

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต
ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
พฤศจิกายน 2565

บทสรุปผู้บริหาร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (กบท.สล.) ได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต (ความสุข) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ตลอดจนความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร) ในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2565 ถึง 27 กันยายน 2565 ผ่านการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.3 ของบุคลากรภายใน สศอ.

จากการสำรวจพบว่า บุคลากรใน สศอ. มีระดับความสุขโดยเฉลี่ยร้อยละ 77.4 (ประเมินโดยข้อคำถาม 8 ข้อ) ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยร้อยละ 75.1 (ประเมินจากข้อคำถาม 5 กลุ่ม คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ. ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 71.5 2) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ. ร้อยละ 74.2 3) การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.7 4) ความห่วงใยในอนาคตของ สศอ. ร้อยละ 77.8 และ 5) ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ. ร้อยละ 71.0) โดยค่าความสุขและค่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เท่ากับ 0.503

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยโดยรวม ร้อยละ 78.3 เกิดจากปัจจัยจำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ 1) งานในความรับผิดชอบ (ระดับความเห็นร้อยละ 83.4) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับความเห็นร้อยละ 78.3) 3) ภาวะผู้นำ (ระดับความเห็นร้อยละ 80.0) 4) วัฒนธรรมในองค์กร (ระดับความเห็นร้อยละ 76.8) 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ระดับความเห็นร้อยละ 77.0) 6) การพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ (ระดับความเห็นร้อยละ 74.6) และ 7) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ระดับความเห็นร้อยละ 78.1) ซึ่งเมื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมาหาค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันพบว่าทุกปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.289 – 0.656 ทั้งนี้เรื่องที่มีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด คือ งานในความรับผิดชอบ (สหสัมพันธ์ 0.656) วัฒนธรรมในองค์กร (สหสัมพันธ์ 0.523) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (สหสัมพันธ์ 0.462) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่ามีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย ร้อยละ 72.8 (ประเมินโดยข้อคำถาม 14 ข้อ) โดยมีหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด 5 หัวข้อ ประกอบด้วย 1) การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 63.7) 2) การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 65.4) 3) นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ หลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง (เท่ากันที่ร้อยละ 68.9) 4) การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 71.4) และ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้ (ร้อยละ 71.7)

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพัน อาทิ 1) การสื่อสารถึงความสำคัญของบุคลากรทุกระดับต่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ 2) การสร้างและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และสวัสดิการที่เหมาะสม 3) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และ 4)

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งการเป็นแบบอย่าง การยกย่องเชิดชูบุคลากรคุณภาพขององค์กร

ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ 1) เร่งรัดกระบวนการสรรหาอัตราากำลังทดแทน ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น (จาก 329 วัน ในปีงบประมาณ 2565 เหลือ 240 วัน ในปีงบประมาณ 2566) 2) เร่งรัดกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น (โดยรักษาระยะเวลาการเลื่อนระดับให้อยู่ภายใน 80.5 วัน และดำเนินการสำรวจและหมุนเวียนงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร) 3) ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการ (ทบทวนและนำเสนอต่อคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง)

ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร สศอ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ระดับความสุข 77.4



ระดับความผูกพัน 75.1



Correlation S:Kว่าง
ความสุข และความผูกพัน
เท่ากับ 0.503

ระดับความผูกพันจำแนกตามหัวข้อ

การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80.7)



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

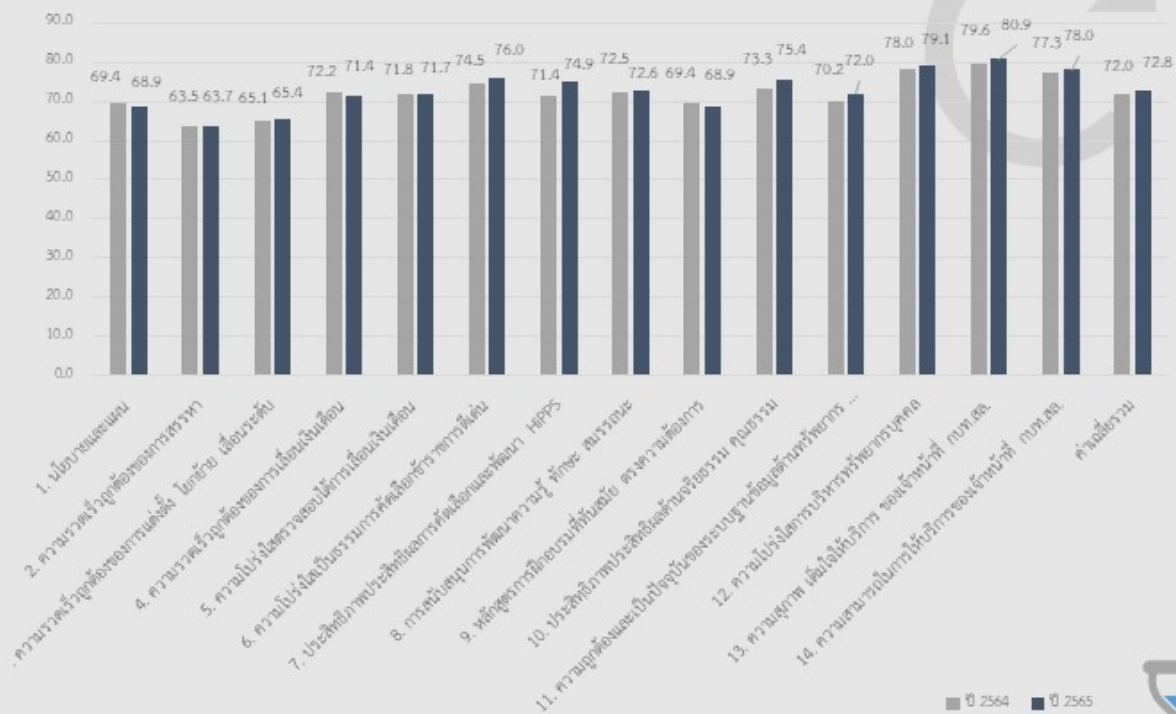


เฉลี่ยทุกปัจจัยร้อยละ 78.3



งานในความรับผิดชอบ	ระดับความเห็นร้อยละ 83.4 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.656
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็นร้อยละ 78.3 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.364
ภาวะผู้นำ	ระดับความเห็นร้อยละ 80.0 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.462
วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความเห็นร้อยละ 76.8 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.523
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความเห็นร้อยละ 77.0 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.289
การพัฒนา/ความก้าวหน้าทางอาชีพ	ระดับความเห็นร้อยละ 74.6 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.429
คุณภาพชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว	ระดับความเห็นร้อยละ 78.1 สหสัมพันธ์กับความผูกพัน 0.367

เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปี 2565 และ ปี 2564



ความพึงพอใจเฉลี่ยร้อยละ: 72.8



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพัน

- 1 การสื่อสารถึงความสำคัญของบุคลากรทุกระดับ และความสำคัญของการปฏิบัติงาน ต่อสังคมและประเทศชาติ
- 2 การสร้างและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และสวัสดิการที่เหมาะสม
- 3 สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ (Kaizen)
- 4 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งการเป็นแบบอย่างการยกย่องเชิดชูบุคลากรคุณภาพขององค์กร



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา งานบริหารทรัพยากรบุคคล



สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	i
สารบัญ	v
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	6
4.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างปี 2564 และ 2565	7
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	8
5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	8
5.2 การประเมินความสุขของบุคลากร	12
5.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร	14
5.4 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	20
5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	29
5.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	32
5.7 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	36
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	37
6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสำรวจ	37
6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	37
6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล	39

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 และมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการตอบสนองต่อภารกิจ 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 242 ลงวันที่ 15 กันยายน 2565 รายละเอียดแบบสอบถามตามเอกสารในภาคผนวก

3.2 ระยะเวลาในการสำรวจ

ตั้งแต่ 15 กันยายน 2565 – 27 กันยายน 2565

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.3 ของบุคลากรใน สศอ. (เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในระบบ oie.dpis.go.th ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 จำนวน 142 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.) สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) กองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค (กม.) กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 1 (กร.1) กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 2 (กร.2) กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กว.) กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กส.) กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ (กท.) 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 (คำถามที่แสดงว่าบุคลากรไม่มีความผูกพัน) 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 ว่าคุณลักษณะต่าง 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

ค่า r (สัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์)

0.90 – 1.00

ระดับของความสัมพันธ์

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 ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตินี้ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความพึงพอใจ

H_1 : มีความความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตินี้ (ได้แก่ เพศ อายุ ฯลฯ) กับระดับความพึงพอใจ

กรณีที่คุณลักษณะใดมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ จะนำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับความพึงพอใจตามคุณลักษณะนั้น มาแสดงให้เห็น และอธิบายประกอบเพิ่มเติม

4.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างปี 2564 และ 2565

นอกจากการประเมินค่าความสุข ความผูกพัน และความพึงใจต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แล้ว เพื่อให้สามารถทราบถึงสถานะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจะมีการนำค่าที่ได้จากการประเมินฯ ในแต่ละหัวข้อ เปรียบเทียบกับผลการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ด้วย โดยการนำเสนอจะมีทั้งการใช้ตาราง และกราฟแท่ง แสดงผลเปรียบเทียบเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ สามารถเปรียบเทียบร้อยละการเปลี่ยนแปลง โดยคำนวณจาก

$$\text{ร้อยละการเปลี่ยนแปลง} = \frac{(\text{คะแนนปีปัจจุบัน} - \text{คะแนนปีที่แล้ว}) \times 100}{\text{คะแนนปีที่แล้ว}}$$

โดยการแปลความหมายของร้อยละการเปลี่ยนแปลง ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------------|
| - ร้อยละการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 2.5 | หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น |
| - ร้อยละการเปลี่ยนแปลงอยู่ระหว่าง -1.99 ถึง 1.99 | หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงคงที่ |
| - ร้อยละการเปลี่ยนแปลงลดลงมากกว่าร้อยละ 2.5 | หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงลดลง |

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ระหว่างวันที่ 15 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2565 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.3 ของบุคลากรใน สศอ. (เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัย (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด) ได้ ดังนี้

