



สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖



คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นโครงการหนึ่งของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะทำงานและคณะกรรมการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง พุ่งเพื่อกำลึงกาย กำลึงใจ เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
สารบัญ	๓
สารบัญภาพ	๔
สารบัญตาราง	๔
บทที่ ๑ บทนำ	๕
๑. หลักการและเหตุผล	๕
๒. วัตถุประสงค์	๕
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๖
๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒	๖
๒. เกณฑ์การประเมินสถานของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๗
๓. ทฤษฎีแรงจูงใจ	๑๐
๔. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	๑๑
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผน	๑๒
บทที่ ๔ ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๔
๑. ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๔
๒. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๔
๓. ประเด็นและหัวข้อปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒๐
บทที่ ๕ แผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒๒
- การติดตามประเมินผล	๒๔
- แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๖	๒๕
ภาคผนวก	
- แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๒
- สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๗
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๖๐

	หน้า
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๖๒
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๖๔

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	กรอบแนวคิดในการดำเนินการ	๑๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัย ความผาสุก	๑๗
๒	ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมและความเชื่อมโยงกับหัวข้อ ที่เลือกมาจัดทำแผน	๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน และได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ สร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้รอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง กำหนดให้หน่วยงานค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นตามแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard : HR Scorecard) ในพันธกิจ ข้อ ๕ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีต่อองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ HR Scorecard เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ บุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำโครงการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีกรอบแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร เกิดแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR ๒ : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงปัจจัยพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์กร ในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติเพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ทั้งนี้การพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ควรคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้น ด้วยการจัดอุปสรรคที่กีดขวางคนพิการ เพื่อให้ทำงานได้ตามศักยภาพของตน สถานที่ทำงานที่มีความพร้อมต้องสามารถเข้าถึงได้ ทั้งทางกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ

HR ๓ : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกละแสตปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล โอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการ และสร้างผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย
- ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงของงาน
- การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

ตามคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้า เทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดกรอบการประเมินไว้ ๔ ประเด็น ๆ ละ ๓ ระดับ ดังนี้

๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

ระดับ Basic ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

แนวทางดำเนินการ

- ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเหมาะสม
- การจัดโครงสร้างการทำงานและการจัดวางบุคลากรไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสม กับการใช้ความรู้และประสบการณ์ อย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และตอบโจทยความต้องการของประชาชน

ระดับ Advance การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)

แนวทางดำเนินการ

- ระบบการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มมีความชัดเจน โปร่งใส
- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง และพัฒนา

ความสามารถของตนในระยะยาว

- กลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ระดับ Significance นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงาน ที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน

แนวทางดำเนินการ

• การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุกๆ กระบวนการ ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

- นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม
- การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานในแนวระนาบกับหน่วยอื่น ๆ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ Basic สภาพแวดล้อมในการทำงานที่

- ปลอดภัย
- สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- คล่องตัว
- ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล

แนวทางดำเนินการ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

- ปลอดภัย
- มีประสิทธิภาพ
- เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย
- คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล

ระดับ Advance สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์การ

แนวทางดำเนินการ ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร

- มีความรับผิดชอบ
- กล้าตัดสินใจ
- เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและแก้ปัญหา
- มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ Significance การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางดำเนินการ

- มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์การ
- มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชน และเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ Basic การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

แนวทางดำเนินการ

- การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน

- เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

ระดับ Advance การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

แนวทางดำเนินการ

- การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร
- มีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร
- นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี

ระดับ Significance การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความ เป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน

แนวทางดำเนินการ

- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง
- ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก
- สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ Basic ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี

- คุณธรรม จริยธรรม
- มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา
- ทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางดำเนินการ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง

- ความรู้ความสามารถในการทำงานและการแก้ปัญหา
- คุณธรรม และจริยธรรม
- ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ระดับ Advance ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน สังสมทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

แนวทางดำเนินการ

- แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์
- แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรทั้งทักษะความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ระดับ Significance ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence/Complex Problem Solving)

แนวทางดำเนินการ

- การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
- การพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤติ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน

๓. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคล พยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎี ๒ ปัจจัย ของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์การจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี ๒ ปัจจัย ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๒.๑) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

๑.๒.๒) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๒.๓) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

๒) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูนมีดังนี้

๒.๑) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒.๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน แล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

๒.๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter- Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๒.๔) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

๒.๖) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

๒.๗) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

๒.๘) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

๒.๙) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

๔. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Porter และ Smith กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย ๓ ลักษณะ

๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ขององค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ ๓

กระบวนการจัดทำแผน

แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวน แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน โดยมีคณะกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๓ คณะ ดังนี้

๑) คณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พร้อมทั้งติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงาน

๒) คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นประธานคณะทำงาน

๓) คณะทำงานยกร่างแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามคำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสภาพความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร โดยพิจารณาจากผลการประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๓ ประมวล วิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยเพื่อนำมาจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายการดำเนินการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ ๕ เสนอขอความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร โดยนำเสนอแผนต่อคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอปลัดกระทรวง ฯ พิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ทราบและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนต่อไป

ทั้งนี้ ได้มีการประชุมคณะทำงานยกร่างเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๖ ดำเนินการตามแผน และติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และเสนอให้
ผู้บริหารรับทราบ

ขั้นตอนที่ ๘ ประเมินความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและ
จัดทำแผนในครั้งต่อไป

บทที่ ๔

ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้นำผลจากการสำรวจที่เกี่ยวข้องจาก ๒ แหล่ง มาเป็นปัจจัยในการจัดทำ ได้แก่ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการโดย สำนักงาน ก.พ. และผลการศึกษาความผูกพันในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงาน ก.พ. ได้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้ทำบันทึกส่งสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยในส่วนของ สป.กษ. มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๖๔๕ คน หรือร้อยละ ๖๐.๒๒ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๐๗๑ คน ได้คะแนนความพึงพอใจระดับปานกลาง คะแนนร้อยละ ๖๘.๕๔ การสำรวจแบ่งออกเป็น ๕ มิติ มิติที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรคือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับปานกลาง คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๒ โดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ

ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความคิดเห็นว่าไม่เคยคิดจะลาออกจากราชการ ร้อยละ ๖๘.๓๗ และมีความคิดเห็นว่าไม่เคยคิดจะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น ร้อยละ ๖๓.๕๗

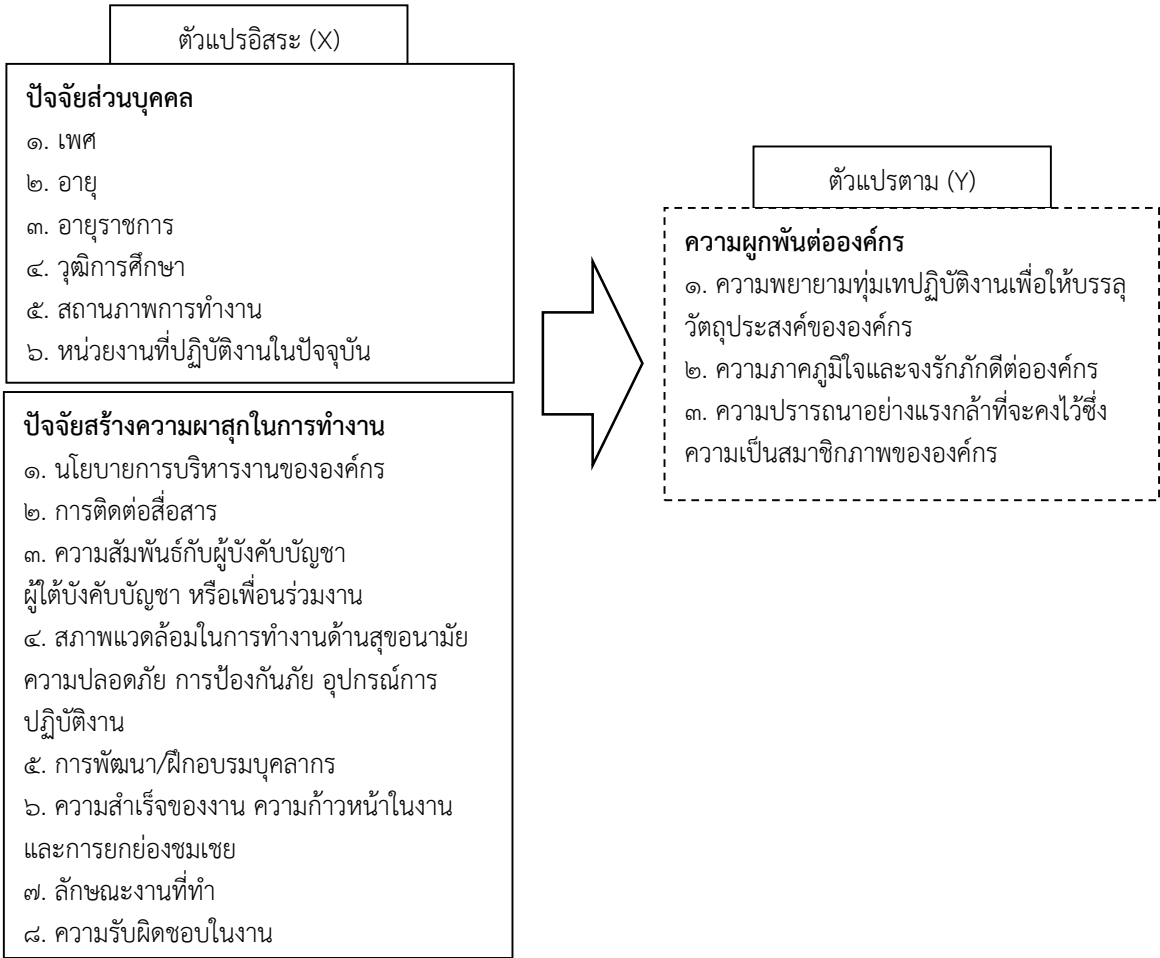
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด ๕ อันดับแรก ได้แก่

- ๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ร้อยละ ๔๔.๙๖
- ๒) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ ๔๒.๗๙
- ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม ร้อยละ ๓๓.๙๕
- ๔) การเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๓๓.๓๓
- ๕) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร้อยละ ๒๙.๙๒

๒. ผลการศึกษาความผูกพันในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดำเนินการศึกษาความผูกพันในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๒ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๕๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘ จากบุคลากรทั้งหมด (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑,๗๘๙ คน (การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane

จำนวน ๓๕๘ คน) แนวคิดในการศึกษาในส่วนของคุณภาพในการทำงานใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรใช้ทฤษฎีของ Porter และ Smith โดยมีกรอบแนวคิดในการดำเนินการดังนี้



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๑) ความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑.๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันหรือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙

อันดับที่ ๒ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘

อันดับที่ ๓ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘

อันดับที่ ๔ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗

อันดับที่ ๕ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖

อันดับที่ ๖ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน

อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐

อันดับที่ ๗ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔

อันดับที่ ๘ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ย

๓.๓๗

๑.๒) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖

อันดับที่ ๒ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔

อันดับที่ ๓ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕

อันดับที่ ๔ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔

อันดับที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน

อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑

อันดับที่ ๖ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐

อันดับที่ ๗ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙

อันดับที่ ๘ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

๑.๓) การวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน (Gap Analysis) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๔๖

อันดับที่ ๒ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๔๓

อันดับที่ ๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน

อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๔๑

อันดับที่ ๔ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๙

อันดับที่ ๕ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๗

อันดับที่ ๖ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๖

อันดับที่ ๗ ด้านลักษณะของงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๑

อันดับที่ ๘ ด้านความรับผิดชอบ มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๒๗

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุก

หัวข้อการประเมิน	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		gap	
	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
นโยบายการบริหารงาน	๓.๙๔	๔	๓.๕๗	๔	๐.๓๗	๕
๑. นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๑	๓	๓.๗๗	๕	๐.๓๓	๑๕
๒. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร	๓.๖๙	๒๖	๓.๔๑	๒๐	๐.๒๘	๑๗
๓. การบริหารงานมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๑	๘	๓.๕๑	๑๖	๐.๕	๔
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	๓.๘๖	๒๐	๓.๕๓	๑๕	๐.๓๓	๑๕
๕. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	๔.๐๒	๗	๓.๖	๙	๐.๔๒	๙
การติดต่อสื่อสาร	๓.๙๕	๓	๓.๕๖	๕	๐.๓๙	๔
๖. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและ การบริหารงานไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๙๗	๑๑	๓.๕๙	๑๐	๐.๓๘	๑๒
๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๙๓	๑๔	๓.๕๔	๑๔	๐.๓๙	๑๑
๘. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับ นโยบายและการแสดงความคิดเห็น	๓.๙๐	๑๖	๓.๕๖	๑๒	๐.๓๔	๑๔
๙. การสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๙๘	๑๐	๓.๕๕	๑๓	๐.๔๓	๘
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๔	๒	๓.๖๘	๒	๐.๓๖	๖
๑๐. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๐๔	๕	๓.๖	๙	๐.๔๔	๗
๑๑. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอ	๔.๑	๓	๓.๘	๓	๐.๓	๑๖
๑๒. มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาในการทำงาน	๓.๙๘	๑๐	๓.๖๔	๗	๐.๓๔	๑๔
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความ ปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๓.๙๑	๕	๓.๕	๖	๐.๔๑	๓
๑๓. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบรักษาความ ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อม เตรียมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีแผนการฝึกซ้อมกรณี เกิดเพลิงไหม้ จลาจล ภัยพิบัติต่างๆ โทรศัพท์แจ้งขอ บริการดับเพลิง เป็นต้น	๓.๘๗	๑๙	๓.๔๔	๑๘	๐.๔๓	๘

หัวข้อการประเมิน	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		gap	
	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
๑๔. สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อากาศเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน)	๔.๐๓	๖	๓.๖	๙	๐.๔๓	๘
๑๕. สำนักงานฯ ตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางของบุคลากร และบุคคลภายนอก	๔.๑๒	๒	๓.๘๖	๒	๐.๒๖	๑๘
๑๖. ความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๙	๓.๕๗	๑๑	๐.๔๓	๘
๑๗. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	๓.๘๖	๒๐	๓.๔๑	๒๐	๐.๔๕	๖
๑๘. การจัดที่พักและนันทนาการ	๓.๕๕	๒๘	๓.๑๑	๒๘	๐.๔๔	๗
การพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๓.๙๐	๖	๓.๔๔	๗	๐.๔๖	๑
๑๙. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๘๘	๑๘	๓.๓๕	๒๕	๐.๕๓	๒
๒๐. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๙๔	๑๓	๓.๕	๑๗	๐.๔๔	๗
๒๑. การพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากร ได้แก่ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๓.๘๙	๑๗	๓.๔	๒๑	๐.๔๙	๕
๒๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	๓.๘๖	๒๐	๓.๓๗	๒๓	๐.๔๙	๕
๒๓. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๙	๓.๖๒	๘	๐.๓๘	๑๒
๒๔. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อนำมาให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๒๓	๓.๔๒	๑๙	๐.๔	๑๐
ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	๓.๘๐	๘	๓.๓๗	๘	๐.๔๓	๒
๒๕. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้	๓.๖๒	๒๗	๓.๑๓	๒๗	๐.๔๙	๕
๒๖. การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน	๓.๘๔	๒๒	๓.๕๔	๑๔	๐.๓	๑๖
๒๗. การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	๓.๘๕	๒๑	๓.๒๗	๒๖	๐.๕๘	๑
๒๘. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๙๑	๑๕	๓.๔	๒๒	๐.๕๑	๓
๒๙. การได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๘๔	๒๒	๓.๔๒	๑๙	๐.๔๒	๙
๓๐. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	๓.๗๘	๒๔	๓.๓๖	๒๔	๐.๔๒	๙
๓๑. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๖	๒๕	๓.๕	๑๗	๐.๒๖	๑๘
ลักษณะของงาน	๓.๘๙	๗	๓.๕๘	๓	๐.๓๑	๗
๓๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	๓.๘๘	๑๘	๓.๖๒	๘	๐.๒๖	๑๘
๓๓. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	๓.๘๗	๑๙	๓.๕๙	๑๐	๐.๒๘	๑๗
๓๔. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	๓.๙๐	๑๖	๓.๕๓	๑๕	๐.๓๗	๑๓

หัวข้อการประเมิน	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		gap	
	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
ความรับผิดชอบ	๔.๐๖	๑	๓.๗๙	๑	๐.๒๗	๘
๓๕. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	๔.๑๔	๑	๓.๙๑	๑	๐.๒๓	๑๙
๓๖. งานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๐๗	๔	๓.๗๙	๔	๐.๒๘	๑๗
๓๗. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๓.๙๖	๑๒	๓.๖๖	๖	๐.๓๐	๑๖
รวม	๓.๙๔		๓.๕๗			

๒) ระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ หรือร้อยละ ๘๐.๒ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๐ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ส่วนด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๒

๓) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓.๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุราชการ การศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

๓.๒) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจทั้ง ๘ ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.๓) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๕ ปัจจัย โดยเรียงอันดับจากความสามารถในการพยากรณ์มากไปหาน้อย ดังนี้

(๑) ด้านความรับผิดชอบ

(๒) ด้านลักษณะของงาน

(๓) ด้านนโยบายการบริหารงาน

(๔) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

(๕) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การ

ปฏิบัติงาน

๓. ประเด็นและหัวข้อปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาเลือกประเด็นและหัวข้อปัจจัยจาก ๒ ส่วน คือ

๑) ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของ สป.กษ. โดยสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องและต้องปรับปรุง

๒) ข้อมูลจากผลการศึกษาความผูกพันในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกหัวข้อสำหรับจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ดังนี้

(๑) ผลต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจ (gap มาก ๑๐ อันดับแรก)

