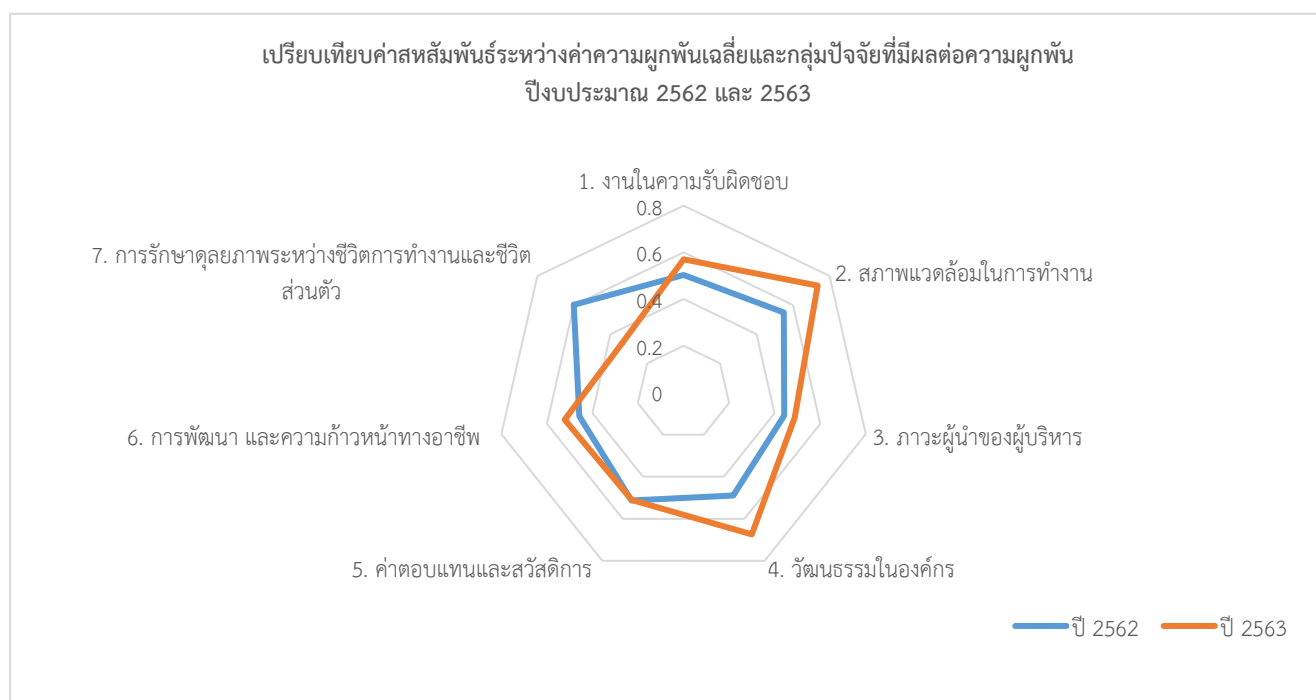
- 1) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “สูง” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.70 – 0.89) มี 1 กลุ่ม คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2)
- 2) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.50 – 0.69) มี 4 กลุ่ม คือ งานในความรับผิดชอบ (X1) วัฒนธรรมในองค์กร (X4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) และ การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6)
- 3) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “ต่ำ” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.30 – 0.49) มี 1 กลุ่ม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X3)

นอกจากนี้จากตารางข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าปัจจัยแต่ละกลุ่มมีทั้งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (ตั้งแต่ในระดับต่ำไปจนระดับสูง คือ ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.349 ถึง 0.876) หรือบางกลุ่มก็อาจจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.90 โดยปัจจัยกลุ่มที่น่าสนใจ คือ กลุ่มการพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6) ซึ่งจากตารางฯ จะเห็นได้ว่า นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเฉลี่ย (ในระดับปานกลาง) แล้ว ยังมีความสัมพันธ์กับค่าปัจจัยกลุ่มสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X3) วัฒนธรรมในองค์กร (X4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) ในระดับสูง และกลุ่มการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7) ในระดับปานกลาง อีกด้วย ดังนั้นเป็นไปได้ที่ หาก สศอ. สามารถยกระดับความรู้ในเรื่อง การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6) ก็อาจส่งผลต่อการรับรู้ในปัจจัยเรื่องอื่น ๆ ให้มีค่าสูงขึ้นได้ด้วย

