

รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล



โดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

## คำนำ

กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ เป็นผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยจะแสดงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรด้วยวิธีการทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำบาดาลสามารถนำผลการสำรวจที่ได้ไปใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล  
กันยายน 2567

# สรุปสาระสำคัญ

## ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### กรมทรัพยากรน้ำบาดาล



อัตราการตอบ  
61.74%



ระดับความผูกพัน

81.41

ลดลงจากปี 2566 (-2.74)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	316	38.63
ลูกจ้างประจำ	116	14.18
พนักงานราชการ	374	45.75
พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	12	1.47
รวม	818	100

#### ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกสูงสุด

9. ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น **84.57%**
3. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย **83.89%**
8. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับหน่วยงานของท่าน **83.08%**

#### ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำสุด

1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ **76.80%**
10. ท่านรู้สึกว่าจะอยู่กับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ **79.19%**
2. ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่านด้วย **79.78%**

#### คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 8 ด้าน

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	79.68
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	78.48
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	75.76
ด้านนโยบายและการบริหาร	75.31
ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	74.66
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	72.69
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	72.25
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	70.21

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

5

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

8

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

12

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

21

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

22

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1. กรอบแนวคิด

รัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงต้องมีการพลิกโฉม และปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับ ไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้าง นวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับได้ของประชาชน

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง ซึ่ง PMQA 4.0 เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนา โดยเป็นการประเมินระบบบริหาร ของหน่วยงานภาครัฐในเชิงบูรณาการ ที่มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกับเป้าหมายและทิศทางของ การพัฒนาประเทศ โดยหน่วยงานสามารถนำผลจากการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบราชการ 4.0

เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิด ความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและ ความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ตามแนวทางการดำเนินการ ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ กำหนดให้มีการค้นหา ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ขององค์การ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) มีระบบการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 2) นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และ 3) มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ของ องค์การ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็น ระบบราชการ 4.0 ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จึงได้สำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มี ต่อองค์กร เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลต่อไป

## 2. เครื่องมือการสำรวจ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการปรับปรุงข้อคำถาม จัดทำเป็นแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยโครงสร้างแบบสำรวจ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล** เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ อายุตัว ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร อายุราชการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร** จำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 30 ข้อ

**ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร** เป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

## 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวนทั้งสิ้น 1,325 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2567)

**ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ตามประเภทกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 665 คน ดังนี้

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทประชากร

ประเภท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	430	208
ลูกจ้างประจำ	253	155
พนักงานราชการ	559	233
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	83	69
<b>รวม</b>	<b>1,325</b>	<b>665</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2567

และได้กำหนดจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2** จำนวนกลุ่มเป้าหมายขั้นต่ำ จำแนกตามประเภทประชากร

ลำดับ	หน่วยงาน	กลุ่มเป้าหมายขั้นต่ำ (คน)
1	สำนักบริหารกลาง	40
2	สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	30
3	สำนักพัฒนาน้ำบาดาล	20
4	สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	30
5	สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล	25
6	กองแผนงาน	20
7	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล	15
8	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5
9	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6
10	กลุ่มนิติการ	10
11	กองมาตรฐานคุณภาพน้ำบาดาล	15
12	สำนักงานผู้เชี่ยวชาญ	4
13	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 1 – 12 หน่วยงานละ 40 คน	480
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>700</b>

#### 4. การวิเคราะห์และแปลความหมาย

##### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์รายชื่อด้วยการหาความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์รายชื่อด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์รายชื่อด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 4.2 เกณฑ์การให้คะแนน

สำหรับข้อคำถามปลายปิดในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Linkert's Scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว แบ่งค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูล เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และระดับความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

## 5. การดำเนินการสำรวจ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 6 – 28 มิถุนายน 2567



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จำนวน 818 คน คิดเป็นร้อยละ 61.74 ของจำนวนประชากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 45.72 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 38.63 ลูกจ้างประจำ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 และพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 818 คน โดยใช้ความถี่ และ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3 – 8