(๒) ความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพัน (กรณีที่หัวข้อของปัจจัยมีค่า gap ไม่อยู่ใน ๑๐ อันดับแรก ให้เลือกหัวข้อที่มีค่า gap มากที่สุด ๑ หัวข้อ)

(๓) ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

(๔) งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

โดยหัวข้อที่เลือกมาใช้สำหรับจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน ๒๑ หัวข้อ ดังนี้

๑) จากผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สป.กษ. โดยสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องและต้องปรับปรุง จำนวน ๑ ข้อ ข้อคำถาม ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต

๒) จากผลการศึกษาความผูกพันในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ดำเนินการโดยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๒๐ ข้อ ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน จำนวน ๒ ข้อ

ข้อ ๓ การบริหารงานมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๕ ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน ๑ ข้อ

ข้อ ๙ การสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๑ ข้อ

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อ

ข้อ ๑๓ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อมเตรียมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีแผนการฝึกซ้อมกรณีเกิดเพลิงไหม้ จลาจล ภัยพิบัติต่างๆ โทรศัพท์วงจรปิด บันไดหนีไฟ เป็นต้น

ข้อ ๑๔ สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน)

ข้อ ๑๖ ความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ข้อ ๑๘ การจัดกีฬาและนันทนาการ

ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร จำนวน ๕ ข้อ

ข้อ ๑๙ การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ

ข้อ ๒๐ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ

ข้อ ๒๑ การพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากร ได้แก่ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

ข้อ ๒๒ โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

ข้อ ๒๔ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย จำนวน ๕ ข้อ

ข้อ ๒๕ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้

ข้อ ๒๗ การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน

ข้อ ๒๘ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อ ๒๙ การได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ด้านลักษณะของงาน จำนวน ๑ ข้อ

ข้อ ๓๔ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

บทที่ ๕

แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากประเด็นและข้อคำถาม จำนวน ๒๑ ข้อ ที่เลือกมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๑ กลยุทธ์ ๒๑ โครงการ ดังนี้

ตารางที่ ๒ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมและความเชื่อมโยงกับหัวข้อที่เลือกมาจัดทำแผน

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความ เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
๑.๑ นโยบายการบริหารงานมีความโปร่งใส ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ สป.กษ.	๑. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร	๑. กิจกรรมการส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร	ข้อ ๓,๒๙
	- จำนวนผู้นำต้นแบบ	๒. ส่งเสริมการสร้างผู้นำต้นแบบ	๒. โครงการไหวตผู้บริหารในดวงใจ	ข้อ ๕
๑.๒ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ	๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน	๓. การถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ข้อ ๑๐
	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ		๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.	ข้อ ๑๘
	- จำนวนครั้งต่อหน่วยงาน		๕. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กองและการทำงานเป็นทีม	ข้อ ๑๐
	- จำนวนครั้งต่อหน่วยงาน - จำนวนครั้ง	๔. พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร	๖. การจัดประชุม - ภายในหน่วยงาน - ประจำเดือน - ระหว่างสำนัก/กอง	ข้อ ๙

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความ เชื่อมโยง
๑.๓ หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน ถูก สุขอนามัย มี ความปลอดภัย	- ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	๕. สร้าง สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๗. การจัดทำแผนรองรับภัย พิบัติฉุกเฉินและ ประชาสัมพันธ์ ๘. การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ แผนป้องกัน และระงับอัคคีภัยของ สป.กษ.	ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๓
		๖. สร้าง สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน และ ถูกสุขอนามัย	๙. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ รองรับการใช้งาน ๑๐. การทบทวนกระบวนการ และจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน/คู่มือการให้บริการ ๑๑. การปรับปรุง สภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่	ข้อ ๑๖ ข้อ ๓๔ ข้อ ๑๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
๒.๑ บุคลากร ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ	- ร้อยละของ บุคลากรใน หน่วยงานที่ได้รับ การพัฒนา	๗. พัฒนาระบบ และ วิธีการ พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	๑๒. การขับเคลื่อนให้บุคลากร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และพัฒนาตามแผน	ข้อ ๒๐, ๒๑,๒๒
	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาบุคลากร		๑๓. การทบทวน ปรับปรุงการ กำหนด/การคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ข้อ ๑๙
	- ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการจัดการ ความรู้	๘. ส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยน เรียนรู้และการ สร้างระบบที่ เลี้ยงในหน่วยงาน	๑๔. การจัดการความรู้ ภายในหน่วยงาน	ข้อ ๒๔
	- จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้ เป็นตัวแทนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพี่เลี้ยงของ หน่วยงาน		๑๕. การพัฒนาและสร้าง ตัวแทนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพี่เลี้ยงของหน่วยงาน	ข้อ ๒๔

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความ เชื่อมโยง
๒.๒ บุคลากรมี ขวัญกำลังใจและ มีความก้าวหน้า ในอาชีพ	- ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากรต่อ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยกย่องชมเชย	๙. สร้างโอกาส ความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑๖. โครงการประเมินการ ดำเนินงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ สป.กษ. ๑๗. การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรปรับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๕
		๑๐. สนับสนุนให้ บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการ สร้างผลการ ปฏิบัติงาน	๑๘. การทบทวนและปรับปรุง การกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนตำแหน่ง ๑๙. การยกย่องชมเชย	ข้อ ๒๗ ข้อ ๓๐
		ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริม สนับสนุน จัดสวัสดิการให้บุคลากร สป.กษ.		
๓.๑ บุคลากร ได้รับสวัสดิการที่ เหมาะสม ทัวถึง	- ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการ - จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่ ดำเนินการ	๑๑. ส่งเสริมให้ บุคลากรมี สุขอนามัยและ คุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการจัด สวัสดิการ	๒๐. การส่งเสริมสุขอนามัย ๒๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ข้อ ๑๗, สวัสดิการ (ผลจาก ก.พ.)

การติดตามและประเมินผล

เมื่อแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บริหารแล้ว จะมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ได้รับทราบ และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทั้งในส่วนของกิจกรรมและตัวชี้วัดที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค เสนอที่ประชุมคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และสรุปเสนอผู้บริหารได้รับทราบ รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

โดยแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ	
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน														
๑.๑ นโยบายการบริหารงานมีความโปร่งใส ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ สป.กษ.	คะแนน	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๑. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร	๑. กิจกรรมการส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	ศปท.	
	- จำนวนผู้นำต้นแบบ	คน	๒	๒	๒	๒	๒. ส่งเสริมการสร้างผู้นำต้นแบบ	๒. โครงการโหวตผู้บริหารในดวงใจ	✓	✓	✓	✓	กกจ.	
๑.๒ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดี	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ	ครั้ง	๕	๕	๕	๕	๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน	๓. การถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร - การเชิญผู้บริหารเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ในหลักสูตรอบรม - การจัดโครงการ Meet my big boss	✓	✓	✓	✓	สปบ./สกธ.	
	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ	ครั้ง	๑	๑	๑	๑		๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ. เช่น - กีฬาสี สป.กษ. - การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ - การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์	✓	✓	✓	✓	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กกจ. กก. กก.	