1) เพศ

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
หญิง (ร้อยละ)	97	52	53.6
	(68.3)	(74.3)	
ชาย (ร้อยละ)	45	16	35.5
	(31.7)	(22.9)	
ไม่ระบุ (ร้อยละ)	-	2	NA
	-	(2.9)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	142	70	49.3
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนประชากรใน สศอ. ที่เป็นเพศหญิง อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีการตอบกลับในสัดส่วนที่น้อยกว่าประชากรที่มีอยู่จริง (มีการตอบกลับเพียงร้อยละ 35.5) ซึ่งควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป)

2) อายุ

อายุ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
20-30 ปี (ร้อยละ)	12	8	66.7
	(8.5)	(11.4)	
31-40 ปี (ร้อยละ)	41	23	56.1
	(28.9)	(32.9)	
41-50 ปี (ร้อยละ)	47	27	57.4
	(33.1)	(38.6)	

อายุ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
51-60 ปี (ร้อยละ)	42	12	28.6
	(29.6)	(17.1)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	142	70	49.3
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 38.6) รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 32.9) 51-60 ปี (ร้อยละ 17.1) และ 20-30 ปี (ร้อยละ 11.4) ตามลำดับ ซึ่งค่อนข้างใกล้เคียงกับ สัดส่วนจำนวนประชากรใน สศอ. ทั้งนี้สังเกตได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยจะมีสัดส่วนการตอบต่อร้อยละประชากรที่ค่อนข้างมาก ขณะที่กลุ่มประชากรที่มีอายุมากในกลุ่ม 51-60 ปี จะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการตอบกลับน้อยที่สุด ซึ่งควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป

3) การศึกษา

การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ)	14	1	7.1
	(9.9)	(1.4)	
ปริญญาตรี (ร้อยละ)	45	22	48.9
	(31.7)	(31.4)	
ปริญญาโท (ร้อยละ)	81	45	55.6
	(57.0)	(64.3)	
ปริญญาเอก (ร้อยละ)	2	2	100.0
	(1.4)	(2.9)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	142	70	49.3
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.0 ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 64.3 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.4 ตามลำดับ ทั้งนี้สังเกตได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี จะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการตอบกลับน้อยที่สุด ซึ่งอาจเพราะไม่สะดวกในการตอบผ่าน Google Form ทั้งนี้ควรหาข้อเท็จจริง และแนวทางการปรับปรุงในอนาคตต่อไป

4) ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของจำนวนประชากร
บริหาร ระดับสูง (ร้อยละ)	1	-	0.0
	(0.7)	(0.0)	
บริหาร ระดับต้น (ร้อยละ)	2	1	50.0
	(1.4)	(1.4)	
อำนวยการ ระดับสูง (ร้อยละ)	7	3	42.9
	(4.9)	(4.3)	
ระดับเชี่ยวชาญ (ร้อยละ)	2	1	50.0
	(1.4)	(1.4)	
ระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ)	35	19	54.3
	(24.6)	(27.1)	
ระดับชำนาญการ (ร้อยละ)	46	29	63.0
	(32.4)	(41.4)	
ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ)	19	8	42.1
	(13.4)	(11.4)	
ระดับชำนาญงาน (ร้อยละ)	5	2	40.0
	(3.5)	(2.9)	
ระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	5	3	60.0
	(3.5)	(4.3)	
ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ)	13	1	7.7
	(9.2)	(1.4)	
พนักงานราชการ (ร้อยละ)	7	3	42.9
	(5.1)	(4.3)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	142	70	49.3
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. เป็นข้าราชการในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 32.4 ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ สอดคล้องกับแบบสอบถามที่ตอบกลับมา ซึ่งส่วนใหญ่มาจากข้าราชการระดับชำนาญการ (ร้อยละ 41.4) ระดับชำนาญ

การพิเศษ (ร้อยละ 27.1) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 11.4) อย่างไรก็ตามพบว่าในกลุ่มลูกจ้างประจำมีส่วนการตอบกลับค่อนข้างน้อย (ตอบกลับเพียง 1 รายจาก 13 ราย) ซึ่งควรหาข้อเท็จจริง และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป

5) หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละของจำนวนประชากร
ตสน. (ร้อยละ)	2	-	0.0
	(1.4)	(0.0)	
กพบ. (ร้อยละ)	3	3	100.0
	(2.1)	(4.3)	
สล. (ร้อยละ)	34	9	26.5
	(23.9)	(12.9)	
กม. (ร้อยละ)	18	10	55.6
	(12.7)	(14.3)	
กร.1 (ร้อยละ)	17	8	47.1
	(12.0)	(11.4)	
กร.2 (ร้อยละ)	14	8	57.1
	(9.9)	(11.4)	
กว. (ร้อยละ)	12	6	50.0
	(8.5)	(8.6)	
กส. (ร้อยละ)	20	14	70.0
	(14.1)	(20.0)	
กท. (ร้อยละ)	17	10	58.8
	(12.0)	(14.3)	
ส่วนกลาง (ร้อยละ)	5	2	40.0
	(3.5)	(2.9)	
รวม/เฉลี่ย (ร้อยละ)	142	70	49.3
	(100)	(100)	

จากข้อมูลพบว่าในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม (สล.) คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมาเป็น กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กส.) ร้อยละ 14.1 กองนโยบาย

อุตสาหกรรมมหภาค (กม.) กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 1 (กร.1) กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ (กท.) ที่เหลือลดหลั่นลงตามลำดับ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ตอบกลับมา ส่วนใหญ่มาจาก กส. (ร้อยละ 20) รองลงมาเป็น กม. และ กท. (ร้อยละ 14.3) ส่วนบางกองที่ไม่มีผลตอบกลับ หรือยังมีผลการตอบกลับน้อยอยู่ ควรหาข้อเท็จจริงและแนวทางปรับปรุงแก้ไขในอนาคตต่อไป

5.2 การประเมินความสุขของบุคลากร

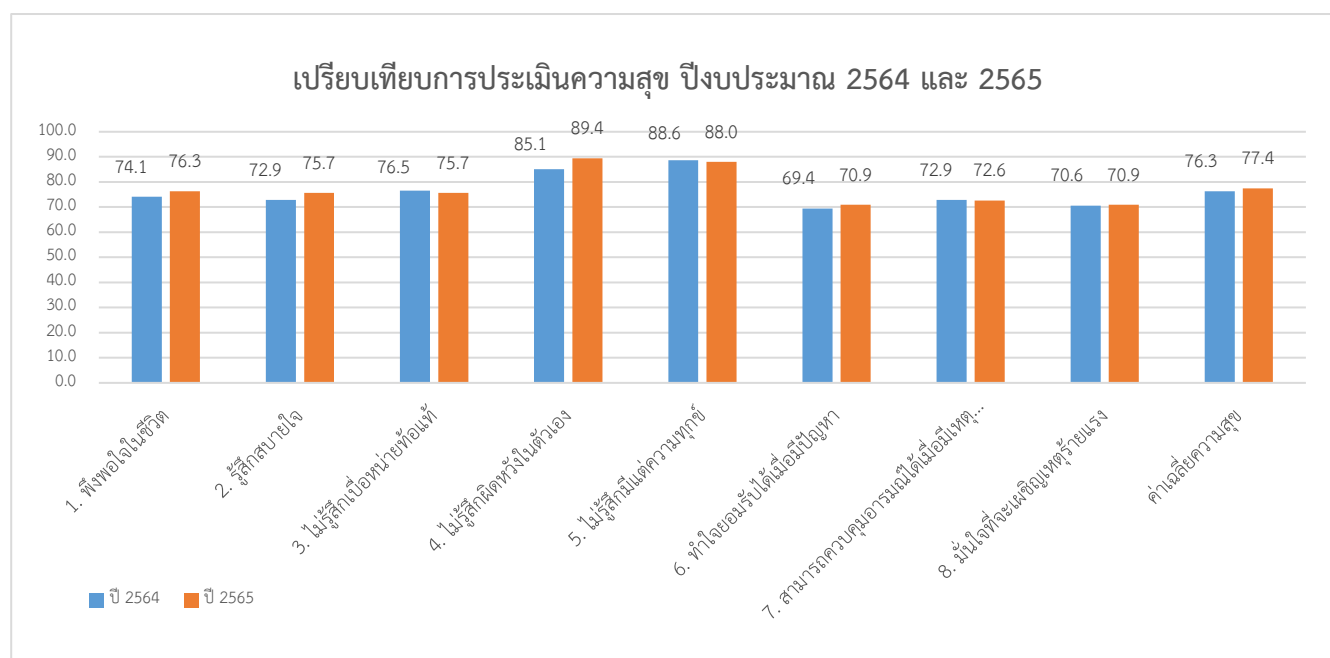
ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความสุข
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	- (0.0)	- (0.0)	21 (30.0)	41 (58.6)	8 (11.4)	3.81 (76.3)	มีความสุข
2. ท่านรู้สึกสบายใจ	- (0.0)	- (0.0)	21 (30.0)	43 (61.4)	6 (8.6)	3.79 (75.7)	มีความสุข
3. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน (<i>Negative Question</i>)	14 (20.0)	34 (48.6)	16 (22.9)	5 (7.1)	1 (1.4)	3.79 (75.7)	มีความสุข
4. ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง (<i>Negative Question</i>)	40 (57.1)	24 (34.3)	5 (7.1)	1 (1.4)	- (0.0)	4.47 (89.4)	มีความสุข มาก
5. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ (<i>Negative Question</i>)	39 (55.7)	23 (32.9)	6 (8.6)	1 (1.4)	1 (1.4)	4.40 (88.0)	มีความสุข มาก
6. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)	1 (1.4)	3 (4.3)	27 (38.6)	35 (50.0)	4 (5.7)	3.54 (70.9)	มีความสุข
7. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	- (0.0)	4 (5.7)	22 (31.4)	40 (57.1)	4 (5.7)	3.63 (72.6)	มีความสุข
8. ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	1 (1.4)	4 (5.7)	25 (35.7)	36 (51.4)	4 (5.7)	3.54 (70.9)	มีความสุข
<u>ค่าเฉลี่ยความสุขจาก 8 ข้อ</u>						<u>3.87</u> <u>(77.4)</u>	<u>มีความสุข</u>