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	466	56.97
หญิง	340	41.56
อื่นๆ (เช่น เพศทางเลือก, ไม่ต้องการระบุ เป็นต้น)	12	1.47
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 56.97 เพศหญิง จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56 และอื่นๆ (เช่น เพศทางเลือก, ไม่ต้องการระบุ เป็นต้น) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุตัว

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	147	17.97
31 – 40 ปี	286	34.96
41 – 50 ปี	228	27.87
50 ปีขึ้นไป	157	19.19
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามอายุตัว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 34.96 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 และช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 17.97

**ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด**

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	281	34.35
ปริญญาตรี	416	50.86
ปริญญาโท	118	14.43
ปริญญาเอก	3	0.37
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 50.86 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 ระดับปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37

**ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทบุคลากร**

ประเภท	ตอบแบบสำรวจ	ร้อยละ
ข้าราชการ	316	38.63
ลูกจ้างประจำ	116	14.18
พนักงานราชการ	374	45.72
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	12	1.47
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 45.72 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 38.63 ลูกจ้างประจำ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 และพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

**ตารางที่ 7 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ**

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5 ปีหรือต่ำกว่า	320	39.12
6 – 10 ปี	135	16.50
11 – 15 ปี	108	13.20
16 – 20 ปี	71	8.68
21 – 25 ปี	58	7.09
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	126	15.40
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 39.12 รองลงมาเป็นอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 อายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 8.68 และอายุราชการ 21 – 25 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 7.09

**ตารางที่ 8 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน**

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานส่วนกลาง	245	29.95
หน่วยงานส่วนกลางที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค	573	70.05
<b>รวม</b>	<b>818</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 818 คน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภูมิภาค จำนวน 573 คน คิดเป็นร้อยละ 70.05 และปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 29.95

### ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

คะแนนความผูกพันในภาพรวมของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล คิดเป็นร้อยละ 81.41 ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 2.74 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระดับความผูกพันในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 84.15

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 77.51 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (ระดับความคิดเห็นมากและมากที่สุด) ร้อยละ 19.36 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (ระดับความคิดเห็นปานกลาง) และร้อยละ 3.13 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (ระดับความคิดเห็นน้อยและน้อยที่สุด)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น/จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่ หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	9 (1.10)	32 (3.91)	224 (27.38)	369 (45.11)	184 (22.49)	3.84	76.80	0.854	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จของ หน่วยงานคือความสำเร็จของท่านด้วย	10 (1.11)	22 (2.69)	178 (21.76)	365 (44.62)	243 (29.71)	3.99	79.78	0.856	มาก
3. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุ เป้าหมาย	6 (0.73)	6 (0.73)	119 (14.55)	379 (46.33)	308 (37.65)	4.19	83.89	0.762	มาก
4. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงาน อย่างเต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	10 (1.22)	19 (2.32)	171 (20.90)	367 (44.87)	251 (30.68)	4.01	80.29	0.848	มาก
5. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของ หน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5 (0.61)	12 (1.47)	150 (18.34)	372 (45.48)	279 (34.11)	4.11	82.20	0.792	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็น บุคลากรของหน่วยงาน	6 (0.73)	20 (2.44)	147 (17.97)	344 (42.05)	301 (36.80)	4.12	82.35	0.836	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	8 (0.98)	13 (1.59)	153 (18.70)	362 (44.25)	282 (34.47)	4.10	81.93	0.822	มาก
8. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของ ท่านเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับ หน่วยงานของท่าน	7 (0.86)	8 (0.98)	142 (17.36)	356 (43.52)	305 (37.29)	4.15	83.08	0.800	มาก
9. ท่านอยากทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	5 (0.61)	4 (0.49)	115 (14.06)	369 (45.11)	325 (39.73)	4.23	84.57	0.749	มากที่สุด
10. ท่านรู้สึกว่าอยากอยู่กับหน่วยงานนี้ ไปจนเกษียณหรือจนที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้	23 (2.81)	31 (3.79)	185 (22.62)	296 (36.19)	283 (34.60)	3.96	79.19	0.988	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.07</b>	<b>81.41</b>	<b>0.708</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.708) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นคำถามเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถาม ท่านอยากทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.749) รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.762) ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.800) และท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.836)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร อายุราชการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แสดงดังตารางที่ 10 – 15