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	
	- จำนวนครั้งต่อ หน่วยงาน	ครั้ง	๔	๔	๔	๔		๕. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กองและ การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	ทุก หน่วยงาน
	- จำนวนครั้งต่อ หน่วยงาน	ครั้ง	๖	๖	๖	๖	๔. พัฒนาการสื่อสารภายใน องค์กร	๖. การจัดประชุม - ภายในหน่วยงาน (ระดับกลุ่ม/ฝ่าย และระดับสำนัก/กอง) - ระหว่างสำนัก/กอง (เช่นประชุม ประจำเดือนของผู้บริหาร สป.กษ.)	✓	✓	✓	✓	ทุก หน่วยงาน
	- จำนวนครั้ง	ครั้ง	๔	๔	๔	๔			✓	✓	✓	✓	สผง./สพบ.
๑.๓ หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย	- ร้อยละความ พึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน (ปี ๖๒=๗๐)	ร้อยละ	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๕. สร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยในการทำงาน	๗. การจัดทำแผนรองรับภัยพิบัติ ฉุกเฉินและประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	กค.
								๘. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยของ สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	กค.
							๖. สร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ ถูกสุขอนามัย	๙. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ให้รองรับการใช้งาน	✓	✓	✓	✓	ศทส./ทุก หน่วยงาน
								๑๐. การทบทวนกระบวนการและ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือการ ให้บริการ (การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสร้างนวัตกรรม)	✓	✓	✓	✓	สพบ./ทุก หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	
								๑๑. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่ เช่น - กิจกรรม ๕ส./Big Cleaning Day - โครงการฉีดพ่นยาก แมลง และ กำจัดหนู - โครงการปรับปรุงลานจอดรถยนต์ - โครงการปรับปรุงโรงอาหาร	✓	✓	✓	✓	กกจ./กค.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน													
๒.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	- ร้อยละของบุคลากร ในหน่วยงานที่ได้รับ การพัฒนา (ปี ๖๒=๕๘.๐๔)	ร้อยละ	๖๐	๖๒	๖๔	๖๖	๗. พัฒนาระบบและ วิธีการ พัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	๑๒. การขับเคลื่อนให้บุคลากรจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลและพัฒนาตาม แผน	✓	✓	✓	✓	สกร./ทุก หน่วยงาน
	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาบุคลากร (ปี ๖๒=๘๙.๙๐)	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐		๑๓. การทบทวน ปรับปรุงการ กำหนด/การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	สกร./ทุก หน่วยงาน
	- ร้อยละความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดการความรู้ (ปี ๖๒=๙๑.๔)	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	๘. ส่งเสริมให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ สร้างระบบพี่เลี้ยงใน หน่วยงาน	๑๔. การจัดการความรู้ภายใน หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	สกร./ทุก หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	
	- จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้ เป็นตัวแทนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพี่เลี้ยงของ หน่วยงาน	คน	๑๕	๑๘	๒๐	๒๕		๑๕. การพัฒนาและสร้างตัวแทน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพี่เลี้ยง ของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	สกร./ทุก หน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมี ขวัญกำลังใจและมี ความก้าวหน้าใน อาชีพ	- ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากรต่อ ปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยกย่อง ชมเชย (ปี ๖๒=๖๗.๔)	ร้อยละ	๖๘	๖๙	๗๐	๗๐	๙. สร้างโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๖. โครงการประเมินการ ดำเนินงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.กษ.	-	-	✓	✓	กกจ
								๑๗. การส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการกรมพี่กรรมน้อง (การ แลกเปลี่ยนระหว่างกรมในสายงาน ที่มีข้อจำกัดหมุนเวียนภายในกรม) - การให้ความรู้ในการย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อรองรับ ประสบการณ์หลากหลายและ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน - การแจ้งเวียนตำแหน่งว่างใน สป.กษ. - การเปิดโอกาสให้มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานภายในสำนัก/กอง	✓	✓	✓	✓	กกจ. ทุก หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ	
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖		
							๑๐. สนับสนุนให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการสร้างผล การปฏิบัติงาน	๑๘. การทบทวนและปรับปรุงการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและ การเลื่อนตำแหน่ง	√	√	√	√	กกจ.	
								๑๙. การยกย่องชมเชย ๑) ระดับหน่วยงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเยี่ยม - หน่วยงานส่วนกลาง - หน่วยงานส่วนภูมิภาค ๒) ระดับบุคคล (การสร้าง นวัตกรรม การปรับปรุงการทำงาน) - ภาพรวมของ สป.กษ. - ภายในหน่วยงาน	√	√	√	√	สพบ./สผง. สพบ. ทุก หน่วยงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริม สนับสนุน จัดสวัสดิการให้บุคลากร สป.กษ.														
๓.๑ บุคลากรได้รับ สวัสดิการที่ เหมาะสม ทั้งถึง	- ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ (ปี ๖๑=๖๒.๕๒)	ร้อยละ	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขอนามัยและคุณภาพชีวิต ที่ดีด้วยการจัดสวัสดิการ	๒๐. การส่งเสริมสุขอนามัย เช่น - โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและ ติดตามการตรวจทุก ๔ เดือน - โครงการปรับปรุง อุปกรณ์ เครื่อง เล่นห้องออกกำลังกาย เพื่อพร้อมใช้ งานอยู่เป็นประจำ - โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล	√	√	√	√	กกจ.	

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับ ผิดชอบ
			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	
								๒๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น - โครงการธรรมสัญจร - โครงการบรรยายธรรมะ - โครงการ สป.กษ. ขออาสา - โครงการประกันอุบัติภัย - โครงการประกันภัยหมู่พนักงาน ข้าราชการ - โครงการสงเคราะห์สมาชิก สวัสดิการ สป.กษ. กรณีเสียชีวิต และภัยพิบัติ - โครงการฌาปนกิจสงเคราะห์ - โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยการ ให้บริการสินเชื่อ - โครงการจัดสรรเงินทุนสวัสดิการ - กิจกรรมหลักสูตร การฝึกอบรมต่างๆ	✓	✓	✓	✓	กกจ.

ภาคผนวก

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์					
แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามลำดับความสำคัญ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงานและปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป					
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม					
๑. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง			
๒. อายุ	☐ ต่ำกว่า ๒๑ ปี	☐ ๒๑-๓๐ ปี	☐ ๓๑-๔๐ ปี	☐ ๔๑-๕๐ ปี	☐ ๕๑-๖๐ ปี
๓. อายุราชการ	☐ ต่ำกว่า ๖ ปี	☐ ๖-๑๕ ปี	☐ ๑๖-๒๕ ปี	☐ ๒๖-๓๕ ปี	☐ ๓๖ ปีขึ้นไป
๔. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาโท	☐ สูงกว่าปริญญาโท	☐ อื่นๆ ระบุ.....
๕. อาชีพ	☐ ข้าราชการ	☐ ลูกจ้างประจำ	☐ พนักงานราชการ		
๖. หน่วยงานที่สังกัด	☐ ส่วนกลาง	☐ ส่วนภูมิภาค			

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงานและปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คำชี้แจง: - ระดับการให้ความสำคัญ หมายถึง ระดับที่ท่านเห็นว่าหัวข้อการประเมินนั้นมีผล/มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ระดับความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของ สป.กษ. ที่สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
หัวข้อการประเมิน	ระดับการให้ความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
นโยบายการบริหารงาน										
๑. นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์										
๒. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร										
๓. การบริหารงานมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ										
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน										
๕. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน										
การติดต่อสื่อสาร										
๖. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น										
๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น										
๘. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น										
๙. การสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา										
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน										
๑๐. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี										
๑๑. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ										
๑๒. มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน										

หัวข้อการประเมิน	ระดับการให้ความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปาน กลาง ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปาน กลาง ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน										
๑๓. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อมเตรียมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีแผนการฝึกซ้อมกรณีเกิดเพลิงไหม้ จลาจล ภัยพิบัติต่างๆ โทรศัพท์วงจรปิด บันไดหนีไฟ เป็นต้น										
๑๔. สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน)										
๑๕. สำนักงานฯ ตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางของบุคลากร และบุคคลภายนอก										
๑๖. ความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน										
๑๗. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี										
๑๘. การจัดกีฬาและนันทนาการ										
การพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร										
๑๙. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ										
๒๐. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ										
๒๑. การพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากร ได้แก่ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน										
๒๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ										
๒๓. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน										
๒๔. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน										
ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย										
๒๕. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้										
๒๖. การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน										
๒๗. การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน										

หัวข้อการประเมิน	ระดับการให้ความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๒๘. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน										
๒๙. การได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม										
๓๐. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา										
๓๑. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน										
ลักษณะของงาน										
๓๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ										
๓๓. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ										
๓๔. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม										
ความรับผิดชอบ										
๓๕. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา										
๓๖. งานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ										
๓๗. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ										

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง: - ระดับความคิดเห็น หมายถึง ระดับความผูกพันของท่านที่มีต่อองค์กร ตามหัวข้อการประเมิน

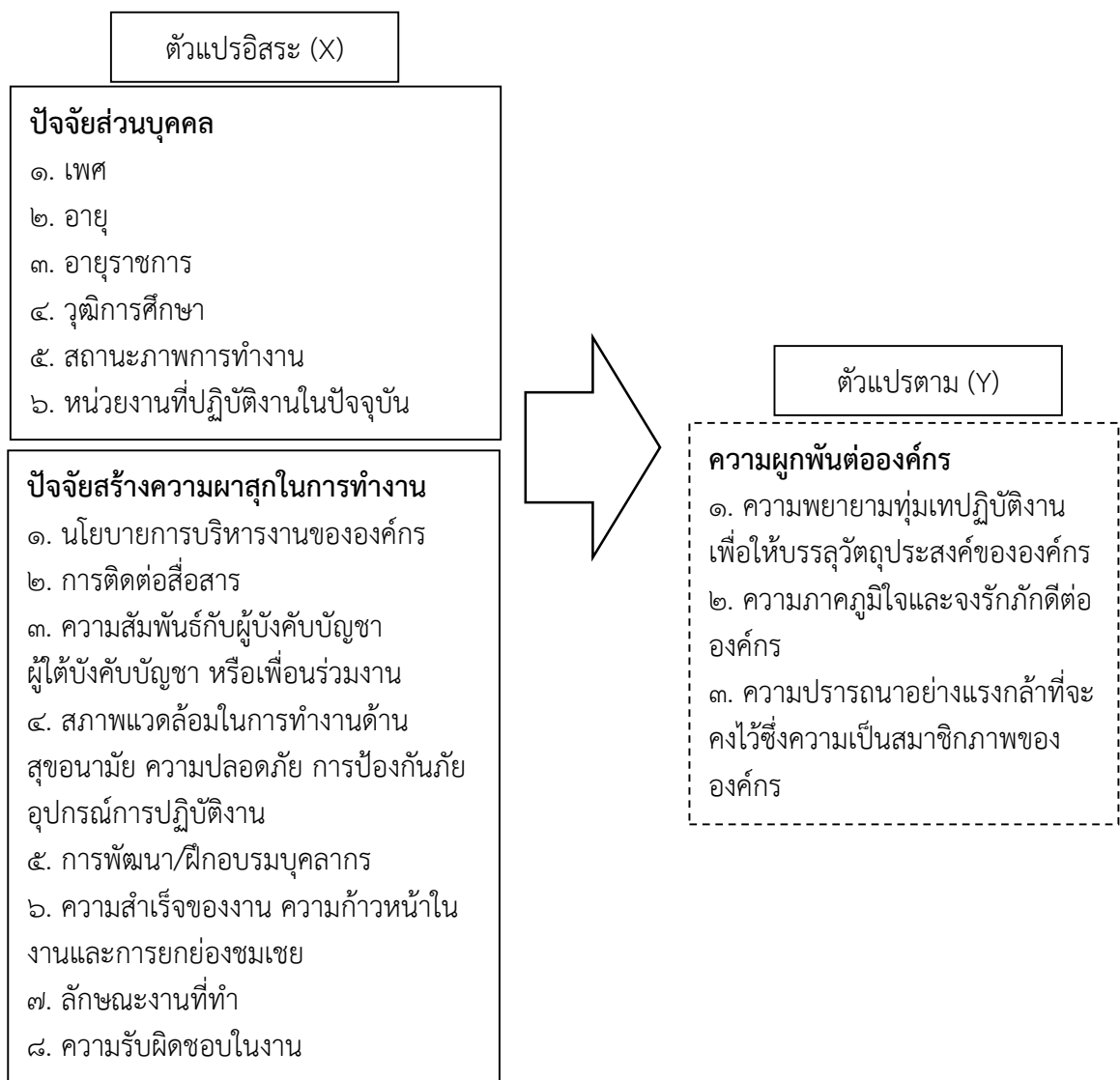
หัวข้อการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
๑. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร					
๒. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำที่บ้าน					
๓. ท่านมีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