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของ สศอ. มีความรู้สึกกว่าตนเอง “มีความสุข” คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 หรือร้อยละ 77.4 โดยหัวข้อที่แสดงว่ามีความสุขมากที่สุด คือ ไม่รู้สึกผิดหวังในตัวเอง (ร้อยละ 89.4) ไม่รู้สึกว่าชีวิตมีแต่ความทุกข์ (ร้อยละ 88.0) และรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ร้อยละ 76.3) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่อาจมีความสุขน้อยที่สุด คือ การทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา) และความมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต (ร้อยละ 69.4)

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	29.179	0.508	ไม่มีความสัมพันธ์
2	อายุ	46.590	0.407	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา	35.874	0.833	ไม่มีความสัมพันธ์
4	ประเภทตำแหน่ง	100.885	0.987	ไม่มีความสัมพันธ์
5	หน่วยงานที่สังกัด	95.819	0.949	ไม่มีความสัมพันธ์

และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับปี พ.ศ. 2564 พบว่า ระดับความสุขโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2564 เล็กน้อย จากร้อยละ 76.3 เพิ่มเป็นร้อยละ 77.4 โดยในแต่ละหัวข้อของปี 2565 ค่อนข้างมีระดับความสุขใกล้เคียงกับในปี 2564 รายละเอียดแสดงตามกราฟเปรียบเทียบการประเมินความสุขฯ ได้ดังนี้



5.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

ข้อความถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.							
1. ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	1 (1.4)	3 (4.3)	30 (42.9)	30 (42.9)	6 (8.6)	3.53 (70.6)	มาก
2. หากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อ สศอ. (Negative Question)	6 (8.6)	11 (15.7)	33 (47.1)	15 (21.4)	5 (7.1)	2.97 (59.4)	ปานกลาง
3. หากมีใครพูดถึง สศอ. ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	1 (1.4)	3 (4.3)	21 (30.0)	39 (55.7)	6 (8.6)	3.66 (73.1)	มาก
4. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ท่านทำ	1 (1.4)	- (0.0)	22 (31.4)	41 (58.6)	6 (8.6)	3.73 (74.6)	มาก
5. หากมีผู้เข้าใจ สศอ. ผิด ท่านจะอธิบายสิ่ง ที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	- (0.0)	1 (1.4)	10 (14.3)	47 (67.1)	12 (17.1)	4.00 (80.0)	มาก
ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.						3.58 (71.5)	มาก
2) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.							
1. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของ สศอ.	- (0.0)	- (0.0)	20 (28.6)	46 (65.7)	4 (5.7)	3.77 (75.4)	มาก
2. เป้าหมายของการปฏิบัติงานใน สศอ. สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	- (0.0)	1 (1.4)	20 (28.6)	46 (65.7)	3 (4.3)	3.73 (74.6)	มาก
3. ท่านคิดว่าการบริหารงานของ สศอ. เป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน	1 (1.4)	3 (4.3)	21 (30.0)	40 (57.1)	5 (7.1)	3.64 (72.9)	มาก
4. วัฒนธรรมของ สศอ. เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	- (0.0)	2 (2.9)	25 (35.7)	35 (50.0)	8 (11.4)	3.70 (74.0)	มาก
5. นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของ สศอ. สามารถทำได้จริง	- (0.0)	2 (2.9)	20 (28.6)	44 (62.9)	4 (5.7)	3.71 (74.3)	มาก

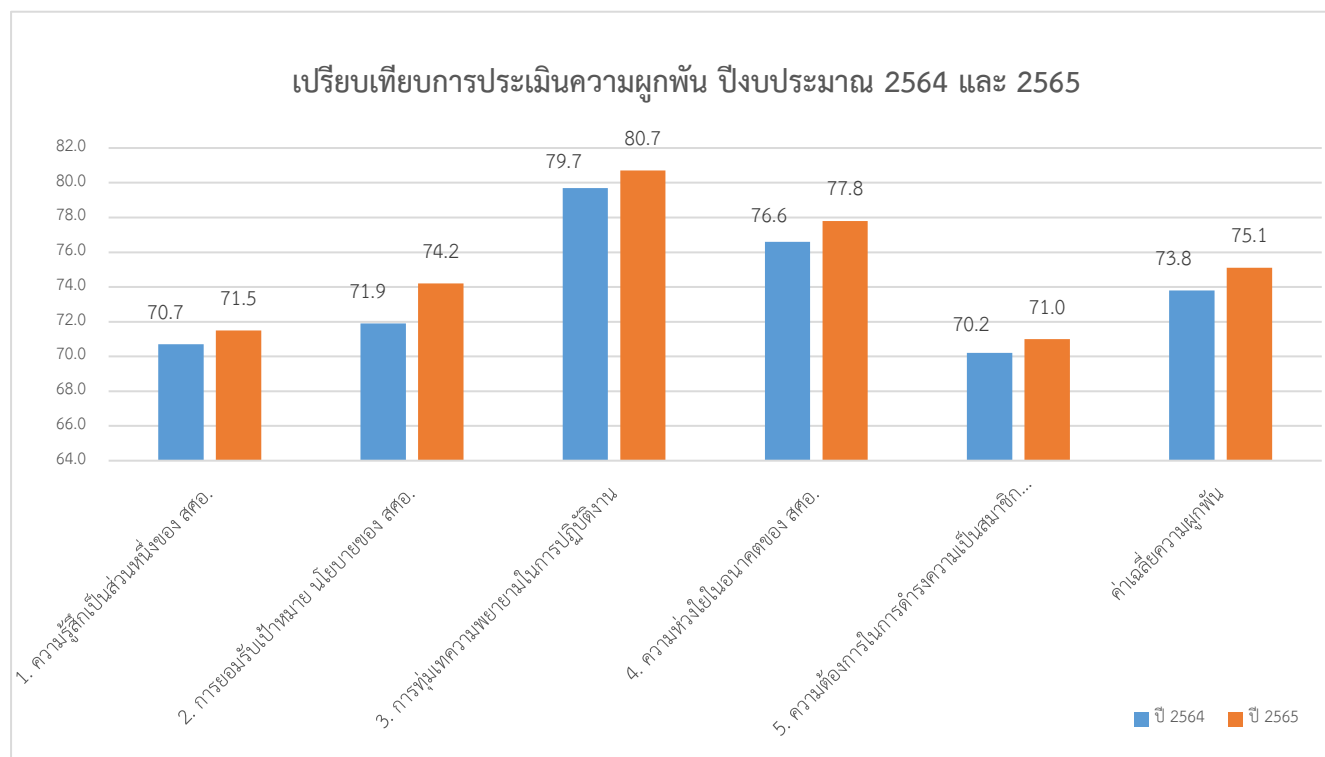
ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีการยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.</u>						3.71 (74.2)	มาก
3) การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน							
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ สศอ. แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า	- (0.0)	2 (2.9)	20 (28.6)	38 (54.3)	10 (14.3)	3.80 (76.0)	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำ และทุ่มเทให้กับงานนั้น ให้เสร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	- (0.0)	1 (1.4)	4 (5.7)	44 (62.9)	21 (30.0)	4.21 (84.3)	มากที่สุด
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ สศอ.	- (0.0)	1 (1.4)	14 (20.0)	40 (57.1)	15 (21.4)	3.99 (79.7)	มาก
4. ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	1 (1.4)	- (0.0)	14 (20.0)	40 (57.1)	15 (21.4)	3.97 (79.4)	มาก
5. เมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านก็ยังมุ่งมั่นแก้ไขงานให้บรรลุผลสำเร็จ	- (0.0)	- (0.0)	7 (10.0)	41 (58.6)	22 (31.4)	4.21 (84.3)	มากที่สุด
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน</u>						4.04 (80.7)	มาก
4) ความห่วงใยในอนาคตของ สศอ.							
1. ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึก ห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตของ สศอ.	3 (4.3)	5 (7.1)	19 (27.1)	38 (54.3)	5 (7.1)	3.53 (70.6)	มาก
2. เมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานของ สศอ. ประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านได้ให้ความสนใจและติดตามเหตุการณ์ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด	- (0.0)	- (0.0)	15 (21.4)	48 (68.6)	7 (10.0)	3.89 (77.7)	มาก

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
3. ท่านคิดว่าในการทำงานนั้น เจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สศอ. เป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน	- (0.0)	1 (1.4)	6 (8.6)	40 (57.1)	23 (32.9)	4.21 (84.3)	มากที่สุด
4. ปัญหาต่าง ๆ ของ สศอ. ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้แก้ไขเท่านั้น บุคลากรอื่นไม่สามารถช่วยแก้ไขได้ (Negative Question)	10 (14.3)	24 (34.3)	27 (38.5)	8 (11.4)	1 (1.4)	3.49 (69.7)	มาก
5. เราจำเป็นต้องพัฒนางานที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	- (0.0)	- (0.0)	6 (8.6)	34 (48.6)	30 (42.9)	4.34 (86.9)	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีความห่วงใยในอนาคตของ สศอ.						3.89 (77.8)	มาก
5) ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.							
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่ สศอ. นี่เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด (Negative Question)	31 (44.3)	25 (35.7)	11 (15.7)	2 (2.9)	1 (1.4)	4.19 (83.7)	มาก
2. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งท่านจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. ต่อไป	4 (5.7)	10 (14.3)	40 (57.1)	14 (20.0)	2 (2.9)	3.00 (60.0)	ปานกลาง
3. ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จมากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าปัจจุบัน	- (0.0)	4 (5.7)	17 (24.3)	38 (54.3)	11 (15.7)	3.80 (76.0)	มาก
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่ สศอ. ต่อไป	2 (2.9)	7 (10.0)	38 (54.3)	20 (28.6)	3 (4.3)	3.21 (64.3)	ปานกลาง
5. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่ สศอ. จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่ สศอ. ตลอดไป	- (0.0)	3 (4.3)	32 (45.7)	29 (41.4)	6 (8.6)	3.54 (70.9)	มาก

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพัน กรณีความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.</u>						3.55 (71.0)	มาก
<u>ค่าเฉลี่ยความผูกพันจาก 5 กรณี</u>						<u>3.75 (75.1)</u>	<u>มาก</u>

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อประมวลผลความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. ผ่าน 5 กลุ่มลักษณะ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความหวังใยนอนาคตขององค์กร และต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าความผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. เฉลี่ย อยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 3.75 คิดเป็นร้อยละ 75.1) โดยกลุ่มลักษณะที่แสดงความผูกพันสูงที่สุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04 คิดเป็นร้อยละ 80.7) รองลงมาคือ ความหวังใยนอนาคตของ สศอ. (ค่าเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 77.8) การยอมรับเป้าหมาย (ร้อยละ 74.2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ 71.5) และความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ. (ร้อยละ 71.0) ตามลำดับ

และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับปี พ.ศ. 2564 พบว่าระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2564 ในทุกหัวข้อส่งผลให้ค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 73.8 เป็นร้อยละ 75.1 รายละเอียดแสดงตามกราฟเปรียบเทียบการประเมินความผูกพัน ได้ดังนี้



ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นในแต่ละหัวข้อได้ ดังนี้

	หัวข้อ	ความผูกพัน		ร้อยละการเปลี่ยนแปลง	การแปรผล (ระดับความพึงพอใจ)
		ปี 2564	ปี 2565		
2	การยอมรับเป้าหมาย นโยบายของ สศอ.	71.9	74.2	3.2	เพิ่มขึ้น
4	ความห่วงใยในอนาคตของ สศอ.	76.6	77.8	1.6	คงที่
3	การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	79.7	80.7	1.3	คงที่
1	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สศอ.	70.7	71.5	1.1	คงที่
5	ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ สศอ.	70.2	71.0	1.1	คงที่

ทั้งนี้ หากพิจารณาหัวข้อที่แสดงว่ามีความผูกพันน้อยที่สุด 5 ลำดับแรก เป็นดังนี้

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	หากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อ สศอ.	59.4
2	ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งท่านจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. ต่อไป	60.0
3	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่ สศอ. ต่อไป	64.3
4	ปัญหาต่าง ๆ ของ สศอ. ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้แก้ไขเท่านั้น บุคลากรอื่นไม่สามารถช่วยแก้ไขได้	69.7
5	ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน และในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตของ สศอ.	70.6

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อเทียบกับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะว่ามีผลต่อความผูกพัน แตกต่างจากการประเมิณในภาพรวมหรือไม่ (ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ค่า Significant น้อยกว่า 0.05) ซึ่งผลปรากฏว่าคุณลักษณะในเรื่องเพศ และประเภทตำแหน่ง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความผูกพันของบุคลากรภายใน สศอ. รายละเอียดดังนี้

	ปัจจัยต่าง ๆ	ค่า Pearson Chi-Square Test	Significant	ความสัมพันธ์
1	เพศ	80.539	0.018**	มีความสัมพันธ์
2	อายุ	95.682	0.180	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา	79.434	0.621	ไม่มีความสัมพันธ์
4	ประเภทตำแหน่ง	301.362	0.018**	มีความสัมพันธ์
5	หน่วยงานที่สังกัด	236.705	0.267	ไม่มีความสัมพันธ์

เมื่อนำค่าเฉลี่ยความผูกพันมาแสดงโดยแยกตามเพศ และประเภทตำแหน่งจะได้ผลดังนี้

เพศ

เพศ	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน	ร้อยละความผูกพัน
หญิง	52	3.78	75.5
ชาย	16	3.72	74.4
ไม่ระบุ	2	3.40	68.0
รวม/เฉลี่ย	70	3.75	75.1

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่ากลุ่มเพศหญิง เป็นกลุ่มที่มีระดับความผูกพันสูงที่สุด (ร้อยละ 75.5) โดยมากกว่ากลุ่มเพศชายจะมีระดับความผูกพันรองลงมา (ร้อยละ 74.4) เพียงเล็กน้อย ส่วนกลุ่มที่ไม่ระบุเพศจะเป็นกลุ่มที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (ร้อยละ 68.0) อย่างไรก็ตามเนื่องจากกลุ่มที่ไม่ระบุเพศมีผู้ตอบเพียง 2 ราย และมีข้อมูลการตอบที่แตกต่างกันมาก (รายแรกมีค่าเฉลี่ย 2.4 และรายที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.4) จึงอาจไม่สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มที่ไม่ระบุเพศจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งต้องศึกษารายละเอียดในระดับบุคคลต่อไป

ประเภทตำแหน่ง

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน	ร้อยละความผูกพัน
บริหารต้น	1	4.40	88.0
อำนวยการสูง	3	4.20	84.0
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	1	4.20	84.0
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	19	3.79	75.9
วิชาการ ระดับชำนาญการ	29	3.70	74.0
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	8	3.73	74.5
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	2	3.15	63.0
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	3	3.77	75.3
ลูกจ้างประจำ	1	3.90	78.0
พนักงานราชการ	3	3.60	72.0
รวม/เฉลี่ย	70	3.75	75.1

จากข้อมูลค่าเฉลี่ยความผูกพันจำแนกตามประเภทตำแหน่ง จะพบว่าตำแหน่งบริหารระดับต้นเป็นประเภทตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงที่สุด (ร้อยละ 88.0) รองมาคือตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง และตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ (เท่ากันที่ร้อยละ 84.0) และประเภทตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน (ร้อยละ 63.0) พนักงานราชการ (ร้อยละ 72.0) และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ร้อยละ 74.0)

ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในตำแหน่งประเภทดังกล่าวมีข้อจำกัดในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน อย่างไรก็ตามเนื่องจากในบางประเภทตำแหน่งมีผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างน้อยรายจึงอาจจะไม่ใช้ตัวแทนที่ดีเพียงพอ

สำหรับการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความสุขของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ 0.503 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

	ค่าสหสัมพันธ์	ความสุข	ความผูกพัน
ความสุข	Pearson Correlation	1	0.503**
	Sig. (2-tailed)		0.000
ความผูกพัน	Pearson Correlation	0.503**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	

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)	2 (2.9)	6 (8.6)	31 (44.3)	31 (44.3)	4.30 (86.0)	เห็นด้วย
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน	- (0.0)	3 (4.3)	8 (11.4)	36 (51.4)	23 (32.9)	4.13 (82.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	- (0.0)	5 (7.1)	10 (14.3)	34 (48.6)	21 (30.0)	4.01 (80.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ สศอ.	- (0.0)	3 (4.3)	15 (21.4)	33 (47.1)	19 (27.1)	3.97 (79.4)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ.	- (0.0)	- (0.0)	4 (5.7)	31 (44.3)	35 (50.0)	4.44 (88.9)	เห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีสถานในความรับผิดชอบ</u>						<u>4.17 (83.4)</u>	<u>ค่อนข้างเห็น ด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ งานในความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความ
 คิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 4.17 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.4 โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะ
 ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ. (ร้อยละ 88.9) รองลงมาคือ บุคลากรเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมี
 การเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง (ร้อยละ 86.0) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 82.6) ส่วนหัวข้อ
 ที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ สศอ. (ร้อยละ 79.4) และ ได้รับ
 มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ร้อยละ 80.3) และ ตามลำดับ

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย /ร้อยละ	ระดับความ คิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็น ด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน สศอ. เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างมี ความสุข	1 (1.4)	3 (4.3)	12 (17.1)	38 (54.3)	16 (22.9)	3.93 (78.6)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1 (1.4)	4 (5.7)	15 (21.4)	35 (50.0)	15 (21.4)	3.84 (76.9)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
3. สศอ. มีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	- (0.0)	2 (2.9)	16 (22.9)	37 (52.9)	15 (21.4)	3.93 (78.6)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
4. สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัย บริเวณสถานที่ทำงาน	- (0.0)	1 (1.4)	10 (14.3)	37 (52.9)	22 (31.4)	4.14 (82.9)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
5. สศอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียม ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	6 (8.6)	9 (12.9)	19 (27.1)	26 (37.1)	10 (14.3)	3.36 (67.1)	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี	1 (1.4)	- (0.0)	7 (10.0)	37 (52.9)	25 (35.7)	4.21 (84.3)	เห็นด้วย
7. สศอ. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	1 (1.4)	1 (1.4)	16 (22.9)	31 (44.3)	21 (30.0)	4.00 (80.0)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>						<u>3.92</u> <u>(78.3)</u>	<u>ค่อนข้างเห็น</u> <u>ด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.92 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.3 โดยบุคลากร เห็นว่า ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี มากที่สุด (ร้อยละ 84.3) รองลงมาคือ สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 82.9) สศอ. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 80.0) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 67.1) รองลงมาคือบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 78.6)

3) ภาวะผู้นำ

ข้อความคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. ผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดทิศทางของ สศอ.	1 (1.4)	3 (4.3)	13 (18.6)	35 (50.0)	18 (25.7)	3.94 (78.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ผู้บริหารสูงสุดมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	1 (1.4)	3 (4.3)	15 (21.4)	35 (50.0)	16 (22.9)	3.89 (77.7)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	- (0.0)	2 (2.9)	12 (17.1)	30 (42.9)	26 (37.1)	4.14 (82.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	- (0.0)	1 (1.4)	12 (17.1)	32 (45.7)	25 (35.7)	4.16 (83.1)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ผู้บริหารสูงสุดมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สศอ.	- (0.0)	4 (5.7)	16 (22.9)	35 (50.0)	15 (21.4)	3.87 (77.4)	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ผู้บริหารสูงสุดสามารถนำพา สศอ. ไปสู่ความสำเร็จได้	- (0.0)	4 (5.7)	13 (18.6)	33 (47.1)	20 (28.6)	3.99 (79.7)	ค่อนข้างเห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีภาวะผู้นำ</u>						<u>4.00</u> <u>(80.0)</u>	ค่อนข้างเห็นด้วย

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ ภาวะผู้นำ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 4.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 80.0 โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร (ร้อยละ 83.1) รองลงมาคือ ผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่อง

ต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม (ร้อยละ 82.9) และผู้บริหารสูงสุดสามารถนำพา สศอ. ไปสู่ความสำเร็จได้ (ร้อยละ 79.7) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสูงสุดมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สศอ. (ร้อยละ 77.4) และผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 77.7) 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	- (0.0)	2 (2.9)	21 (30.0)	34 (48.6)	13 (18.6)	3.83 (76.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. สศอ. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร	-	-	19 (27.1)	38 (54.3)	13 (18.6)	3.91 (78.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	4 (5.7)	6 (8.6)	26 (37.1)	24 (34.3)	10 (14.3)	3.43 (68.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	1 (1.4)	4 (5.7)	9 (12.9)	34 (48.6)	22 (31.4)	4.03 (80.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. สศอ. มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	- (0.0)	2 (2.9)	15 (21.4)	34 (48.6)	19 (27.1)	4.00 (80.0)	ค่อนข้างเห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีวัฒนธรรมในองค์กร</u>						<u>3.84 (76.8)</u>	<u>ค่อนข้างเห็น ด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ วัฒนธรรมในองค์กร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.84 หรือคิดเป็นร้อยละ 76.8 โดยบุคลากรมีความเห็นว่าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จมากที่สุด (ร้อยละ 80.6) รองลงมาคือเห็นว่า สศอ. มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 80.0) และ สศอ. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร (ร้อยละ 78.3) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ (ร้อยละ 68.6)