	หัวข้อ	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ร้อยละความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
X2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.734**	สูง	71.9	มาก
X4	วัฒนธรรมในองค์กร	0.674**	ปานกลาง	64.7	ปานกลาง
X1	งานในความรับผิดชอบ	0.570**	ปานกลาง	78.7	มาก
X6	โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สศอ.	0.522**	ปานกลาง	75.0	มาก
X5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.510**	ปานกลาง	70.1	มาก
X3	ภาวะผู้นำ	0.488**	ต่ำ	66.4	ปานกลาง

	หัวข้อ	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ร้อยละความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
X7	การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.337	ไม่มีความสัมพันธ์	67.7	ปานกลาง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าความผูกพันเฉลี่ยและความคิดเห็นที่มีต่อกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อระดับความผูกพันระดับสูงนั้น บุคลากรใน สศอ. ยังมีระดับความคิดเห็นในเรื่องนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในขณะที่เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งมีผลต่อระดับความผูกพันระดับปานกลาง (แต่สูงเป็นลำดับ 2 ของ สศอ.) ยังมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายใน สศอ. อยู่เพียงระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นประเด็นให้ สศอ. นำเรื่องดังกล่าวมาพัฒนา/ปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อยกระดับความผูกพันให้เพิ่มขึ้นในอนาคตต่อไป



อย่างไรก็ตามพบว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าความผูกพันเฉลี่ยและกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 นั้น มีความแตกต่างไปจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พอสมควร เช่น ปัจจัยเรื่องการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเดิมในปี พ.ศ. 2562 เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเฉลี่ยในลำดับมากที่สุด กลับกลายเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ฯ ในปี พ.ศ. 2563 โดยปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กร ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ฯ เพิ่มขึ้นอย่างมากในปี พ.ศ. 2563 เป็นต้น

5.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับหัวข้อสุดท้าย จะเป็นการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรใน สศอ. ต่องานบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งแบ่งได้เป็น 14 เรื่อง ทั้งนี้สามารถประเมินระดับความพึงพอใจในแต่ละเรื่องและค่าเฉลี่ยรวมได้ ดังนี้

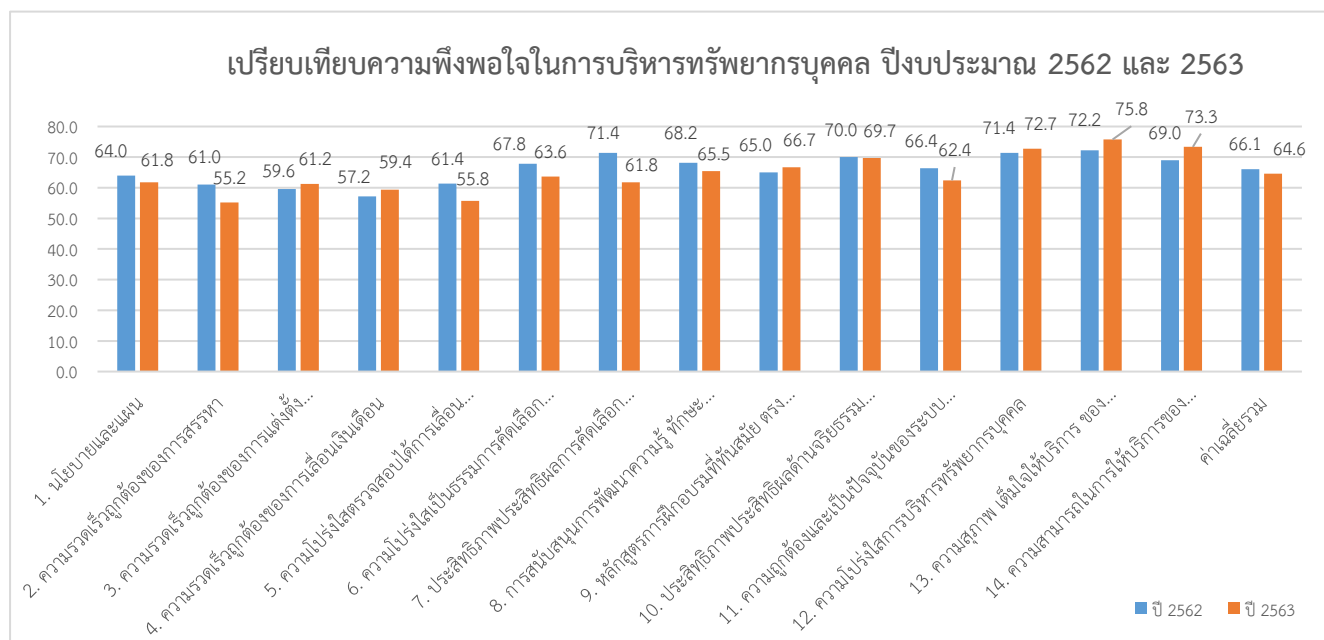
ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา							
1. นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3 (9.1)	2 (6.1)	18 (54.5)	9 (27.3)	1 (3.0)	3.09 (61.8)	ปานกลาง
2. การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	6 (18.2)	7 (21.2)	11 (33.3)	7 (21.2)	2 (6.1)	2.76 (55.2)	ปานกลาง
3. การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	4 (12.1)	2 (6.1)	16 (48.5)	10 (30.3)	1 (3.0)	3.06 (61.2)	ปานกลาง
4. การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	4 (12.1)	5 (15.2)	13 (39.4)	10 (30.3)	1 (3.0)	2.97 (59.4)	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้	6 (18.2)	8 (24.2)	7 (21.2)	11 (33.3)	1 (3.0)	2.79 (55.8)	ปานกลาง
6. แนวทางการคัดเลือกบุคคลดีเด่นเพื่อได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่นของ สศอ. มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม	5 (15.2)	2 (6.1)	12 (36.4)	10 (30.3)	4 (12.1)	3.18 (63.6)	ปานกลาง
7. การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HiPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3 (9.1)	5 (15.2)	14 (42.4)	8 (24.2)	3 (9.1)	3.09 (61.8)	ปานกลาง
8. แนวทางการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	1 (3.0)	2 (6.1)	20 (60.6)	7 (21.2)	3 (9.1)	3.27 (65.5)	ปานกลาง
9. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง	2 (6.1)	4 (12.1)	12 (36.4)	11 (33.3)	4 (12.1)	3.33 (66.7)	ปานกลาง
10. การดำเนินการด้านจริยธรรม คุณธรรม และวินัย มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1 (3.0)	3 (9.1)	12 (36.4)	13 (39.4)	4 (12.1)	3.48 (69.7)	มาก