หัวข้อการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร					
๔. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนา					
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
๖. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					
๗. ท่านพฤติกรรมตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
๘. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
๙. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
๑๐. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
๑๑. ท่านยินดีสมัครเป็นสมาชิกของโครงการ/กิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					

สรุปการศึกษาความพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การศึกษาความพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๒) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยในส่วนของความพอใจใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรใช้ทฤษฎีของ Porter และ Smith โดยมีกรอบแนวคิดและแนวทางการดำเนินงานดังนี้

๑. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน



๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๗๘๙ คน แบ่งเป็นส่วนกลาง จำนวน ๖๔๒ คน และส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๑๔๗ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Yamane คำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

E แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error)
ในที่นี้กำหนดให้ไม่เกิน .๐๕

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} N &= ๑,๗๘๙ \\ &= \frac{๑,๗๘๙}{๑ + ๑,๗๘๙ (๐.๐๕)^2} \\ &= ๓๒๗ \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒๗ คน โดยครอบคลุมกับบุคลากรทั้ง ๓ ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

๓. เครื่องมือที่ใช้และการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการจัดทำหนังสือเวียนแจ้ง กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามให้บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อาชีพและหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ ๒: ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ ๑ | หมายถึง | การให้ความสำคัญน้อยที่สุด/พึงพอใจน้อยที่สุด |
| ระดับ ๒ | หมายถึง | การให้ความสำคัญน้อย/พึงพอใจน้อย |
| ระดับ ๓ | หมายถึง | การให้ความสำคัญปานกลาง/พึงพอใจปานกลาง |
| ระดับ ๔ | หมายถึง | การให้ความสำคัญมาก/พึงพอใจมาก |
| ระดับ ๕ | หมายถึง | การให้ความสำคัญมากที่สุด/พึงพอใจมากที่สุด |

และขอคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ด้วยคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ ๓ : ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ ๒	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ ๓	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ ๔	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ ๕	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ด้วยคำถามปลายเปิด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงานและปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีความสำคัญหรือความพึงพอใจหรือความผูกพัน ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

๔. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้

๑) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เข้าที่ประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถามและภาษาที่ใช้ในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

๒) การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alphacoefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ ๐.๘๙๐

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล เดือนเมษายน ๒๕๖๒

๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๑) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

- อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ และค่าร้อยละ
- วิเคราะห์ความพึงพอใจ ความสำคัญ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๒) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ และหน่วยงานที่สังกัด ใช้สถิติ t-test (Independent Samples)
- ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อาชีพ ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA)

๓) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

๔) วิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis สถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร คือ Durbin-Watson ที่มีค่าใกล้ ๒ (มีค่าอยู่ในช่วง ๑.๕ – ๒.๕) แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน และใช้วิธี Enter เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

๕) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗. การนำเสนอข้อมูล

การศึกษาความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๕๐๑ คน โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๘. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด โดยการแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๓๐	๒๕.๙
	หญิง	๓๗๑	๗๔.๑
รวม		๕๐๑	๑๐๐.๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๑ ปี	๒	๐.๔
	๒๑ – ๓๐ ปี	๖๙	๑๓.๘
	๓๑ – ๔๐ ปี	๑๘๓	๓๖.๕
	๔๑ – ๕๐ ปี	๑๗๗	๓๕.๓
	๕๑ – ๖๐ ปี	๗๐	๑๔.๐
รวม		๕๐๑	๑๐๐.๐
อายุราชการ	ต่ำกว่า ๖ ปี	๑๖๔	๓๒.๗
	๖ – ๑๕ ปี	๑๖๔	๓๒.๗
	๑๖ – ๒๕ ปี	๑๐๖	๒๑.๒
	๒๖ – ๓๕ ปี	๕๐	๑๐.๐
	๓๖ ปีขึ้นไป	๑๗	๓.๔
รวม		๕๐๑	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา สูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๐	๘.๐
	ปริญญาตรี	๓๑๐	๖๑.๙
	ปริญญาโท	๑๔๖	๒๙.๑
	สูงกว่าปริญญาโท	๔	๐.๘
	อื่น ๆ	๑	๐.๒
รวม		๕๐๑	๑๐๐.๐
อาชีพ	ข้าราชการ	๓๒๕	๖๔.๙
	ลูกจ้างประจำ	๒๐	๔.๐
	พนักงานราชการ	๑๕๖	๓๑.๑
รวม		๕๐๑	๑๐๐.๐
หน่วยงานที่สังกัด	ส่วนกลาง	๑๗๙	๓๕.๗
	ส่วนภูมิภาค	๓๒๒	๖๔.๓
	รวม	๕๐๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๐๑ คน พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑ เป็นเพศชายจำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕ รองลงมา อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓ อายุ ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐ อายุ ๒๑ – ๓๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ และต่ำกว่า ๒๑ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุราชการต่ำกว่า ๖ ปี และอายุราชการ ๖ – ๑๕ ปี มีจำนวนเท่ากัน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ รองลงมา อายุราชการ ๑๖–๒๕ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒ อายุราชการ ๒๖–๓๕ ปี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ และอายุราชการ ๓๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙ รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ และอื่นๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๓๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙ รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐

หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ และจากหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน

๒.๑ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
นโยบายการบริหารงาน	๓.๕๗			๔
๑. นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	๓.๗๗	๐.๖๘๙	มาก	๕
๒. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร	๓.๔๑	๐.๘๒๒	มาก	๒๐
๓. การบริหารงานมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๕๑	๐.๘๔๘	มาก	๑๖
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	๓.๕๓	๐.๘๓๓	มาก	๑๕
๕. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๖๐	๐.๘๖๘	มาก	๙

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
การติดต่อสื่อสาร	๓.๕๖			๕
๖. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๕๙	๐.๗๗๙	มาก	๑๐
๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก	๑๔
๘. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	๓.๕๖	๐.๘๐๔	มาก	๑๒
๙. การสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๕๕	๐.๘๑๕	มาก	๑๓
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๘			๒
๑๐. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๖๐	๐.๙๑๓	มาก	๙
๑๑. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๐	๐.๘๒๘	มาก	๓
๑๒. มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน	๓.๖๔	๐.๘๘๓	มาก	๗
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันอุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๓.๕๐			๖
๑๓. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อมเตรียมรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีแผนการฝึกซ้อมกรณีเกิดเพลิงไหม้ จลาจล ภัยพิบัติต่างๆ โทรศัพท์วงจรปิด บันไดหนีไฟ ฯลฯ	๓.๔๔	๐.๙๓๓	มาก	๑๘
๑๔. สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน)	๓.๖๐	๐.๘๕๔	มาก	๙
๑๕. สำนักงานฯ ตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางของบุคลากร และบุคคลภายนอก	๓.๘๖	๐.๘๕๗	มาก	๒
๑๖. ความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๕๗	๐.๘๒๓	มาก	๑๑
๑๗. การตรวจสุขภาพประจำปี	๓.๔๑	๑.๐๓	มาก	๒๐
๑๘. การจัดกีฬาและนันทนาการ	๓.๑๑	๑.๐๐๑	ปานกลาง	๒๘
การพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๓.๔๔			๗
๑๙. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๓๕	๐.๘๙๘	ปานกลาง	๒๕
๒๐. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๕๐	๐.๙๐๒	มาก	๑๗
๒๑. การพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากร ได้แก่ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๓.๔๐	๐.๙๔๔	ปานกลาง	๒๑
๒๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	๓.๓๗	๐.๙	ปานกลาง	๒๓
๒๓. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๖๒	๐.๘๐๙	มาก	๘
๒๔.การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๔๒	๐.๘๕๖	มาก	๑๙