5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อความคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
ด้านค่าตอบแทน							
1. สศอ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	1 (1.4)	3 (4.3)	16 (22.9)	36 (51.4)	14 (20.0)	3.84 (76.9)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการ สศอ. เช่น การสมรส การจัดงานศพ การเยี่ยมไข้ ฯลฯ มีความเหมาะสม	- (0.0)	2 (2.9)	14 (20.0)	35 (50.0)	19 (27.1)	4.01 (80.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
ด้านสุขภาพอนามัย							
3. ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ	- (0.0)	2 (2.9)	13 (18.6)	31 (44.3)	24 (34.3)	4.10 (82.0)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ	- (0.0)	2 (2.9)	12 (17.1)	31 (44.3)	25 (35.7)	4.13 (82.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. สศอ. มีการส่งเสริมให้ท่านดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	2 (2.9)	2 (2.9)	16 (22.9)	30 (42.9)	20 (28.6)	3.91 (78.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
ด้านนันทนาการ							
6. สศอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือ สร้างความผาสุกอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	5 (7.1)	6 (8.6)	23 (32.9)	27 (38.6)	9 (12.9)	3.41 (68.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
7. สศอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ	6 (8.6)	3 (4.3)	20 (28.6)	30 (42.9)	11 (15.7)	3.53 (70.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น กรณีค่าตอบแทนและสวัสดิการ						<u>3.85</u> (77.0)	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สคอ. ต่อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความ
 คิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.85 หรือคิดเป็นร้อยละ 77.0 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า ได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง
 กับการดูแลสุขภาพพออนามัยอย่างเพียงพอ มากที่สุด (ร้อยละ 82.6) รองลงมาคือ ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมาย
 กำหนด เช่น เวชภัณฑ์และยา น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ (ร้อยละ 82.0) และ
 การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการ สคอ. เช่น การสมรส การจัดงานศพ การเยี่ยมไข้ ฯลฯ มีความ
 เหมาะสม (ร้อยละ 80.3) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สคอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียด
 ในการทำงาน และ/หรือสร้างความสนุกสนานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 68.3) และ สคอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริม
 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 70.6) ตามลำดับ

โดยในภาพรวม จะเห็นว่าบุคลากรมีความเห็นว่า สคอ. มีการดูแลในด้านสุขภาพอนามัย และการ
 สงเคราะห์ในกรณีต่าง ๆ ค่อนข้างดี ในขณะที่ด้านนันทนาการ ยังน้อยกว่าที่คาดหวัง

6) การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย /ร้อยละ	ระดับความ คิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็น ด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. สคอ. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยตัวเอง อย่างต่อเนื่องเพียงพอ	2 (2.9)	3 (4.3)	16 (22.9)	35 (50.0)	14 (20.0)	3.80 (76.0)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
2. สคอ. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก ความต้องการ และผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ	2 (2.9)	5 (7.1)	10 (14.3)	34 (48.6)	13 (18.6)	3.73 (74.6)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
3. สคอ. มีการพัฒนาผ่านผู้ฝึกสอน งาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	2 (2.9)	9 (12.9)	18 (25.7)	31 (44.3)	10 (14.3)	3.54 (70.9)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
4. หากท่านประสงค์ ท่านมีโอกาสดำเนิน ทุนการศึกษา/ทุนการฝึกอบรม เพื่อ เพิ่มทักษะในการทำงาน	3 (4.3)	7 (10.0)	13 (18.6)	29 (41.4)	18 (25.7)	3.74 (74.9)	ค่อนข้างเห็น ด้วย
5. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนา ทักษะในการทำงานได้	- (0.0)	2 (2.9)	14 (20.0)	32 (45.7)	22 (31.4)	4.06 (81.1)	ค่อนข้างเห็น ด้วย

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
6. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	1 (1.4)	6 (8.6)	24 (34.3)	26 (37.1)	13 (18.6)	3.63 (72.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
7. สคอ. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	1 (1.4)	8 (11.4)	19 (27.1)	31 (44.3)	11 (15.7)	3.61 (72.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีการพัฒนา และความก้าวหน้า</u> <u>ทางอาชีพ</u>						<u>3.73</u> <u>(74.6)</u>	ค่อนข้างเห็นด้วย

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สคอ. ต่อ การพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.73 หรือคิดเป็นร้อยละ 74.6 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะในการทำงานได้มากที่สุด (ร้อยละ 81.1) รองลงมาคือ สคอ. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 76.0) และหากประสงค์ก็มีโอกาสได้รับทุนการศึกษา/ทุนการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (ร้อยละ 74.9) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สคอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 70.9) สคอ. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม (ร้อยละ 72.3) และ เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน (ร้อยละ 72.6) ตามลำดับ

7) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	- (0.0)	2 (2.9)	16 (22.9)	38 (54.3)	14 (20.0)	3.91 (78.3)	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	- (0.0)	1 (1.4)	9 (12.9)	40 (57.1)	20 (28.6)	4.13 (82.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย

ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็น (ความถี่ / ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
	(1) ไม่เห็นด้วย	(2) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	(3) เฉย ๆ	(4) ค่อนข้างเห็นด้วย	(5) เห็นด้วย		
3. สศอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย	2 (2.9)	5 (7.1)	23 (32.9)	25 (35.7)	15 (21.4)	3.66 (73.1)	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. สศอ. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม	1 (1.4)	1 (1.4)	15 (21.4)	38 (54.3)	15 (21.4)	3.93 (78.6)	ค่อนข้างเห็นด้วย
<u>ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น</u> <u>กรณีการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิต</u> <u>การทำงานและชีวิตส่วนตัว</u>						<u>3.91</u> <u>(78.1)</u>	ค่อนข้างเห็นด้วย

ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. ต่อ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ความรู้สึกต่อเรื่องนี้ในระดับ 3.91 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.1 โดยบุคลากรมีความเห็นว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 82.6) รองลงมาคือ สศอ. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม (ร้อยละ 78.6) และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 78.3) ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สศอ. เปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย (ร้อยละ 73.1)

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	ปัจจัยที่ 1 งานในความรับผิดชอบ	83.4
2	ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ	80.0
3	ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	78.3
4	ปัจจัยที่ 7 การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	78.1
5	ปัจจัยที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	77.0
6	ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมในองค์กร	76.8
7	ปัจจัยที่ 6 การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ	74.6
	<u>เฉลี่ย</u>	<u>78.3</u>

ทั้งนี้ในภาพรวม บุคลากรใน สศอ. มีความคิดเห็น/ความรู้สึก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับ 3.92 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.3 โดยหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ งานในความรับผิดชอบ (ร้อยละ 83.4) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ (ร้อยละ 80.0) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 78.3) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ร้อยละ 78.1) ตามลำดับ ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การพัฒนา และ

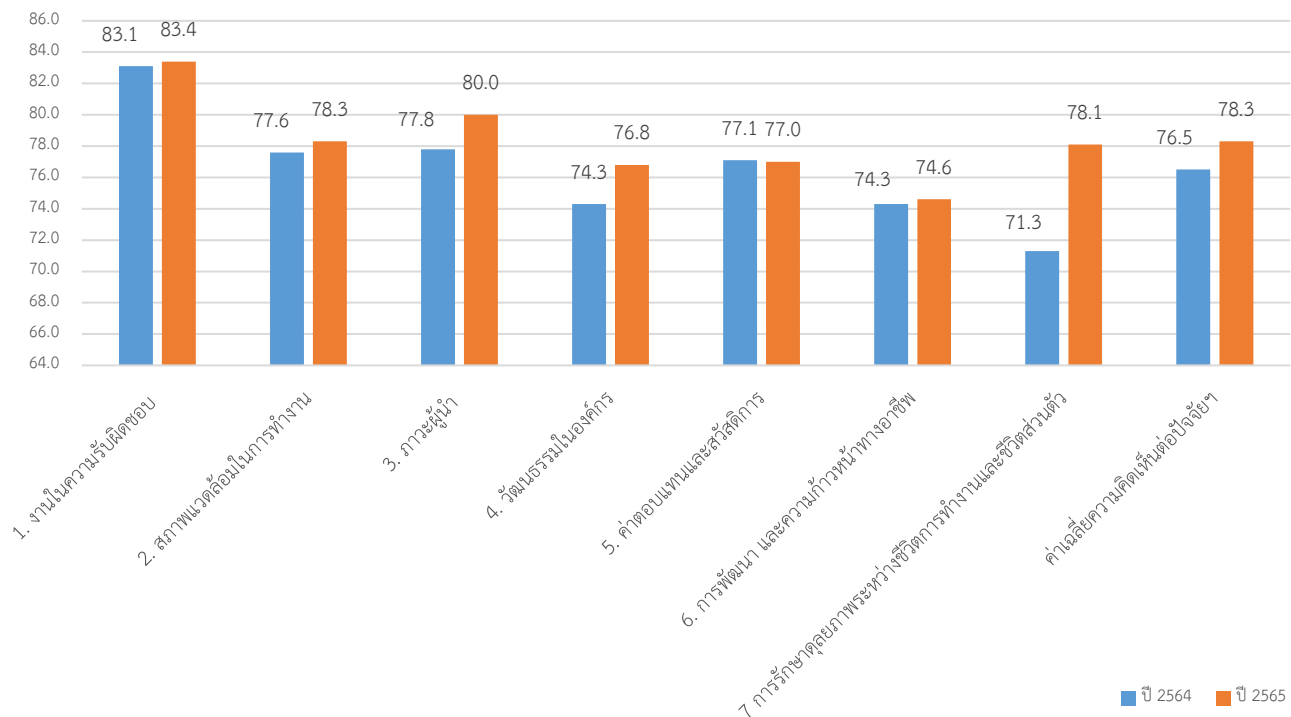
ความก้าวหน้าทางอาชีพ (ร้อยละ 74.6) วัฒนธรรมในองค์กร (ร้อยละ 76.8) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ร้อยละ 77.0) ตามลำดับ

หากพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน จากหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และน้อยที่สุด 5 ลำดับแรก จะเป็นดังตารางต่อไปนี้

	หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด		หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	
	หัวข้อ	ร้อยละ	หัวข้อ	ร้อยละ
1	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สศอ.	88.9	สศอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	67.1
2	งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	86.0	สศอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือสร้างความสนุกสนานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	68.3
3	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี	84.3	สศอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	68.6
4	ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	83.1	สศอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	70.6
5	สศอ. มีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน และผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	82.9	สศอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ	70.9

และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับปี พ.ศ. 2564 พบว่าระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2564 จากร้อยละ 76.5 เป็นร้อยละ 78.3 โดยในปี 2565 มีระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเพิ่มขึ้นจากในปี 2564 ใน 6 ปัจจัย (ยกเว้นปัจจัยที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ลดจากระดับ 77.1 เหลือ 77.0) รายละเอียดแสดงตามกราฟต่อไปนี้

เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันปีงบประมาณ 2564 และ 2565



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	.656**	.364**	.462**	.523**	.289*	.429**	.367**
	ระดับความสัมพันธ์		ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
X1	Pearson Correlation	.656**	1	.276*	.357**	.404**	.150	.332**	.129
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง		ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ	ไม่สัมพันธ์	ต่ำ	ไม่สัมพันธ์
X2	Pearson Correlation	.364**	.276*	1	.602**	.752**	.758**	.683**	.562**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก		ปานกลาง	สูง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

	ค่าสหสัมพันธ์	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X3	Pearson Correlation	.462**	.357**	.602**	1	.727**	.569**	.607**	.581**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง		สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
X4	Pearson Correlation	.523**	.404**	.752**	.727**	1	.700**	.804**	.553**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	สูง	สูง		สูง	สูง	ปานกลาง
X5	Pearson Correlation	.289*	.150	.758**	.569**	.700**	1	.818**	.612**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ไม่สัมพันธ์	สูง	ปานกลาง	สูง		สูง	ปานกลาง
X6	Pearson Correlation	.429**	.332**	.683**	.607**	.804**	.818**	1	.519**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง		ปานกลาง
X7	Pearson Correlation	.367**	.129	.562**	.581**	.553**	.612**	.519**	1
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ไม่สัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	

หมายเหตุ : ** ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 * ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

Y = ค่าความผูกพันเฉลี่ย X1 = งานในความรับผิดชอบ X2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

X3 = ภาวะผู้นำของผู้บริหาร X4 = วัฒนธรรมในองค์กร X5 = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X6 = การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ X7 = การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากข้อมูลข้างต้น พบว่าความผูกพันเฉลี่ยของบุคลากรใน สศอ. มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยฯ ทั้ง 7 กลุ่มปัจจัย โดยมีค่าตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับต่ำมาก ซึ่งสามารถแบ่งตามระดับความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

1) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.50 – 0.69) มี 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยงานในความรับผิดชอบ (X1) และ วัฒนธรรมในองค์กร (X4)

2) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “ต่ำ” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.30 – 0.49) มี 4 กลุ่ม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X3) การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6) และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)

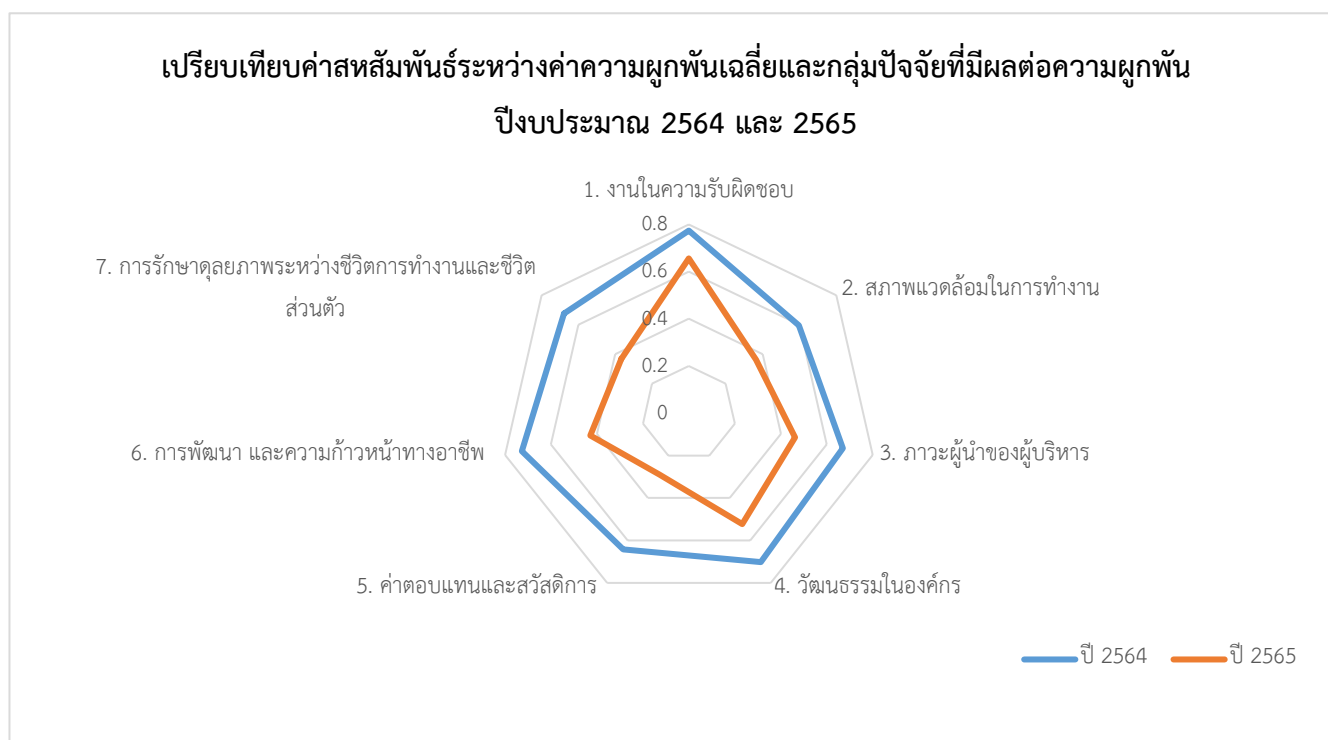
3) กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเฉลี่ยในระดับ “ต่ำมาก” (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.00 – 0.29) มี 1 กลุ่ม คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5)

นอกจากนี้จากตารางข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าปัจจัยแต่ละกลุ่มมีทั้งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (ตั้งแต่ในระดับต่ำมากไปจนระดับสูง คือ ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.276 ถึง 0.818) ยกเว้น ปัจจัยงานในความรับผิดชอบ (X1) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) และ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)

โดยปัจจัยที่น่าสนใจ คือ วัฒนธรรมในองค์กร (X4) ซึ่งจากตารางฯ จะเห็นได้ว่า นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยสูงเป็นลำดับที่ 2 จากปัจจัยทั้งหมดแล้ว (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ 0.523) ยังมีความสัมพันธ์กับค่าปัจจัยกลุ่มอื่น ๆ ในระดับที่ค่อนข้างสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.404 ถึง 0.804 ดังนั้นเป็นไปได้ที่ หาก สศอ. สามารถยกระดับความรู้และเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร (X4) ก็อาจส่งผลต่อการรับรู้ในปัจจัยเรื่องอื่น ๆ ให้มีค่าสูงขึ้นได้ด้วย

	หัวข้อ	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ร้อยละความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
X1	งานในความรับผิดชอบ	0.656**	ปานกลาง	83.4	ค่อนข้างมาก
X4	วัฒนธรรมในองค์กร	0.523**	ปานกลาง	76.8	ค่อนข้างมาก
X3	ภาวะผู้นำ	0.462**	ต่ำ	80.0	ค่อนข้างมาก
X6	โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สศอ.	0.429**	ต่ำ	74.6	ค่อนข้างมาก
X7	การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.367**	ต่ำ	78.1	ค่อนข้างมาก
X2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.364**	ต่ำ	78.3	ค่อนข้างมาก
X5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.289*	ต่ำมาก	77.0	ค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยฯ ต่อความผูกพันเฉลี่ย และร้อยละความคิดเห็นของแต่ละปัจจัยนั้น พบว่า X1 งานในความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเฉลี่ยสูง รวมทั้งเป็นหัวข้อที่บุคลากรใน สศอ. มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมากอยู่แล้ว (ร้อยละ 83.4) จึงอาจไม่ต้องปรับปรุงประการใด โดยปัจจัยที่ควรนำไปพัฒนา น่าจะเป็นในส่วนของปัจจัย X4 วัฒนธรรมในองค์กร และ X6 โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สศอ. ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง และมีค่าระดับความคิดเห็นในระดับยังไม่สูงมากนัก ซึ่งหากนำเรื่องดังกล่าวมาพัฒนา/ปรับปรุงเพิ่มเติม ก็อาจยกระดับความผูกพันใน สศอ. ให้เพิ่มขึ้นในอนาคตได้



ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าความผูกพันเฉลี่ยและกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าความผูกพันเฉลี่ยมีค่า ลดลงในทุกกลุ่มปัจจัย ซึ่งหากยังมีผลเช่นนี้ในปี พ.ศ. 2566 และ 2567 ในอนาคตอาจจะต้องปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อ หาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับค่าความผูกพันเพิ่มเติม

5.6 การประเมินความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับหัวข้อสุดท้าย จะเป็นการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรใน สศอ. ต่อบริการทรัพยากร บุคคล ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งแบ่งได้เป็น 14 เรื่อง ทั้งนี้สามารถประเมินระดับความพึงพอใจในแต่ละเรื่องและค่าเฉลี่ย รวมได้ ดังนี้