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
11. ความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	3 (9.1)	4 (12.1)	14 (42.4)	10 (30.3)	2 (6.1)	3.12 (62.4)	ปานกลาง
12. ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ฯลฯ	2 (6.1)	- (0.0)	11 (33.3)	15 (45.5)	5 (15.2)	3.64 (72.7)	มาก
13. การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสุภาพ และเต็มใจให้บริการ	2 (6.1)	1 (3.0)	8 (24.2)	13 (39.4)	9 (27.3)	3.79 (75.8)	มาก
14. ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	2 (6.1)	1 (3.0)	9 (27.3)	15 (45.5)	6 (18.2)	3.67 (73.3)	มาก
<u>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ</u> <u>ต่องานบริหารทรัพยากรบุคคล</u>						3.23 (64.6)	ปานกลาง

ในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากร สศอ. ต่อกงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ 3.23 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.6 โดยหัวข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสุภาพ และเต็มใจให้บริการ (ร้อยละ 75.8) รองลงมาคือ ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 73.3) และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ฯลฯ (ร้อยละ 72.7) ตามลำดับ

ทั้งนี้มีหัวข้อที่ควรเร่งแก้ไข 5 ลำดับแรก ประกอบด้วย

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	55.2
2	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้	55.8
3	การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	59.4
4	การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	61.2
5	นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	61.8
5	การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HiPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	61.8



และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 พบว่า ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลดลงจากในปี พ.ศ. 2562 เล็กน้อย จาก ร้อยละ 66.1 เหลือร้อยละ 64.6 โดยหากแบ่งการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

4) เรื่องที่มีระดับความพึงพอใจลดลง (ตั้งแต่ติดลบร้อยละ 3.1 ขึ้นไป) ได้แก่ ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการคัดเลือกและพัฒนา HiPPS (ลดลงร้อยละ 13.4) ความรวดเร็วถูกต้องของการสรรหา (ลดลงร้อยละ 9.6) ความโปร่งใสตรวจสอบได้การเลื่อนเงินเดือน (ลดลงร้อยละ 9.2) ความโปร่งใสเป็นธรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ลดลงร้อยละ 6.1) ความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (ลดลงร้อยละ 6.0) การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (ลดลงร้อยละ 4) และ นโยบายและแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ลดลงร้อยละ 3.4)

5) เรื่องที่มีระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกับเดิม (ตั้งแต่ติดลบร้อยละ 3 ถึงเพิ่มขึ้นร้อยละ 3) ได้แก่ ประสิทธิภาพประสิทธิภาพด้านจริยธรรม คุณธรรม (ลดลงร้อยละ 0.4) ความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคล (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ทันสมัย ตรงความต้องการ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6) และ ความรวดเร็วถูกต้องของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.7)