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ชาย	4.11	0.720	มาก
หญิง	4.04	0.683	มาก
อื่นๆ (เช่น เพศทางเลือก, ไม่ต้องการระบุ เป็นต้น)	3.66	0.839	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.720) รองลงมา คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.683) และอื่นๆ (เช่น เพศทางเลือก, ไม่ต้องการระบุ เป็นต้น) (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.839)

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำแนกตามอายุตัว

อายุตัว	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
20 – 30 ปี	3.99	0.740	มาก
31 – 40 ปี	4.06	0.690	มาก
41 – 50 ปี	4.09	0.702	มาก
50 ปีขึ้นไป	4.14	0.719	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุตัว พบว่า อายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702) ช่วงอายุ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.690) และช่วงอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740)

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.06	0.701	มาก
ปริญญาตรี	4.06	0.688	มาก
ปริญญาโท	4.14	0.791	มาก
ปริญญาเอก	4.13	0.961	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับปริญญาโท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.791) รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.961) และระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.688 และ 0.701)

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ข้าราชการ	4.12	0.730	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.94	0.754	มาก
พนักงานราชการ	4.07	0.676	มาก
พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	3.94	0.496	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730) รองลงมา คือ พนักงานราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676) และลูกจ้างประจำและพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754 และ 0.496)

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
5 ปีหรือต่ำกว่า	4.03	0.701	มาก
6 – 10 ปี	4.20	0.704	มาก
11 – 15 ปี	4.02	0.658	มาก
16 – 20 ปี	4.00	0.763	มาก
21 – 25 ปี	4.06	0.696	มาก
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	4.11	0.739	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 6 – 10 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.704) รองลงมา คือ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.739) 21 – 25 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.696) 5 ปี หรือต่ำกว่า (ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.701) 11 – 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.658) และอายุราชการ 16 – 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.763)

**ตารางที่ 15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หน่วยงานส่วนกลาง	4.09	0.675	มาก
หน่วยงานส่วนกลางที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค	4.06	0.722	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ปฏิบัติงานหน่วยงานส่วนกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675) สูงกว่าหน่วยงานส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.722)

#### ส่วนที่ 4 : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น/ความรู้สึกของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	63 (1.93)	184 (5.62)	941 (28.76)	1,354 (41.38)	730 (22.31)	3.77	75.31	0.837	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรม องค์กร	113 (2.76)	274 (6.70)	1,095 (26.77)	1,718 (42.00)	890 (21.76)	3.73	74.66	0.882	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	89 (2.72)	252 (7.70)	1,051 (32.12)	1,254 (38.33)	626 (19.13)	3.63	72.69	0.826	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	69 (2.81)	179 (7.29)	810 (33.01)	972 (39.61)	424 (17.28)	3.61	72.25	0.866	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	20 (0.81)	95 (3.87)	611 (24.90)	1,053 (42.91)	675 (27.51)	3.92	78.48	0.805	มาก
6. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	50 (3.06)	145 (8.86)	614 (37.53)	574 (35.09)	253 (15.46)	3.51	70.21	0.857	มาก
7. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	40 (0.98)	123 (3.01)	780 (21.27)	1,886 (46.11)	1,171 (28.63)	3.98	79.68	0.706	มาก
8. ด้านความก้าวหน้าและการ พัฒนาบุคลากร	48 (1.96)	122 (4.97)	713 (29.05)	990 (40.34)	581 (23.68)	3.79	75.76	0.825	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.79</b>	<b>74.88</b>	<b>0.825</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.706) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.805) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825)