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	๓.๓๗			๘
๒๕. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้	๓.๑๓	๐.๙๓๘	ปานกลาง	๒๗
๒๖. การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน	๓.๕๔	๐.๘๑๕	มาก	๑๔
๒๗. การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	๓.๒๗	๐.๙๖๖	ปานกลาง	๒๖
๒๘. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๔๐	๐.๙๖๒	ปานกลาง	๒๒
๒๙. การได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๔๒	๐.๘๘๕	มาก	๑๙
๓๐. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	๓.๓๖	๐.๙๒๒	ปานกลาง	๒๔
๓๑. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๕๐	๐.๘๔๘	มาก	๑๗
ลักษณะของงาน	๓.๕๘			๓
๓๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	๓.๖๒	๐.๗๕๗	มาก	๘
๓๓. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	๓.๕๙	๐.๘๑๓	มาก	๑๐
๓๔. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	๓.๕๓	๐.๘๓๓	มาก	๑๕
ความรับผิดชอบ	๓.๗๙			๑
๓๕. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	๓.๙๑	๐.๗	มาก	๑
๓๖. งานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓.๗๙	๐.๗๓๔	มาก	๔
๓๗. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๓.๖๖	๐.๘๒๗	มาก	๖
รวม	๓.๕๗	๐.๘๕		

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ โดยพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกหัวข้อการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อนโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๗ รองลงมาผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๔๑

ด้านการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกหัวข้อการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๕๙ รองลงมาความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ และการสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๔

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกหัวข้อการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๐ รองลงมา มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ส่วนผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๐

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ โดยหัวข้อสำนักงานตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางของบุคลากร และบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๖ ระดับมาก รองลงมาสถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ ระดับมาก และความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ ระดับมาก ส่วนการจัดกีฬาและนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๑๑ ระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘ โดยหัวข้อการนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๒ ระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ ระดับมาก และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ ระดับมาก ส่วนการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้ และทักษะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๑๑ ระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ โดยหัวข้อการนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๕๔ ระดับมาก รองลงมาการได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ ระดับมาก และการได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ ระดับมาก ส่วนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๑๓ ระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๒ รองลงมาลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ ส่วนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๓

ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๑ รองลงมาท่านที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ ส่วนท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๖

๒.๒ ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันในการทำงาน

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดอันดับความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงานแยกเป็นรายด้าน

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. นโยบายการบริหารงาน	๓.๙๔	๐.๖๖๒	มาก	๔
๒. การติดต่อสื่อสาร	๓.๙๕	๐.๖๘๐	มาก	๓
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๔	๐.๗๑๖	มาก	๒
๔. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๓.๙๑	๐.๖๙๒	มาก	๕
๕. การพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๓.๙๐	๐.๗๗๓	มาก	๖
๖. ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	๓.๘๐	๐.๗๕๓	มาก	๘
๗. ลักษณะของงาน	๓.๘๙	๐.๖๗๙	มาก	๗
๘. ความรับผิดชอบ	๔.๐๖	๐.๖๑๔	มาก	๑
รวม	๓.๙๔	๐.๖๐๐	มาก	

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖

อันดับที่ ๒ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔

อันดับที่ ๓ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕

อันดับที่ ๔ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔

อันดับที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑

อันดับที่ ๖ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐

อันดับที่ ๗ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙

อันดับที่ ๘ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

๒.๓ การวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ (Gap Analysis)

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจ

หัวข้อการประเมิน	ระดับความสำคัญ			ระดับความพึงพอใจ			gap	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
นโยบายการบริหารงาน	๓.๙๔		๔	๓.๕๗		๕	๐.๓๗	๕
๑. นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๑๐	มาก	๓	๓.๗๗	มาก	๕	๐.๓๓	๑๕
๒. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร	๓.๖๙	มาก	๒๖	๓.๔๑	มาก	๒๐	๐.๒๘	๑๗
๓. การบริหารงานมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๑	มาก	๘	๓.๕๑	มาก	๑๖	๐.๕๐	๔
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	๓.๘๖	มาก	๒๐	๓.๕๓	มาก	๑๕	๐.๓๓	๑๕
๕. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	๔.๐๒	มาก	๗	๓.๖๐	มาก	๙	๐.๔๒	๙
การติดต่อสื่อสาร	๓.๙๕		๓	๓.๕๖		๕	๐.๓๙	๔
๖. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๙๗	มาก	๑๑	๓.๕๙	มาก	๑๐	๐.๓๘	๑๒
๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๙๓	มาก	๑๔	๓.๕๔	มาก	๑๔	๐.๓๙	๑๑
๘. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	๓.๙๐	มาก	๑๖	๓.๕๖	มาก	๑๒	๐.๓๔	๑๔
๙. การสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๙๘	มาก	๑๐	๓.๕๕	มาก	๑๓	๐.๔๓	๘
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๔		๒	๓.๖๘		๒	๐.๓๖	๖
๑๐. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๐๔	มาก	๕	๓.๖๐	มาก	๙	๐.๔๔	๗
๑๑. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๐	มาก	๓	๓.๘๐	มาก	๓	๐.๓๐	๑๖
๑๒. มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน	๓.๙๘	มาก	๑๐	๓.๖๔	มาก	๗	๐.๓๔	๑๔

หัวข้อการประเมิน	ระดับความสำคัญ			ระดับความพึงพอใจ			gap	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สุขอนามัย ความปลอดภัย การ ป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๓.๙๑		๕	๓.๕๐		๖	๐.๔๑	๓
๑๓. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบ รักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อมเตรียมรับ เหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีแผนการ ฝึกซ้อมกรณีเกิดเพลิงไหม้ จลาจล ภัย พิบัติต่างๆ โทรศัพท์วงจรปิด บันไดหนี ไฟ เป็นต้น	๓.๘๗	มาก	๑๙	๓.๔๔	มาก	๑๘	๐.๔๓	๘
๑๔. สถานที่ทำงานสะอาดและถูก สุขลักษณะ (แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิ เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน)	๔.๐๓	มาก	๖	๓.๖๐	มาก	๙	๐.๔๓	๘
๑๕. สำนักงานฯ ตั้งอยู่ในทำเลที่ สะดวกต่อการเดินทางของบุคลากร และบุคคลภายนอก	๔.๑๒	มาก	๒	๓.๘๖	มาก	๒	๐.๒๖	๑๘
๑๖. ความเพียงพอและความทันสมัย ของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	มาก	๙	๓.๕๗	มาก	๑๑	๐.๔๓	๘
๑๗. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	๓.๘๖	มาก	๒๐	๓.๔๑	มาก	๒๐	๐.๔๕	๖
๑๘. การจัดกีฬาและนันทนาการ	๓.๕๕	มาก	๒๘	๓.๑๑	ปาน กลาง	๒๘	๐.๔๔	๗
การพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๓.๙๐		๖	๓.๔๔		๗	๐.๔๖	๑
๑๙. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการ พัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๘๘	มาก	๑๘	๓.๓๕	ปาน กลาง	๒๕	๐.๕๓	๒
๒๐. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการ พัฒนาความรู้และทักษะ	๓.๙๔	มาก	๑๓	๓.๕๐	มาก	๑๗	๐.๔๔	๗
๒๑. การพัฒนาความรู้หรือทักษะของ บุคลากร ได้แก่ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๓.๘๙	มาก	๑๗	๓.๔๐	ปาน กลาง	๒๑	๐.๔๙	๕
๒๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับ งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	๓.๘๖	มาก	๒๐	๓.๓๗	ปาน กลาง	๒๓	๐.๔๙	๕
๒๓.การนำความรู้ ความสามารถและ ทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	มาก	๙	๓.๖๒	มาก	๘	๐.๓๘	๑๒
๒๔.การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	มาก	๒๓	๓.๔๒	มาก	๑๙	๐.๔๐	๑๐