6) เรื่องที่มีระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากเดิม (ตั้งแต่บวกร้อยละ 3.1 ขึ้นไป) ได้แก่ ความรวดเร็วถูกต้องของการเลื่อนเงินเดือน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.8) ความสุภาพ เต็มใจให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ กบท.สล. (เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.9) และ ความสุภาพ เต็มใจให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ กบท.สล. (เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3)

รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

	หัวข้อ	ความพึงพอใจ		ร้อยละการเปลี่ยนแปลง	การแปรผล (ระดับความพึงพอใจ)
		ปี 2562	ปี 2563		
7	ประสิทธิภาพประสิทธิผลการคัดเลือกและพัฒนา HiPPS	71.4	61.8	-13.4	ลดลง
2	ความรวดเร็วถูกต้องของการสรรหา	61.0	55.2	-9.6	ลดลง
5	ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การเลื่อนเงินเดือน	61.4	55.8	-9.2	ลดลง
6	ความโปร่งใสเป็นธรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น	67.8	63.6	-6.1	ลดลง
11	ความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	66.4	62.4	-6.0	ลดลง
8	การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	68.2	65.5	-4.0	ลดลง
1	นโยบายและแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	64.0	61.8	-3.4	ลดลง
10	ประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านจริยธรรม คุณธรรม	70.0	69.7	-0.4	คงที่
12	ความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคล	71.4	72.7	1.9	คงที่
9	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ทันสมัย ตรงความต้องการ	65.0	66.7	2.6	คงที่
3	ความรวดเร็วถูกต้องของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	59.6	61.2	2.7	คงที่
4	ความรวดเร็วถูกต้องของการเลื่อนเงินเดือน	57.2	59.4	3.8	เพิ่มขึ้น
13	ความสุภาพ เต็มใจให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ กบท.สส.	72.2	75.8	4.9	เพิ่มขึ้น
14	ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	69.0	73.3	6.3	เพิ่มขึ้น

5.7 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ทั้งนี้ไม่มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันจากผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเพิ่มเติม อาทิ

- 1) [ครว] มีความช่วยเหลืองานระหว่างกลุ่มงาน
- 2) บุคลากร สศอ. มีความผูกพันกันดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรที่ทำงานที่ สศอ. ร่วมกันมานาน จะมีความผูกพันสนิทสนมกันเหมือนเป็นญาติพี่น้อง
- 3) ประสิทธิภาพและดุลยพินิจในการบริหารงานด้านบุคคล รวมถึงการรักษาสิทธิของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ
- 4) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สศอ. จะส่งผลดีต่อการทำงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 5) [สศอ.] เป็นหน่วยงานที่มีความผูกพันดี

- 6) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมยังหลวม ๆ
- 7) ได้เรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 8) ทำไม่สำรวจบ่อยมาก
- 9) บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงาน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญ อาทิเช่น เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม มีการเทรนนิ่งที่เป็นระบบ สร้างบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง
- 10) เป็นเรื่องที่ควรมีในองค์กร
- 11) มีความผูกพัน ช่วยเหลือกัน

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสำรวจ

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจได้ กับประชากร (บุคลากร สศอ. ที่มีอยู่จริง) พบว่ามีกลุ่มบุคลากรบางส่วนมีอัตราการตอบกลับน้อยกว่าค่าเฉลี่ย อาทิ กลุ่มผู้มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี, กลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี กลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติ ข้าราชการประเภทอำนวยการและบริหาร หรือบุคลากรที่ทำงานใน ตสน. สล. กร.2 กว. และ กส. นอกจากนี้จำนวนผู้ตอบกลับยังลดลงเมื่อเทียบกับในปี พ.ศ. 2562 (จาก 44 ราย เหลือ 33 ราย)

ซึ่งควรหาสาเหตุว่าทำไมบุคลากรภายใน สศอ. ไม่ตอบแบบสำรวจ เช่น ไม่ถนัด/ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามด้วย Google Form ไม่ให้ความสำคัญในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากไม่รู้สึกรู้ว่าเกิดประโยชน์ ฯลฯ หรืออาจมีการสำรวจเชิงลึกควบคู่ไปกับการสำรวจด้วยแบบสอบถามในอนาคตต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