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.857) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.866) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.826)



ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.1 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	12 (1.47)	41 (5.01)	225 (27.51)	342 (41.81)	198 (24.21)	3.82	76.45	0.905	มาก
1.2 หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจน	15 (1.83)	47 (5.75)	238 (29.10)	337 (41.20)	181 (22.13)	3.76	75.21	0.922	มาก
1.3 หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน	12 (1.93)	42 (5.13)	233 (28.48)	333 (40.71)	198 (24.21)	3.81	76.21	0.910	มาก
1.4 เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน	24 (2.93)	54 (6.60)	245 (29.95)	342 (41.81)	153 (18.70)	3.67	73.35	0.951	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>63 (1.93)</b>	<b>184 (5.62)</b>	<b>941 (28.76)</b>	<b>1,354 (41.38)</b>	<b>730 (22.31)</b>	<b>3.77</b>	<b>75.31</b>	<b>0.837</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 1 นโยบายและการบริหาร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.837 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1.1 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.905) รองลงมาคือ ข้อ 1.3 หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.910) ข้อ 1.2 หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.922) และข้อ 1.4 เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.922)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2.1 ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	20 (2.44)	62 (7.58)	227 (27.75)	341 (41.69)	168 (20.54)	3.70	74.06	0.958	มาก
2.2 ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	20 (2.44)	49 (5.99)	210 (25.67)	375 (45.84)	164 (20.05)	3.75	75.01	0.924	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	31 (3.79)	62 (7.58)	242 (29.58)	325 (39.73)	158 (19.32)	3.63	72.64	0.999	มาก
2.4 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	21 (2.57)	49 (5.99)	196 (23.96)	351 (42.91)	201 (24.57)	3.81	76.19	0.959	มาก
2.5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	21 (2.57)	52 (6.36)	220 (26.89)	326 (39.85)	199 (24.33)	3.77	75.40	0.972	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>113 (2.76)</b>	<b>274 (6.70)</b>	<b>1,095 (26.77)</b>	<b>1,718 (42.00)</b>	<b>890 (21.76)</b>	<b>3.73</b>	<b>74.66</b>	<b>0.882</b>	<b>มาก</b>

## ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.882 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2.4 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.959) รองลงมาคือ ข้อ 2.5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.972) ข้อ 2.2 ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.924) ข้อ 2.1 ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.958) และข้อ 2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999)

**ตารางที่ 19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
3.1 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก	24 (2.93)	41 (5.01)	255 (31.17)	310 (37.90)	188 (22.98)	3.73	74.60	0.966	มาก
3.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอ	22 (2.69)	73 (8.92)	271 (33.13)	309 (37.78)	143 (17.48)	3.58	71.69	0.966	มาก
3.3 หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	18 (2.20)	81 (9.90)	278 (33.99)	309 (37.78)	132 (16.14)	3.56	71.15	0.948	มาก
3.4 หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน	25 (3.06)	57 (6.97)	247 (30.20)	326 (39.85)	163 (19.93)	3.67	73.33	0.971	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>89</b> <b>(2.72)</b>	<b>252</b> <b>(7.70)</b>	<b>1,051</b> <b>(32.12)</b>	<b>1,254</b> <b>(38.33)</b>	<b>626</b> <b>(19.13)</b>	<b>3.63</b>	<b>72.69</b>	<b>0.826</b>	<b>มาก</b>

### ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.826 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3.1 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.966) รองลงมาคือ ข้อ 3.4 หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.971) ข้อ 3.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.966) และข้อ 3.3 หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.948)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	20 (2.44)	54 (6.60)	268 (32.76)	336 (41.08)	140 (17.11)	3.64	72.76	0.923	มาก
4.2 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	15 (1.83)	48 (5.87)	250 (30.56)	344 (42.05)	161 (19.68)	3.72	74.38	0.907	มาก
4.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	34 (4.16)	77 (9.41)	292 (35.70)	292 (35.70)	123 (15.04)	3.48	69.61	0.994	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>	<b>69 (2.81)</b>	<b>179 (7.29)</b>	<b>810 (33.01)</b>	<b>972 (39.61)</b>	<b>424 (17.28)</b>	<b>3.61</b>	<b>72.25</b>	<b>0.866</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.866 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 4.2 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.907) รองลงมาคือ ข้อ 4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.923) และข้อ 4.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.994)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5.1 ท่านได้รับความร่วมมือ คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี	9 (1.10)	27 (3.30)	187 (22.86)	362 (44.25)	233 (28.48)	3.96	79.14	0.862	มาก
5.2 เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	7 (0.86)	43 (5.26)	213 (26.04)	336 (41.08)	219 (26.77)	3.88	77.53	0.895	มาก
5.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4 (0.49)	25 (3.06)	211 (25.79)	355 (43.40)	233 (27.26)	3.94	78.78	0.833	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>20 (0.81)</b>	<b>95 (3.87)</b>	<b>611 (24.90)</b>	<b>1,053 (42.91)</b>	<b>675 (27.51)</b>	<b>3.92</b>	<b>78.48</b>	<b>0.805</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.805 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 5.1 ท่านได้รับความร่วมมือ คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.805) รองลงมาคือ ข้อ 5.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.833) และข้อ 5.2 เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.895)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
6.1 หน่วยงานมีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	28 (3.42)	81 (9.90)	313 (38.26)	274 (33.50)	122 (14.91)	3.47	69.32	0.975	ปานกลาง
6.2 ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	22 (2.69)	64 (7.82)	301 (36.67)	300 (36.67)	131 (16.01)	3.56	71.10	0.941	มาก
6.3 ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการทำงาน	17 (2.08)	46 (5.62)	261 (31.91)	333 (40.71)	161 (19.68)	3.70	74.06	0.916	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>50 (3.06)</b>	<b>145 (8.86)</b>	<b>614 (37.53)</b>	<b>574 (35.09)</b>	<b>253 (15.46)</b>	<b>3.51</b>	<b>70.21</b>	<b>0.857</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.857 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6.3 ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.916) รองลงมาคือ ข้อ 6.2 ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.941) และข้อ 6.1 หน่วยงานมีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.975)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
7.1 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	11 (1.34)	41 (5.01)	229 (28.00)	362 (44.25)	175 (21.39)	3.79	75.87	0.879	มาก
7.2 ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	12 (1.47)	35 (4.28)	192 (23.47)	413 (50.49)	166 (20.29)	3.84	76.77	0.845	มาก
7.3 งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	9 (1.10)	25 (3.06)	178 (21.76)	374 (48.72)	232 (28.36)	3.97	79.44	0.850	มาก
7.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	5 (0.61)	13 (1.59)	158 (19.32)	397 (48.53)	245 (29.95)	4.06	81.12	0.780	มาก
7.5 ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	3 (0.37)	9 (1.10)	113 (13.81)	340 (41.56)	353 (43.15)	4.26	85.21	0.761	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>40 (0.98)</b>	<b>123 (3.01)</b>	<b>780 (21.27)</b>	<b>1,886 (46.11)</b>	<b>1,171 (28.63)</b>	<b>3.98</b>	<b>79.68</b>	<b>0.706</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 7 หน้าที่ความรับผิดชอบ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.706 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 7.5 ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.761) รองลงมาคือ ข้อ 7.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.780) ข้อ 7.3 งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.850) ข้อ 7.2 ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.845) และข้อ 7.1 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.879)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก /จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
8.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	11 (1.34)	38 (4.65)	245 (29.95)	333 (40.71)	191 (23.35)	3.80	76.01	0.895	มาก
8.2 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	30 (3.67)	60 (7.33)	273 (33.37)	302 (36.92)	153 (18.70)	3.60	71.93	0.991	มาก
8.3 ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	7 (0.86)	24 (2.93)	195 (23.84)	355 (43.40)	237 (28.97)	3.97	79.34	0.849	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>48 (1.96)</b>	<b>122 (4.97)</b>	<b>713 (29.05)</b>	<b>990 (40.34)</b>	<b>581 (23.68)</b>	<b>3.79</b>	<b>75.76</b>	<b>0.825</b>	<b>มาก</b>