หัวข้อการประเมิน	ระดับความสำคัญ			ระดับความพึงพอใจ			gap	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	๓.๘๐		๘	๓.๓๗		๘	๐.๔๓	๒
๒๕. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้	๓.๖๒	มาก	๒๗	๓.๑๓	ปานกลาง	๒๗	๐.๔๙	๕
๒๖. การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน	๓.๘๔	มาก	๒๒	๓.๕๔	มาก	๑๔	๐.๓๐	๑๖
๒๗. การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	๓.๘๕	มาก	๒๑	๓.๒๗	ปานกลาง	๒๖	๐.๕๘	๑
๒๘. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๙๑	มาก	๑๕	๓.๔๐	ปานกลาง	๒๒	๐.๕๑	๓
๒๙. การได้รับการยกย่องชมเชยตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๘๔	มาก	๒๒	๓.๔๒	มาก	๑๙	๐.๔๒	๙
๓๐. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	๓.๗๘	มาก	๒๔	๓.๓๖	ปานกลาง	๒๔	๐.๔๒	๙
๓๑. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๖	มาก	๒๕	๓.๕	มาก	๑๗	๐.๒๖	๑๘
ลักษณะของงาน	๓.๘๙		๗	๓.๕๘		๓	๐.๓๑	๗
๓๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ	๓.๘๘	มาก	๑๘	๓.๖๒	มาก	๘	๐.๒๖	๑๘
๓๓. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	๓.๘๗	มาก	๑๙	๓.๕๙	มาก	๑๐	๐.๒๘	๑๗
๓๔. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	๓.๙๐	มาก	๑๖	๓.๕๓	มาก	๑๕	๐.๓๗	๑๓
ความรับผิดชอบ	๔.๐๖		๑	๓.๗๙		๑	๐.๒๗	๘
๓๕. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	๔.๑๔	มาก	๑	๓.๙๑	มาก	๑	๐.๒๓	๑๙
๓๖. งานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๐๗	มาก	๔	๓.๗๙	มาก	๔	๐.๒๘	๑๗
๓๗. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๓.๙๖	มาก	๑๒	๓.๖๖	มาก	๖	๐.๓๐	๑๖
รวม	๓.๙๔			๓.๕๗				

จากตารางที่ ๔ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับที่ ๑ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร ๐.๔๖ อันดับที่ ๒ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ๐.๔๓ อันดับที่ ๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ๐.๔๑ อันดับที่ ๔ ด้านการติดต่อสื่อสาร ๐.๓๙ อันดับที่ ๕ ด้านนโยบายการบริหารงาน ๐.๓๗ อันดับที่ ๖ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ๐.๓๖ อันดับที่ ๗ ด้านลักษณะของงาน ๐.๓๑ อันดับสุดท้าย ด้านความรับผิดชอบ ๐.๒๗

ตอนที่ ๓ : ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๓.๑ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกรายด้าน

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรรายด้าน (n=๕๐๑)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๔.๐๐	๐.๕๙๐	มาก	๒
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๔.๑๐	๐.๖๖๗	มาก	๑
๓. การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๙๒	๐.๗๐๐	มาก	๓
รวม	๔.๐๑	๐.๕๙๓	มาก	

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ หรือร้อยละ ๘๐.๒ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๐ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ส่วนด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๒

๓.๒ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกรายข้อ

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (n=๕๐๑)

หัวข้อการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	๑๐๐ (๒๐.๐)	๓๐๔ (๖๐.๗)	๘๙ (๑๗.๘)	๗ (๑.๔)	๑ (๐.๒)	๓.๙๙	๐.๖๗๒	มาก
๒. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำที่บ้าน	๑๓๖ (๒๗.๑)	๒๗๓ (๕๔.๕)	๘๑ (๑๖.๒)	๗ (๑.๔)	๔ (๐.๘)	๔.๐๖	๐.๗๔๗	มาก
๓. ท่านมีความคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๙๕ (๑๙.๐)	๒๘๗ (๕๗.๓)	๑๑๔ (๒๒.๘)	๔ (๐.๘)	๑ (๐.๒)	๓.๙๔	๐.๖๘๑	มาก
รวม						๔.๐๐	๐.๕๙๐	มาก

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ หรือร้อยละ ๘๐ เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๐๖ รองลงมาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ ส่วนหัวข้อ ท่านมีความคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายนอก และภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๔

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (n=๕๐๑)

หัวข้อการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนา	๑๔๗ (๒๙.๓)	๒๕๙ (๕๑.๗)	๗๙ (๑๕.๘)	๑๑ (๒.๒)	๕ (๑.๐)	๔.๐๖	๐.๗๙๑	มาก
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๑๕๗ (๓๑.๓)	๒๔๖ (๔๙.๑)	๘๖ (๑๗.๒)	๘ (๑.๖)	๔ (๐.๘)	๔.๐๙	๐.๗๘๔	มาก
๓. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๑๗๘ (๓๕.๕)	๒๔๑ (๔๘.๑)	๗๓ (๑๔.๖)	๗ (๑.๔)	๒ (๐.๔)	๔.๑๗	๐.๗๕๒	มาก
๔. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๑๓๕ (๒๖.๙)	๒๗๙ (๕๕.๗)	๗๖ (๑๕.๒)	๑๑ (๒.๒)	-	๔.๐๗	๐.๗๑	มาก
รวม						๔.๑๐	๐.๖๖๗	มาก

จากตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ หรือร้อยละ ๘๒ เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๗ รองลงมาท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙ และท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ส่วนหัวข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๔.๐๖

ตารางที่ ๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($n=501$)

หัวข้อการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๑๒๓ (๒๔.๖)	๒๗๗ (๕๕.๓)	๙๐ (๑๘.๐)	๙ (๑.๘)	๒ (๐.๔)	๔.๐๒	๐.๗๓๑	มาก
๒. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๑๓๓ (๒๖.๕)	๒๖๘ (๕๓.๕)	๘๖ (๑๗.๒)	๑๐ (๒.๐)	๔ (๐.๘)	๔.๐๓	๐.๗๖๘	มาก
๓. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๑๒๐ (๒๔.๐)	๒๒๗ (๔๕.๓)	๑๑๑ (๒๒.๒)	๒๕ (๕.๐)	๑๘ (๓.๖)	๓.๘๑	๐.๙๗๕	มาก
๔. ท่านยินดีสมัครเป็นสมาชิกของโครงการ/กิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น	๘๗ (๑๗.๔)	๒๕๘ (๕๑.๕)	๑๓๗ (๒๗.๓)	๑๗ (๓.๔)	๒ (๐.๔)	๓.๘๒	๐.๗๖๗	มาก
รวม						๓.๙๒	๐.๗๐๐	มาก

จากตารางที่ ๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ หรือร้อยละ ๗๘.๔ เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๐๓ รองลงมาท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ และท่านยินดีสมัครเป็นสมาชิกของโครงการ/กิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ ส่วนหัวข้อ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๘๑

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๔.๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และหน่วยงานที่สังกัด กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ใช้สถิติ Independent Samples t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุราชการ ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่าง หากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่าง โดยใช้วิธี Least Significant Difference ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๙ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร			t	Sig.
	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		
ชาย	๑๓๐	๔๔.๑๐	๗.๐๙๑	๐.๐๘๙	๐.๙๒๙
หญิง	๓๗๑	๔๔.๐๔	๖.๓๓๑		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๙ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๙๒๙ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) การวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๐ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

สังกัด	ความผูกพันต่อองค์กร			t	Sig.
	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		
ส่วนกลาง	๑๗๙	๔๒.๗๔	๖.๒๘๒	-๓.๔๐๕	๐.๐๐๑*
ส่วนภูมิภาค	๓๒๒	๔๔.๗๙	๖.๕๕๙		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๐๐๑ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง

๓) การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๑ วิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔	๑.๘๖๔	๐.๔๖๖	๑.๓๒๕	๐.๒๖๐
ภายในกลุ่ม	๔๙๖	๑๗๔.๔๖๘	๐.๓๕๒	-	-
Missing	๑	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ ๐.๒๖๐ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๒ วิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔	๒.๔๙๖	๐.๖๒๔	๑.๗๘๑	๐.๑๓๑
ภายในกลุ่ม	๔๙๖	๑๗๓.๘๓๖	๐.๓๔๐	-	-
Missing	๑	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๑๓๑ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕) การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๓ วิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา กับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔	๐.๒๐๘	๐.๐๕๒	๐.๑๔๗	๐.๙๖๔
ภายในกลุ่ม	๔๙๖	๑๗๖.๑๒๔	๐.๓๕๕	-	-
Missing	๑	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๙๖๔ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๖) การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๔ วิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ กับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๙๗	๐.๔๔๙	๑.๒๗๔	๐.๒๘๑
ภายในกลุ่ม	๔๙๘	๑๗๕.๔๓๕	๐.๓๕๒	-	-
Missing	๑	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๒๘๑ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ
๑. เพศแตกต่างกัน	ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน
๒. หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน	กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง
๓. อายุแตกต่างกัน	ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน
๔. อายุราชการแตกต่างกัน	ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน
๕. การศึกษาแตกต่างกัน	ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน
๖. อาชีพแตกต่างกัน	ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน

๔.๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ ๑๕ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (n=๕๐๑)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p-value
๑. ด้านนโยบายการบริหารงาน	๐.๕๖๘	๐.๐๐๐
๒. ด้านการติดต่อสื่อสาร	๐.๕๑๐	๐.๐๐๐
๓. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๐.๕๒๑	๐.๐๐๐
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันอุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๐.๕๒๕	๐.๐๐๐
๕. ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๐.๕๒๕	๐.๐๐๐
๖. ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	๐.๕๕๖	๐.๐๐๐
๗. ด้านลักษณะของงาน	๐.๖๒๗	๐.๐๐๐
๘. ด้านความรับผิดชอบ	๐.๖๓๗	๐.๐๐๐

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๕ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

๑. ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๖๓๗
๒. ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๖๒๗