6.2.1 การพัฒนาความผูกพัน

จากผลการศึกษาในหัวข้อที่ 5.2 และ 5.3 พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรใน สศอ. เท่ากับ ร้อยละ 75.2 (ลดลงจากร้อยละ 77.3 ในปี 2562) และค่าเฉลี่ยความผูกพันของ สศอ. เท่ากับ ร้อยละ 71.3 (ลดลงจากร้อยละ 74.2 ในปี 2562) โดยค่าความสุขและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (0.569)

ซึ่งรายละเอียดหัวข้อความผูกพันที่น้อยที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. แม้ว่าการไปอยู่หน่วยงานอื่นจะสำเร็จ/ก้าวหน้ามากกว่า (ร้อยละ 57.6) 2) สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. แม้ว่าการไปอยู่หน่วยงานอื่นจะรายได้สูงกว่า (ร้อยละ 62.4) 3) เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่ สศอ. จะทำให้มีความสุข และรักที่จะทำงานที่ สศอ. ตลอดไป (ร้อยละ 62.4) 4) คิดว่าการบริหารงานของ สศอ. เป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในปัจจุบัน (ร้อยละ 63.6) และ 5) เห็นด้วยและยอมรับกับวัฒนธรรมของ สศอ. (ร้อยละ 64.2)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพัน โดยตรง อาทิ

1) การสร้างและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงโอกาสความสำเร็จ/ก้าวหน้าในองค์กร ตลอดจนสามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ

2) การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข (Happy Workplace) ตลอดจนสนับสนุนให้มีการปรับปรุง/พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Kaizen) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

3) การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้มแข็ง โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการสื่อสารความจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ว่าเป็นประโยชน์อย่างไรทั้งต่อการทำงาน และผลประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

ซึ่งจากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าสหสัมพันธ์ 0.734) วัฒนธรรมในองค์กร (ค่าสหสัมพันธ์ 0.674) และงานในความรับผิดชอบ (ค่าสหสัมพันธ์ 0.570) สอดคล้องกับข้อเสนอในการพัฒนาความผูกพันข้างต้น และมีข้อเสนอเพิ่มเติมในการพัฒนาความผูกพัน ผ่านการยกระดับปัจจัยที่มีผล คือ

4) การสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อการทำงานเป็นทีม หรือสร้างความสนิทสนมในทีมงาน อาทิ การตั้งคณะทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional Team) การมีกิจกรรมระดมสมองหรือพัฒนางานนำร่อง (Prototype) จากบุคลากรข้ามหน่วยงาน การพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการโดยให้มีกิจกรรมที่ให้อารมณ์และผูกพันกันยิ่งขึ้น เช่น งานเลี้ยงวันเกิด การต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่ งานอำลาผู้เกษียณอายุหรือลาออกจากราชการ งานกีฬา ฯลฯ

6.2.2 การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันบางเรื่อง อาจไม่ได้มีค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันสูงมากนัก แต่ย่อมมีผลต่อการทำงานโดยรวมเช่นกัน ดังนั้นจึงสมควรพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในหัวข้อที่ยังมีระดับความคิดเห็น/การรับรู้/ความเพียงพอในเรื่องนั้นที่ยังน้อยอยู่ ซึ่งจากผลการศึกษา มี 5 หัวข้อที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) สคอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ (ร้อยละ 55.8) 2) เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน (ร้อยละ 59.4) 3) สคอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 61.2) 4) สคอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย (ร้อยละ 61.8) และ 5) สคอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 61.8)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน อาทิ

1) การจัดทำระบบพี่เลี้ยง ที่สามารถให้คำแนะนำ (Mentoring) และให้คำปรึกษา (Coaching) ในการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2) การจัดทำเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน (Career Path) ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรตาม Career Path

3) การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การซ้อมกรณีเมื่อเกิดอัคคีภัย หรือภาวะฉุกเฉินอื่น ๆ

4) การสนับสนุนให้มีกิจกรรมออกกำลังกาย และการจัดแข่งขันกีฬาทั้งภายใน และภายนอก สคอ.

นอกจากนั้น ยังอาจสนับสนุนให้มีการพัฒนาในหัวข้อที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (ร้อยละ 69.5) เพิ่มเติม อาทิ

5) ผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดทิศทางของ สคอ. มีการสื่อสารทำความเข้าใจในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สคอ.