#### ด้านที่ 8 ความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825 แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 8.3 ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.849) รองลงมาคือ ข้อ 8.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.895) และข้อ 8.2 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.991)



## ส่วนที่ 5 : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกับ ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันฯ จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร
7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกับระดับความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.635	ปานกลาง
2. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	0.608	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.600	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.563	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.616	ปานกลาง
6. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.638	ปานกลาง
7. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.788	ปานกลาง
8. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	0.697	ปานกลาง

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (Best,1977)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

## ส่วนที่ 6 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 1. ด้านนโยบายและการบริหาร

- 1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) สร้างความมั่นคงด้านน้ำบาดาลอย่างสมดุลและยั่งยืน แต่ทุกวันนี้จะบ่อไม่มีน้ำ น้ำน้อย และสร้างโครงการขนาดใหญ่ จะสมดุลและยั่งยืนได้อย่างไร และพันธกิจ (Mission) ข้อ 1 – 6 พัฒนาองค์กร และบุคลากร แต่ไม่มีข้อใดกล่าวถึงการพัฒนาความคิด
- 1.2 ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบ้าง
- 1.3 การบริหารด้านบริหารระบบสารสนเทศหลัง ระบบการจัดเก็บเอกสารไม่มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาให้หน่วยงานลดการใช้กระดาษให้ได้ ควรนำเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการเอกสารมาใช้

### 2. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

- 2.1 อยากให้ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน กล่าวตัดสินใจ กล่าวรับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองสั่ง หรือทำลงไปแล้ว
- 2.2 อยากให้ผู้บริหารพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกับสั่งการให้ชัดเจน มีมาตรฐานไม่เลือกปฏิบัติ
- 2.3 วัฒนธรรม และการปฏิบัติงานที่มีความเป็นพี่น้อง และเอื้ออาทรเป็นจุดสำคัญของการสร้างความผูกพันในองค์กร
- 2.4 ความสำเร็จและเป้าหมายของงาน ขึ้นอยู่กับความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม อยากให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานในการทำงาน ความไม่ชัดเจนทำให้งานสะดุด
- 2.5 ความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประเด็นสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

### 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 3.1 ไฟส่องสว่างบนอาคารจอดรถมีแต่ชั้นผู้บริหาร หรือคนที่ทำงานแล้วกลับค่า ลำบากที่ต้องเดินขึ้นอาคาร และไม่ปลอดภัย เนื่องจากบนอาคารที่จอดรถไม่เปิดไฟและมีลมมาก อันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ที่ต้องเดินขึ้นไปที่จอดรถ รวมทั้งพื้นอาคารจอดรถแตกและทรุดโทรม มีขยะและเศษใบไม้
- 3.2 การจัดการอาคารจอดรถค่อนข้างแย่มาก สกปรก คนทำงานไม่มีที่จอดรถ ผู้บริหารมีที่จอดรถจำนวนมาก แต่ไม่ค่อยมีรถจอด มีคนจอดรถทิ้งไว้จำนวนมาก ไม่มีคนตรวจสอบ มีบุคคลภายนอกเข้ามาจอดรถทิ้งไว้ คนที่ต้องทำงานทุกวันไม่มีที่จอดรถ
- 3.3 หน่วยงานไม่ได้รับงบประมาณในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ (เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีระบบประมวลผลสูง และระบบจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลแบบออนไลน์ที่สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา) ทำให้อุปสรรคส่วนใหญ่คือ “เวลา” ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้เวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 3.4 อยากได้เครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ และจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.5 ต้องการให้จัดซื้อเครื่องมือสำรวจแหล่งน้ำบาดาลและคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูง เพื่อช่วยพัฒนางานให้รวดเร็วและทันต่อเวลา