ข้อคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา							
1. นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	- (0.0)	6 (8.6)	33 (47.1)	25 (35.7)	6 (8.6)	3.44 (68.9)	มาก
2. การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	7 (10.0)	6 (8.6)	29 (41.4)	23 (32.9)	5 (7.1)	3.19 (63.7)	ปานกลาง
3. การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	2 (2.9)	10 (14.3)	31 (44.3)	21 (30.0)	6 (8.6)	3.27 (65.4)	ปานกลาง
4. การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	1 (1.4)	3 (4.3)	26 (37.1)	35 (50.0)	5 (7.1)	3.57 (71.4)	มาก
5. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้	2 (2.9)	2 (2.9)	26 (37.1)	33 (47.1)	7 (10.0)	3.59 (71.7)	มาก
6. แนวทางการคัดเลือกบุคคลดีเด่นเพื่อได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่นของ สศอ. มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม	1 (1.4)	1 (1.4)	24 (34.3)	29 (41.4)	15 (21.4)	3.80 (76.0)	มาก
7. การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศอ. (HiPPS) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2 (2.9)	3 (4.3)	19 (27.1)	33 (47.1)	7 (10.0)	3.74 (74.9)	มาก

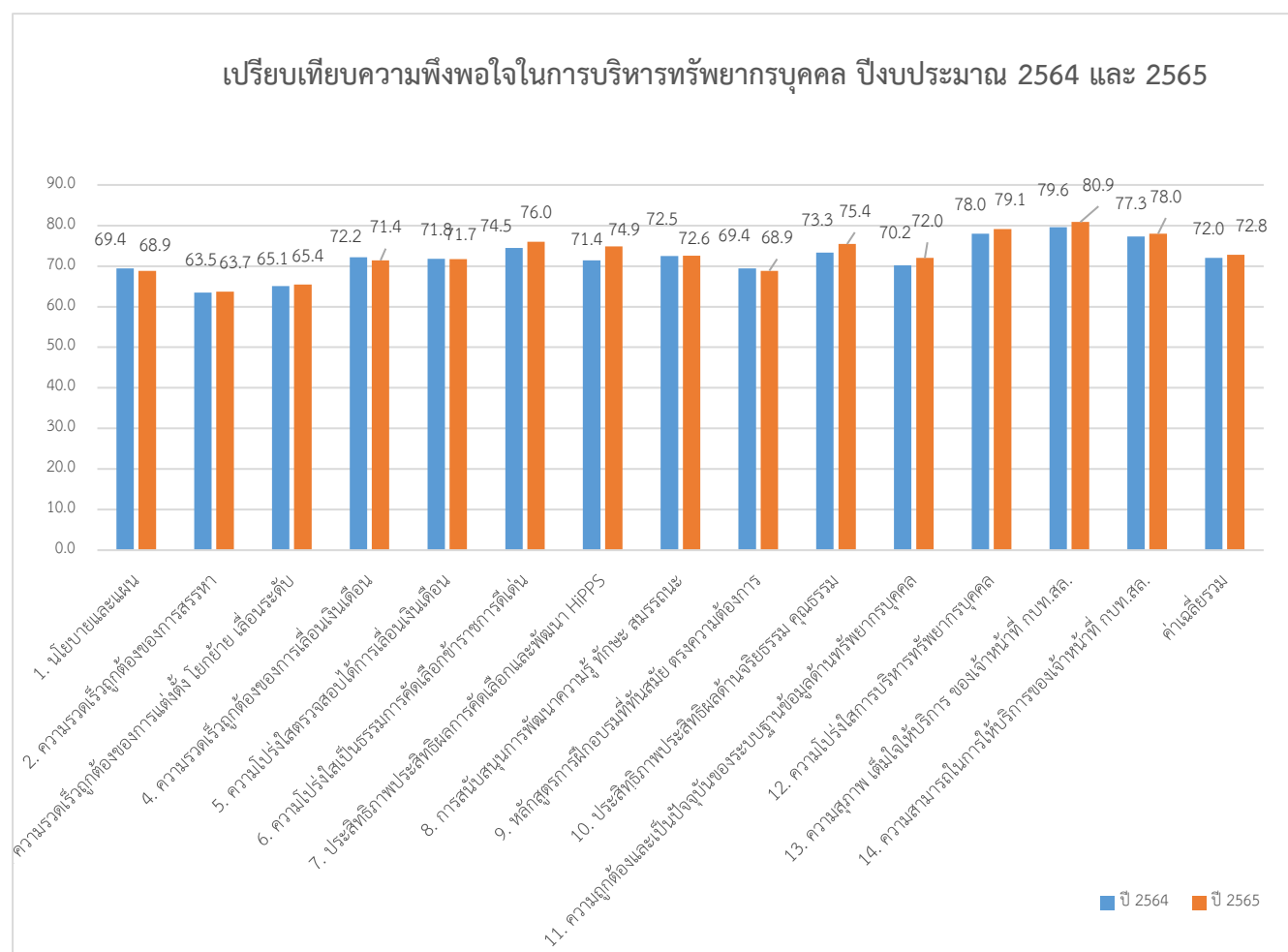
ข้อความคำถาม	ความถี่ / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
8. แนวทางการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	1 (1.4)	5 (7.1)	24 (34.3)	29 (41.4)	11 (15.7)	3.63 (72.6)	มาก
9. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง	1 (1.4)	9 (12.9)	26 (37.1)	26 (37.1)	8 (11.4)	3.44 (68.9)	มาก
10. การดำเนินการด้านจริยธรรม คุณธรรม และวินัย มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	- (0.0)	5 (7.1)	20 (28.6)	31 (44.3)	14 (20.0)	3.77 (75.4)	มาก
11. ความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	1 (1.4)	4 (5.7)	26 (37.1)	30 (42.9)	9 (12.9)	3.60 (72.0)	มาก
12. ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ฯลฯ	- (0.0)	1 (1.4)	16 (22.9)	38 (54.3)	15 (21.4)	3.96 (79.1)	มาก
13. การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสุภาพ และเต็มใจให้บริการ	- (0.0)	1 (1.4)	13 (18.6)	38 (54.3)	18 (25.7)	4.04 (80.9)	มาก
14. ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	- (0.0)	- (0.0)	20 (28.6)	37 (52.9)	13 (18.6)	3.90 (78.0)	มาก
<u>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ</u> <u>ต่องานบริหารทรัพยากรบุคคล</u>						3.64 (72.8)	มาก

ในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากร สคอ. ต่อกงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ 3.64 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.8 โดยหัวข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสุภาพ และเต็มใจให้บริการ (ร้อยละ 80.9) รองลงมาคือ ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ฯลฯ (ร้อยละ 79.1)

และ ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 78.0) ตามลำดับ

ทั้งนี้มีหัวข้อที่ควรเร่งแก้ไข 5 ลำดับแรก ประกอบด้วย

	หัวข้อ	ร้อยละ
1	การสรรหาอัตรากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	63.7
2	การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	65.4
3	นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	68.9
3	หลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง	68.9
4	การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	71.4
5	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้	71.7



เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับปี พ.ศ. 2564 พบว่า ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2564 เล็กน้อย จากร้อยละ 72.0 เป็นร้อยละ 72.8 โดยหัวข้อส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงจากในปี 2564 โดยหัวข้อที่ประสิทธิภาพประสิทธิผลการคัดเลือกและพัฒนา HiPPS เพิ่มขึ้นสูงสุด (ร้อยละ 4.9) รองลงมาเป็น หัวข้อที่ประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านจริยธรรม คุณธรรม (ร้อยละ 2.9) ส่วนประเด็นที่ลดลงมากที่สุด เป็นเรื่องความรวดเร็วถูกต้องของการโอนเงินเดือน (ลดลงร้อยละ 1.1) รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

หัวข้อ	หัวข้อ	ความพึงพอใจ		ร้อยละการเปลี่ยนแปลง	การแปรผล (ระดับความพึงพอใจ)
		ปี 2564	ปี 2565		
7	ประสิทธิภาพประสิทธิผลการคัดเลือกและพัฒนา HiPPS	71.4	74.9	4.9	เพิ่มขึ้น
10	ประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านจริยธรรม คุณธรรม	73.3	75.4	2.9	เพิ่มขึ้น
11	ความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	70.2	72.0	2.6	เพิ่มขึ้น
6	ความโปร่งใสเป็นธรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น	74.5	76.0	2.0	คงที่
13	ความสุภาพ เต็มใจให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ กบท.สส.	79.6	80.9	1.6	คงที่
12	ความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคล	78.0	79.1	1.4	คงที่
14	ความสามารถ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	77.3	78.0	0.9	คงที่
3	ความรวดเร็วถูกต้องของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	65.1	65.4	0.5	คงที่
2	ความรวดเร็วถูกต้องของการสรรหา	63.5	63.7	0.3	คงที่
8	การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	72.5	72.6	0.1	คงที่
5	ความโปร่งใสตรวจสอบได้การโอนเงินเดือน	71.8	71.7	-0.1	คงที่
1	นโยบายและแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	69.4	68.9	-0.7	คงที่
9	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ทันสมัย ตรงความต้องการ	69.4	68.9	-0.7	คงที่
4	ความรวดเร็วถูกต้องของการโอนเงินเดือน	72.2	71.4	-1.1	คงที่

5.7 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ทั้งนี้ มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันจากผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเพิ่มเติม อาทิ การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความผูกพัน

- 1) (ควร) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมความรัก ผูกพันอย่างสม่ำเสมอ
- 2) (ควรจัด) กีฬา/ OUTING/ สร้างทีมรุ่นใหม่ข้ามกอง และมอบโจทย์ให้เสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย
- 3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์/ข้อคิดเห็นจากรุ่นพี่
- 4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรระหว่างกอง ใกล้ชิดกันมาก

ยิ่งขึ้น

- 5) ควรจัดสวัสดิการด้านการกีฬาเพิ่ม เพื่อสร้างความสามัคคี
- 6) อยากให้มีการอบรมบ้าง มีกิจกรรมสร้างทีม เป็นต้น
- 7) ควรมีกิจกรรมสนทนาการ หรือกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรใน สศอ. ทั้งเก่า

และใหม่ ได้มีโอกาสทำความรู้จักกันมากขึ้น

การส่งเสริมความสัมพันธ์และบรรยากาศ

- 8) สังคมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 9) ต้องทำให้คนรักองค์กร
- 10) บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยเสริมให้มีความผูกพันกับองค์กรได้มากขึ้น
- 11) ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ควรทำความรู้จักเพื่อน ๆ พี่ ๆ ในทุกกลุ่มกอง เพื่อสร้างมิตรจิตระหว่างกัน