6) การให้รางวัล การยกย่องชมเชย หรือกำหนดแนวทางอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้

7) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ให้เป็นที่ยอมรับ

8) มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

9) การมีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน สร้างความผาสุก หรือให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมที่จัดขึ้น

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะพิจารณาในหัวข้อที่มีผลการประเมินความพึงพอใจน้อยที่สุดใน 5 ลำดับแรกก่อน ประกอบด้วย 1) การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 55.2) 2) หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ร้อยละ 55.8) 3) การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 59.4) 4) การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 61.2) 5) นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HiPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ร้อยละ 61.8)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็น ดังนี้

1) เร่งรัดกระบวนการ สรรหาอัตรากำลังทดแทน ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง 30 กันยายน 2563) เนื่องจากมีสถานการณ์ไวรัสโคโรนา (Covid-19) ระบาด จึงมีระยะเวลาการดำเนินการในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ตำแหน่งนั้น ๆ วางลง เช่น กรณีลาออกนับตั้งแต่วันที่มียศลาออก หรือกรณีเลื่อนตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ลงนามในคำสั่งเลื่อนตำแหน่ง จนถึงมีคำสั่งบรรจุหรือรับโอนข้าราชการ) เฉลี่ย 213 วัน (เฉลี่ยจากการสรรหา ข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 12 ราย มีระยะเวลาตั้งแต่ 16 – 564 วัน) เทียบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่มีระยะเวลาการสรรหา 240 วัน เฉลี่ยเร็วขึ้นเพียง 27 วัน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.25

อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ตั้งเป้าหมายให้สามารถสรรหา ให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน และจะพยายามลดให้เหลือ 150 วัน และ 120 วัน ในปีงบประมาณถัด ๆ ไป (การคำนวณวันที่ใช้ เป็นค่าเฉลี่ยระหว่างการสรรหาด้วยการสอบแข่งขัน ซึ่งใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือน การคัดเลือกจากบัญชีของส่วนราชการอื่น ซึ่งใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นซึ่งใช้ระยะเวลา 1 – 4 เดือน แล้วแต่ส่วนราชการต้นสังกัดและระดับของผู้ขอโอน และการเรียกผู้ที่ขึ้นบัญชีไว้มาบรรจุ ซึ่งใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 7 วัน)

2) ขอความร่วมมือหน่วยงานต่าง ๆ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ อย่างเคร่งครัด โปร่งใสและตรวจสอบได้

โดยการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 มาปฏิบัติ โดยเฉพาะข้อ 9

(2) “ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน...”

(4) “ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบ

การประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย”

3) เร่งรัดกระบวนการ เลื่อนเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีระยะเวลาการเลื่อนเงินเดือน (นับจาก 30 กันยายน หรือ 31 มีนาคม จนถึงวันที่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน) เฉลี่ย 79.5 วัน (การเลื่อนรอบ 1 ตุลาคม 2562 ใช้เวลา 102 วัน และ การเลื่อนรอบ 1 เมษายน 2563 ใช้เวลา 57 วัน) เทียบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่มีระยะเวลาการเลื่อนเงินเดือนเฉลี่ย 153 วัน เฉลี่ยเร็วขึ้น 73 วัน หรือคิดเป็นร้อยละ 48

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ตั้งเป้าหมาย ให้สามารถออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับจากสิ้นรอบงบประมาณ และลดเหลือภายใน 30 วัน ในปีงบประมาณถัด ๆ ไป

4) เร่งรัดกระบวนการ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง 30 กันยายน 2563) มีระยะเวลาการดำเนินการในการเลื่อนระดับข้าราชการ (นับระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ที่มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน จนถึงวันที่มีคำสั่งเลื่อนข้าราชการ) เฉลี่ย 83.8 วัน (เป็นการเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 2 ราย และจากระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 ราย) เทียบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่มีระยะเวลาการเลื่อนระดับเฉลี่ย 154.5 วัน เฉลี่ยเร็วขึ้น 70.7 วัน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.7

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ตั้งเป้าหมาย ให้สามารถเลื่อนระดับข้าราชการให้ได้ภายในระยะเวลา 60 วัน และจะพยายามรักษามาตรฐานดังกล่าวในปีงบประมาณถัด ๆ ไป (อย่างไรก็ตามระยะเวลาดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับการประเมินในการเร่งรัดการจัดทำ และ/หรือการปรับปรุงผลงานมิให้ล่าช้าด้วย)

5) ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ตั้งเป้าหมายจะทบทวน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ซึ่งจัดทำในปี พ.ศ. 2561 ให้มีความทันสมัยและตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น โดยจะให้มีการขอความร่วมมือกอง/กลุ่มต่าง ๆ เพื่อร่วมประเมิน