๓. ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๖๙

๔. ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๕๖

๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากัน ๐.๕๒๕

๖. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๒๑

๗. ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๑๐

๔.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ด้วยวิธี Enter สถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร คือ Durbin-Watson ที่มีค่าใกล้ ๒ (มีค่าอยู่ในช่วง ๑.๕ – ๒.๕) แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

ตารางที่ ๑๖ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระกับระดับความผูกพันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	๑.๒๘๐	๐.๑๒๙		๙.๙๕๑	๐.๐๐๐*
๑. ด้านนโยบายการบริหารงาน	๐.๑๓๕	๐.๐๕๗	๐.๑๕๑	๒.๓๕๖	๐.๐๑๙*
๒. ด้านการติดต่อสื่อสาร	-๐.๐๖๔	๐.๐๕๒	-๐.๐๗๗	-๑.๒๒๖	๐.๒๒๑
๓. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	๐.๐๙๓	๐.๐๔๒	๐.๑๒๑	๒.๒๓๗	๐.๐๒๖*
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน	๐.๐๙๗	๐.๐๔๕	๐.๑๐๙	๒.๑๔๙	๐.๐๓๒*
๕. ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	๐.๐๑๕	๐.๐๔๖	๐.๐๑๙	๐.๓๑๙	๐.๗๕๐
๖. ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย	-๐.๐๕๓	๐.๐๕๔	-๐.๐๖๗	-๐.๙๗๗	๐.๓๒๙
๗. ด้านลักษณะของงาน	๐.๒๑๓	๐.๐๔๕	๐.๒๕๕	๔.๗๘๙	๐.๐๐๐*
๘. ด้านความรับผิดชอบ	๐.๓๐๔	๐.๐๔๔	๐.๓๒๑	๖.๙๑๑	๐.๐๐๐*
Adjusted R Square	๐.๔๙๖		Durbin-Watson	๒.๐๑๔	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ * < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๖ ผลการทดสอบค่า Durbin-Watson ของตัวแปรอิสระ (ปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน) กับตัวแปรตาม (ระดับความผูกพัน) มีค่าเท่ากับ ๒.๐๑๔ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไข เนื่องจากได้ผลลัพธ์จากการทดสอบตัวแปรอิสระแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์ต่อกัน วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ โดยดูจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ ๐.๔๙๖ โดยปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๕ ปัจจัย ได้แก่

- ด้านนโยบายการบริหารงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความรับผิดชอบ

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Beta) ใน Standardized Coefficients พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีน้ำหนักมากที่สุด คือ ๐.๓๒๑ หน่วย รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน น้ำหนัก ๐.๒๕๕ หน่วย ด้านนโยบายการบริหารงาน น้ำหนัก ๐.๑๕๑ หน่วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน น้ำหนัก ๐.๑๒๑ และสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน น้ำหนัก ๐.๑๐๙ หน่วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยความผูกพัน ทั้ง ๕ ด้าน ดังกล่าว ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ถ้ามีปัจจัยทั้ง ๕ ด้านนี้มากขึ้น จะก่อให้เกิดระดับความผูกพันของบุคลากรซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับความผูกพันของบุคลากร} = & ๑.๒๘ + ๐.๓๒๑ (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + ๐.๒๕๕ (\text{ด้าน} \\ & \text{ลักษณะของงาน}) + ๐.๑๕๑ (\text{ด้านนโยบายการบริหารงาน}) \\ & + ๐.๑๒๑ (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา} \\ & \text{ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน}) + ๐.๑๐๙ (\text{ด้าน} \\ & \text{สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย} \\ & \text{การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ๑ หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระดับความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้น ๐.๓๒๑ หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะของงาน ๑ หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระดับความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้น ๐.๒๕๕ หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ๑ หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระดับความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้น ๐.๑๕๑ หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ๑ หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระดับความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้น ๐.๑๒๑ หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ๑ หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระดับความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้น ๐.๑๐๙ หน่วย

๙. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๐๑ คน ปัจจัย ความพึงพอใจในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายการบริหารงานขององค์กร ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ๕) การพัฒนา/ฝึกอบรม บุคลากร ๖) ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ๗) ลักษณะงานที่ทำ และ ๘) ความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๙.๑ ความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความ รับผิดชอบ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ ด้านนโยบาย การบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗

๒) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง ๘ ด้าน โดย เรียงอันดับจากน้อยไปหามาก ได้ดังนี้ อันดับที่ ๑ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อันดับที่ ๒ ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ อันดับที่ ๓ ด้านการ ติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ อันดับที่ ๔ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ อันดับที่ ๕ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ อันดับที่ ๖ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ อันดับที่ ๗ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ อันดับสุดท้าย ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

๓) การวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยความพึงพอใจ (Gap Analysis) โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับที่ ๑ ด้านการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร มีส่วนต่าง ของค่าเฉลี่ย ๐.๔๖ อันดับที่ ๒ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย มีส่วนต่าง ของค่าเฉลี่ย ๐.๔๓ อันดับที่ ๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๔๑ อันดับที่ ๔ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๙ อันดับที่ ๕ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๗ อันดับที่ ๖ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๖ อันดับที่ ๗ ด้าน ลักษณะของงาน มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๓๑ อันดับสุดท้าย ด้านความรับผิดชอบ มีส่วนต่างของค่าเฉลี่ย ๐.๒๗

๔.๒ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ หรือร้อยละ ๘๐.๒ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๐ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ส่วนด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๒

๔.๓ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุราชการ การศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

๒) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจทั้ง ๘ ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๕ ปัจจัย ได้แก่ (๑) ด้านนโยบายการบริหารงาน (๒) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน (๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน (๔) ด้านลักษณะของงาน และ (๕) ด้านความรับผิดชอบ โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับความผูกพันของบุคลากร} = & ๑.๒๘ + ๐.๓๒๑ (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + ๐.๒๕๕ (\text{ด้านลักษณะของงาน}) \\ & + ๐.๑๕๑ (\text{ด้านนโยบายการบริหารงาน}) + ๐.๑๒๑ (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน}) \\ & + ๐.๑๐๙ (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน}) \end{aligned}$$

(สำเนาฉบับ)

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ ๒๑๘๖/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๙๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสอดคล้องกับนโยบาย
สำนักงาน ก.พ. ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ
แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงยกเลิคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ ที่ ๙๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นใหม่
โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | ที่ปรึกษา |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร และเกษตรกรรมยั่งยืน | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรวิชาการ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ | กรรมการ |

๑๓. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและ
รับเรื่องร้องเรียน | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ | กรรมการ |
| ๑๙. รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | กรรมการ |
| ๒๐. หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริม
และพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา | กรรมการ |
| ๒๑. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ | กรรมการ |
| ๒๒. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก | กรรมการ |
| ๒๓. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๒๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| ๒๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา | กรรมการ |
| ๒๖. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี | กรรมการ |
| ๒๗. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๘. ผู้แทนสถาบันเกษตรกรอาชีพ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๙. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๓๐. ผู้แทนกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
กองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พร้อมทั้งติดตาม
การรายงานผลการปฏิบัติงาน

๒) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอนันต์ สุวรรณรัตน์)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปลัดกระทรวง

1/กค





คำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ ๒๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

.....

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐในส่วนของการสร้างบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ของคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้แทนกองกลาง | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้แทนกองเกษตรสารนิเทศ | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้แทนกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้แทนกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้แทนสถาบันเกษตรกรวิชาการ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้แทนสำนักกฎหมาย | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักการเกษตรต่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้แทนสำนักตรวจราชการ | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้แทนสำนักตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้แทนสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้แทนสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะทำงาน |

/๑๕.ผู้แทน...

๑๕. ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๖. ผู้แทนกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร	คณะทำงาน
๑๗. ผู้แทนกองประสานงานโครงการพระราชดำริ	คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๑๙. ผู้แทนสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา	คณะทำงาน
๒๐. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่	คณะทำงาน
๒๑. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก	คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา	คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี	คณะทำงาน
๒๖. นางวลีพร นนทิการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ เลขานุการ
๒๗. ว่าที่ร้อยตรียุทธพล จันทน์ปัญญา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดแนวทางการดำเนินงานและจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยให้นำเสนอแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบ

๓. ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. แต่งตั้งคณะทำงานย่อย เพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสำราญ สาราบรรณ์)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่ ๑ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตาม
ความในข้อที่ ๔ ของคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้ง
คณะกรรมการร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นางวลีพร นนทิการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนกลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสถาบันเกษตรวิชาการ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนกองกลาง | คณะกรรมการ |

/๑๒.ว่าที่ร้อยตรี...

๑๒. ว่าที่ร้อยตรียุทธพล จันทร์ปัญญา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองการเจ้าหน้าที่

คณะทำงานและ
เลขานุการ

๑๓. นางสาวจุฑารัตน์ สอนมาลา
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
กองการเจ้าหน้าที่

คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑) ยกร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสนอต่อคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายครองศักดิ์ สงรักษา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์