- 3.6 เครื่องมือและเครื่องจักรด้านงานช่างและงานสำรวจมีไม่เพียงพอและล้าสมัย
- 3.7 อยากให้หน่วยงานจัดหางบประมาณมาซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องจักรที่ชำรุด เสียหาย และอยากให้ออกมาตรฐานวันปฏิบัติงาน และเบี่ยงเบี่ยง ให้เหมาะสมการปฏิบัติงานไม่ให้น้อยเกินไปจนดูเหมือนว่าโดนเอาเปรียบ
- 3.8 ไม่มีระบบสำรองไฟฟ้า และไฟค่อนข้างดับบ่อยเครื่องสำรองไฟฟ้าจึงเสียบง่าย
- 3.9 ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงาน เช่น Cloud

#### 4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- 4.1 อยากให้หน่วยงานมีการสื่อสารที่ชัดเจน เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมไม่เลือกแต่คนของตัวเอง
- 4.2 ควรพิจารณาคณะด้วยความสามารถไม่ใช่เส้นสาย
- 4.3 อยากให้จัดหาบ้านพัก หรือสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้แก่ข้าราชการ หรือบุคลากรที่ เริ่มบรรจุ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง
- 4.4 ควรจัดให้มีการบรรจุเป็นพนักงานราชการให้มากขึ้น

#### 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- 5.1 อยากให้มีการพูดคุยเรื่องงานกันให้มากขึ้นงานมีอุปสรรคเพราะขาดการสื่อสารพูดคุยกันให้เข้าใจ
- 5.2 หน่วยงานควรสร้างทักษะให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
- 5.3 การปฏิบัติงานควรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ปฏิบัติอยู่ฝ่ายเดียว รู้คนเดียว ควรที่จะแชร์ประสบการณ์ให้คนอื่นได้รับรู้อ่าง

#### 6. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 6.1 ทำงานมีความกดดันสูง
- 6.2 อาคาร 2 สลิงของลิฟต์ขาด มีการซ่อมไปพลางก่อนมาหลายเดือนแล้ว ยังไม่ได้แก้ไข ซึ่งก่อให้เกิดความกังวลและความเสี่ยงที่ต้องขึ้นลงลิฟต์ และมีความลำบากเมื่อต้องยกของหนัก

#### 7. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 7.1 งานจะสำเร็จได้ด้วยดีไม่ใช่แค่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี แต่ต้องส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งขององค์กรด้วย
- 7.2 การทำงานตามตำแหน่งที่บรรจุและงานทั่วไปเห็นว่าสามารถช่วยกันได้ แต่งานเฉพาะทางบางอย่าง เช่น กรรมการตรวจรับระบบประปา แต่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่บางตำแหน่งงานที่ไม่ได้มีความรู้ด้านนี้ เพราะไม่มีอัตราตำแหน่งที่ตรงหรือมีน้อย ดังนั้น คิดว่าหากกรมไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านนี้ ก็ไม่ควรรับงานก่อสร้างที่เกินปริมาณเจ้าหน้าที่ที่มี เพราะกรรมการหลายคนไม่ได้มีความรู้เรื่องนี้

#### 8. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

- 8.1 อยากให้มีการอบรมลูกจ้างใหม่ พนักงานใหม่ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้
- 8.2 อยากให้มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยไม่มีการแบ่งแยกระดับ
- 8.3 อยากให้มีการสอบวัดความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้าชุด เพราะจะได้คนที่มีความรู้ความเข้าใจจริงๆมาทำหน้าที่นี้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 8.4 หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
- 8.5 หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงาน



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

โทร 0 2666 7121, 7124, 7125

โทรสาร 0 2666 7130

e-mail address : psdg.09@gmail.com

<http://www.dgr.go.th2psdg2th>