- 1) ความเหมาะสมของรายละเอียดงาน (Job Description) แต่ละตำแหน่ง
- 2) ระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน และที่ต้องการในอนาคต (As is/ To be)
- 3) ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และแนวทางการบริหาร/พัฒนาเพื่อลดช่องว่าง
- 4) แผนการพัฒนาระยะยาว (Training Roadmap) และแผนการพัฒนาในแต่ละปี ทั้งนี้ให้รวมถึงกลไกที่ดำเนินการเองภายในกอง/กลุ่ม อาทิ On the Job Training, พี่สอนน้อง (Mentoring) และแผนการมอบหมายให้พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ด้วย

5) เตรียมจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในงาน (Career Path) ในตำแหน่งสำคัญ เพื่อรองรับทั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) และข้าราชการทั่วไปในสังกัด

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สศอ. นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. และประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ความผูกพันในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยแบ่งคำถามออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ ๓ การประเมินความสุขของบุคลากร

ส่วนที่ ๔ การประเมินความผูกพันของบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ส่วนที่ ๖ ความพึงพอใจต่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สศอ. ในภาพรวมต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑.๑ เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ต้องการระบุ

๑.๒ อายุ

☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

☐ บริหาร ☐ อำนวยการ

ระดับ ☐ สูง ☐ ต่ำ ระดับ ☐ สูง

☐ วิชาการ

ระดับ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ชำนาญการพิเศษ

☐ชำนาญการ ☐ปฏิบัติการ

☐ ทั่วไป

ระดับ ☐ชำนาญงาน ☐ปฏิบัติงาน

☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ

๑.๕ หน่วยงานที่สังกัด

☐ ตสน. ☐ กพบ. ☐ สล. ☐ กม. ☐ กร.๑ ☐ กร.๒

□ ผู้บริหารส่วนกลาง

ส่วนที่ ๒ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. อย่างไรบ้าง

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ส่วนที่ ๓ การประเมินความสุขของบุคลากร

กรุณาเลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน

ไม่เลย หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นเลยในช่วง ๑ เดือน

เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกนั้น ๆ เพียงเล็กน้อยในช่วง ๑ เดือน หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย

ปานกลาง หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากา ร ความรู้สึ กนั้น ๆ ปานกลางในช่วง ๑ เดือน หรือเห็นด้วยกับเรื่ อ งนั้น ๆ ระดับปานกลาง

มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกนั้น ๆ มากในช่วง ๑ เดือน หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกนั้น ๆ มากที่สุดในช่วง ๑ เดือน หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

ข้อคำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๓.๑ ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต					
๓.๒ ท่านรู้สึกสบายใจ					
๓.๓ ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน					
๓.๔ ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง					
๓.๕ ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์					
๓.๖ ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)					
๓.๗ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น					
๓.๘ ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต					

ส่วนที่ ๔ การประเมินความผูกพันของบุคลากร

กรุณาเลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด ๑	น้อย ๒	ปานกลาง ๓	มาก ๔	มากที่สุด ๕
๔.๑ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสศอ.					
๑. ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
๒. หากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อ สศอ.					
๓. หากมีใครพูดถึง สศอ. ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ					
๔. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
๕. หากมีผู้เข้าใจ สศอ. ผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
๔.๒ การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.					
๑. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของ สศอ.					
๒. เป้าหมายของการปฏิบัติงานใน สศอ. สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
๓. ท่านคิดว่าการบริหารงานของ สศอ. เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน					
๔. วัฒนธรรมของ สศอ. เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
๕. นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของ สศอ. สามารถทำได้จริง					
๔.๓ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน					
๑. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ สศอ. แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทน ที่ไม่คุ้มค่า					
๒. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำและทุ่มเทให้กับงานนั้น ให้เสร็จอย่าง รวดเร็ว เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญ ก้าวหน้าของ สศอ.					
๔. ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
๕. เมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านก็ยังมุ่งมั่นแก้ไขงานให้บรรลุผล สำเร็จ					
๔.๔ ความห่วงใยในอนาคตของ สศอ.					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด ๑	น้อย ๒	ปาน กลาง ๓	มาก ๔	มาก ที่สุด ๕
๑. ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกท่วงโยต่อความอยู่รอดและอนาคตของ สศอ.					
๒. เมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานของ สศอ.ประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านได้ให้ความสนใจและติดตามเหตุการณ์ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด					
๓. ท่านคิดว่าการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สศอ. เป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน					
๔. ปัญหาต่าง ๆ ของ สศอ. ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้แก้ไขเท่านั้น บุคลากรอื่นไม่สามารถช่วยแก้ไขได้					
๕. เราจำเป็นต้องพัฒนางานที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ					
๔.๕ ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของสศอ.					
๑. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่ สศอ. นี่เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					
๒. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งท่านจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. ต่อไป					
๓. ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จ มากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าปัจจุบัน					
๔. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่ สศอ. ต่อไป					
๕. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่ สศอ. จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่ สศอ. ตลอดไป					