และสะดวกเวลาประสานงาน

- 12) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม เพื่อนร่วมงาน งานและองค์กร
- 13) (มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง) เพื่อนร่วมงาน

การศึกษาหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

14) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องรายบุคคล (ที่มีบริบท ประสบการณ์และเงื่อนไขการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน) และเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการสร้างเสริม ควรมีการดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์กร (อาจจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่มต่างๆ ตามความเหมาะสม) เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างตรงประเด็นและเป็นการวางรากฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว

- 15) ควรทำสรุปเป็นชาร์ตที่โชว์ความเห็นภาพรวมทั้งหมดให้เห็นการตอบรับ

อื่น ๆ

- 16) ดี
- 17) เป็นบ้านหลังที่สาม

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสำรวจ

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจได้ กับประชากร (บุคลากร สศอ. ที่มีอยู่จริง) พบว่ามีกลุ่มบุคลากรบางส่วนมีอัตราการตอบกลับน้อยกว่าค่าเฉลี่ย อาทิ กลุ่มเพศชาย, กลุ่มผู้มีอายุ 51-60 ปี, กลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี, กลุ่มลูกจ้างประจำ หรือบุคลากรที่ทำงานใน สล. ซึ่งควรหาสาเหตุว่าทำไมบุคลากรเหล่านี้จึงไม่ตอบแบบสำรวจ เช่น ไม่ได้รับบันทึกเวียน ไม่ได้อยู่ในกลุ่มไลน์ OIE ไม่ถนัด/ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามด้วย Google Form ไม่ให้ความสำคัญในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากไม่รู้สึกรู้ว่าเกิดประโยชน์ ฯลฯ รวมถึง อาจพัฒนาให้มีการสำรวจเชิงลึกควบคู่ไปกับการสำรวจด้วยแบบสอบถามในอนาคตต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

6.2.1 การพัฒนาความผูกพัน

จากผลการศึกษาในหัวข้อที่ 5.2 และ 5.3 พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรใน สศอ. เท่ากับ ร้อยละ 77.4 (เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.3 ในปี 2564) และค่าเฉลี่ยความผูกพันของ สศอ. เท่ากับ ร้อยละ 75.1 (เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 73.8 ในปี 2564) โดยค่าความสุขและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (0.503)

ซึ่งรายละเอียดหัวข้อความผูกพันที่น้อยที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) คิดว่าหากลาออกแล้วจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อ สศอ. (ร้อยละ 59.4) 2) สนใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. แม้ว่าการไปอยู่หน่วยงานอื่นจะสำเร็จ/ก้าวหน้ามากกว่า (ร้อยละ 60.0) 3) สนใจที่จะปฏิบัติงานกับ สศอ. แม้ว่าการไปอยู่หน่วยงานอื่นจะรายได้สูงกว่า (ร้อยละ 64.3) 4) มีส่วนร่วมรับผิดชอบปัญหาต่าง ๆ ของ สศอ. โดยไม่มอบให้ฝ่ายบริหารเท่านั้นที่จะเป็นผู้แก้ไข (ร้อยละ 69.7) และ 5) คิดว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของตนเอง (ร้อยละ 70.6)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพัน โดยตรง อาทิ

1) การสื่อสารถึงความสำคัญของบุคลากรทุกระดับต่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กร ตลอดจนการสื่อสารถึงภารกิจขององค์กรว่าเป็นประโยชน์อย่างไรต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

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

3) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Kaizen)

ซึ่งจากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับ คือ งานในความรับผิดชอบ (สหสัมพันธ์ 0.656) วัฒนธรรมในองค์กร (สหสัมพันธ์ 0.523) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (สหสัมพันธ์ 0.462) ตามลำดับ ตลอดจนปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร ยังเป็นปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับปัจจัยกลุ่มอื่น ๆ ในระดับที่ค่อนข้างสูง จึงมีข้อเสนอเพิ่มเติมในการพัฒนาความผูกพัน ผ่านการยกระดับปัจจัยที่มีผล คือ

4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งการเป็นแบบอย่าง การยกย่องเชิดชูบุคลากรคุณภาพขององค์กรที่ประพฤติตนตามวัฒนธรรม เพื่อรักษาคนดีคนเก่งขององค์กรไว้ ตลอดจนการมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร

6.2.2 การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันบางเรื่อง อาจไม่ได้มีค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันสูงมากนัก แต่ย่อมมีผลต่อการทำงานโดยรวมเช่นกัน ดังนั้นจึงสมควรพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในหัวข้อที่ยังมีระดับความคิดเห็น/การรับรู้/ความเพียงพอในเรื่องนั้นที่ยังน้อยอยู่ ซึ่งจากผลการศึกษา มี 5 หัวข้อที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) สคอ. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 67.1) 2) สคอ. มีกิจกรรมที่ลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และ/หรือสร้างความผาสุกอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 68.3) 3) สคอ. มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ (ร้อยละ 68.6) 4) สคอ. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 70.6) และ 5) สคอ. มีการพัฒนาท่าน ผ่านผู้ฝึกสอนงาน/พี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพียงพอ (ร้อยละ 70.9)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน อาทิ

1) คณะผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการหารือกำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร หรือสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาว่าหากไม่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสสายพันธุ์โคโรนาแล้ว จะสามารถจัดกิจกรรมใดได้บ้าง เพื่อลดความเคร่งเครียดในการทำงาน และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

2) การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การซ้อมกรณีเมื่อเกิดอัคคีภัย หรือภาวะฉุกเฉินอื่น ๆ

3) การจัดทำระบบพี่เลี้ยง ที่สามารถให้คำแนะนำ (Mentoring) และให้คำปรึกษา (Coaching) ในการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการพัฒนาให้พี่เลี้ยงมีความรู้ และทักษะเพียงพอต่อการดำเนินการที่กำหนด

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะพิจารณาในหัวข้อที่มีผลการประเมินความพึงพอใจน้อยที่สุดใน 5 ลำดับแรกก่อน ประกอบด้วย 1) การสรรหาอัตราากำลังทดแทนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 63.7) 2) การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 65.4) 3) นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และหลักสูตรการฝึกอบรมที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัด มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและความคาดหวัง (เท่ากันที่ร้อยละ 68.9) 4) การเลื่อนเงินเดือนมีความรวดเร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 71.4) และ 5) หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้ (ร้อยละ 71.7)

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็น ดังนี้

1) เร่งรัดกระบวนการ สรรหาอัตราากำลังทดแทน ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา (1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565) มีระยะเวลาการดำเนินการในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ตำแหน่งนั้น ๆ วางลง เช่น กรณีลาออกนับตั้งแต่วันที่มิผลลาออก หรือกรณีเลื่อนตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ลงนามในคำสั่งเลื่อนตำแหน่ง จนถึงมีคำสั่งบรรจุหรือรับโอนข้าราชการ) เฉลี่ย 329 วัน (เพิ่มขึ้นจากเฉลี่ยจากการสรรหา ข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งมีระยะเวลา 223 วัน และเฉลี่ยระยะเวลาการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งมีระยะเวลา 213 วัน) โดย ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีตำแหน่งว่าง 14 ตำแหน่ง (และในวันที่ 1 ตุลาคม 2565 จะมีผู้เกษียณอายุราชการเพิ่มอีก 4 ราย)

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) จึงตั้งเป้าหมายที่จะเร่งรัดการสรรหา ให้แล้วเสร็จภายใน 240 วัน โดยดำเนินการจัดสอบแข่งขันในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานพัสดุ และการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันจากส่วนราชการอื่นมาดำเนินการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นอกจากนั้นอาจมีการรับโอน/ย้าย เพื่อเร่งทดแทนในตำแหน่งที่ว่างต่อไป

2) เร่งรัดกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เมื่อพิจารณาในกระบวนการเลื่อนระดับ (กรณีการเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ) พบว่าระยะเวลาการดำเนินการมีความรวดเร็วขึ้นกว่าจากในปี พ.ศ. 2564 (นับระยะเวลาจากเมื่อมีคำสั่งผ่านการประเมินบุคคลให้เริ่มส่งผลงาน จึงถึงวันที่มีประกาศให้เลื่อนข้าราชการไปสู่ระดับที่สูงขึ้น) คือ ใช้ระยะเวลาเฉลี่ย 80.5 วัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เทียบกับ 107.1 วัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และระยะเวลาเทียบเท่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งมีระยะเวลาเฉลี่ย 80.9 วัน อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามอาจหมายถึงกระบวนการโยกย้ายที่มาจากการหมุนเวียนงาน เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีการสำรวจความประสงค์ในการหมุนเวียนงานในช่วงเดือนพฤษภาคม 2565 แต่ยังไม่สามารถดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้ในปีงบประมาณดังกล่าว

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) จึงควรรักษาระยะเวลาในการ แต่งตั้ง/เลื่อนระดับไม่ให้ต่ำลงกว่าเดิม และเพิ่มเติมกระบวนการหมุนเวียนงานภายในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อ ประโยชน์ในการนับประสิทธิภาพในงานที่หลากหลาย (ว.17/2558) ให้แก่บุคลากรในสำนักงานฯ ต่อไป

3) ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปี ให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ตั้งเป้าหมายจะทบทวน แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ขึ้นใหม่ จากเดิม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 เป็นปีงบประมาณ 2566-2569 ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน เศรษฐกิจอุตสาหกรรม พ.ศ. 2566-2569 รวมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาระยะยาว (Training Roadmap) และแผนการ พัฒนาฝึกอบรมในแต่ละปี เพื่อให้มีความทันสมัยและตรงตามความต้องการในปัจจุบัน โดยจะดำเนินการสำรวจสมรรถนะ และประเมินสมรรถนะในปัจจุบันเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนา ตลอดจนกำหนดกลไกในการพัฒนา และนำเสนอต่อ คณะกรรมการ และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สศอ. นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร สศอ. และประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ความผาสุกในการทำงาน 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 ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ 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

☐ กว. ☐ กส. ☐ กท. ☐ ผู้บริหารส่วนกลาง

ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อ สศอ. อย่างไรบ้าง

[illegible]

กรุณาเลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน

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

ข้อความ	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				
	น้อยที่สุด ๑	น้อย ๒	ปานกลาง ๓	มาก ๔	มากที่สุด ๕
๑. ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกท่วงไหยต่อความอยู่รอดและอนาคตของ 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 การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

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) มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
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