ส่วนที่ ๕ การประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

กรุณาเลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน

๑ = ไม่เห็นด้วย ๒ = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ๓ = เฉย ๆ ๔ = ค่อนข้างเห็นด้วย ๕ = เห็นด้วย

๕.๑ งานในความรับผิดชอบ

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๑.๑ งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง					
๕.๑.๒ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน					
๕.๑.๓ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ					
๕.๑.๔ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ สศอ.					
๕.๑.๕ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ.					

๕.๒ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๒.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน สศอ. เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
๕.๒.๒ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
๕.๒.๓ สศอ. มีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
๕.๒.๔ สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน					
๕.๒.๕ สศอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน					
๕.๒.๖ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี					
๕.๒.๗ สศอ. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					

๕.๓ ภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๓.๑ ผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดทิศทางของ สศอ.					
๕.๓.๒ ผู้บริหารสูงสุดมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ					
๕.๓.๓ ผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมาย และสอดคล้องกับค่านิยม					
๕.๓.๔ ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร					
๕.๓.๕ ผู้บริหารสูงสุดมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สศอ.					
๕.๓.๖ ผู้บริหารสูงสุดสามารถนำพา สศอ. ไปสู่ความสำเร็จได้					

๕.๔ วัฒนธรรมในองค์กร

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๔.๑ ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งใน สศอ.ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
๕.๔.๒ สศอ. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร					
๕.๔.๓ สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้					
๕.๔.๔ ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
๕.๔.๕ สศอ. มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม					

๕.๕ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
ด้านค่าตอบแทน					
๕.๕.๑ สศอ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน					
๕.๕.๒ การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการ สศอ. เช่น การสมรส การจัดงานศพ การเยี่ยมไข้ ฯลฯ มีความเหมาะสม					
ด้านสุขภาพอนามัย					
๕.๕.๓ ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ					
๕.๕.๔ ท่านได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ					
๕.๕.๕ สศอ. มีการส่งเสริมให้ท่านดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพียงพอ					
ด้านนันทนาการ					
๕.๕.๖ สศอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือสร้างความสนุกสนานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ					
๕.๕.๗ สศอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ					

๕.๖ ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๕.๖.๑ สศอ. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องเพียงพอ					
๕.๖.๒ สศอ. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ					

๕.๖.๓ สคอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง เพียงพอ					
๕.๖.๔ หากท่านประสงค์ ท่านมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา/ทุนการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน					
๕.๖.๕ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนา ทักษะในการทำงานได้					
๕.๖.๖ เส้นทางเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน					
๕.๖.๗ สคอ. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม					

๕.๗ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อคำถาม	๑	๒	๓	๔	๕
๓.๗.๑ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน					
๓.๗.๒ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและ สังคมได้อย่างเหมาะสม					
๓.๗.๓ สคอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย					
๓.๗.๔ สคอ. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม					

ส่วนที่ ๖ ความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล

กรุณาเลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด ๑	น้อย ๒	ปาน กลาง ๓	มาก ๔	มาก ที่สุด ๕
ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคอ. ในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา					
๑. นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อ การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
๒. การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง					
๓. การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง					
๔. การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง					
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้					
๖. แนวทางการคัดเลือกบุคคลดีเด่นเพื่อได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ของ สคอ. มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด ๑	น้อย ๒	ปาน กลาง ๓	มาก ๔	มาก ที่สุด ๕
๗. การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HIPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๘. แนวทางการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
๙. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง					
๑๐. การดำเนินการด้านจริยธรรม คุณธรรม และวินัย มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๑๑. ความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS)					
๑๒. ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ฯลฯ					
๑๓. การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสุภาพ และ เต็มใจให้บริการ					
๑๔. ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล					

ขอขอบคุณสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ กบท.สส. จะนำผลการประเมินและ
ข้อคิดเห็นทุกประการ ไปพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สศอ.
ตลอดจนการให้บริการของ กบท.สส. ให้ดีขึ้นในโอกาสแรกต่อไป