



บันทึกข้อความ

๐๖/๐๐๕๐
E-๐๖๓๐:๖๓๐/๒๕๕
สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา
ฝ่ายบริหารทั่วไป งานธุรการ
ที่ สบอ. 6040
วันที่ 3 พ.ค. ๕๕

ส่วนราชการ ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๒๕๘ 6040

ที่ ผสค.บค. ๗๗๐ / ๒๕๕๘ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๐๖๗/๓๕

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนัก กอง และกลุ่ม

ตามที่ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนัก กอง และกลุ่ม นั้น

ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงขอแจ้งผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร
ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ www.rid.go.th
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โครงสร้างภายใน สบค. และเข้าไปที่ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสมบุญ ศรีเมือง)
ผรอ.บค.รักษาการในตำแหน่ง ผสค.บค.

เรียน ผอ.ส่วน, ผอ.ร.กค
เพื่อโปรดทราบ

(นายศุภชัย แก้วลำไย)
ผณ.รอ.รักษาการในตำแหน่ง ผน.รอ.

รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

.....

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ประจำปี ๒๕๕๘ มิติด้านการพัฒนางองค์กร เป้าประสงค์ที่ ๑๖ บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ขป ๒๗ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ประเมินโดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจ ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในอันที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์งาน หรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อได้พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว และต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันกับองค์กรทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน และเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดแบบสำรวจในการสอบถามระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ความพึงพอใจต่อหน่วยงานความพึงพอใจต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลให้บุคลากรกรมชลประทานมีความสุขในและความผูกพันกับองค์กร โดยให้ สำนัก กอง ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำนวน ๑๑ โครงการ และทำการสำรวจความพึงพอใจ โดยในส่วนของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้กำหนดให้มีการประเมินผลรวม ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับในส่วนของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้กำหนดให้มีการประเมินผลรวม ๓ ด้าน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ต่อไป

แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

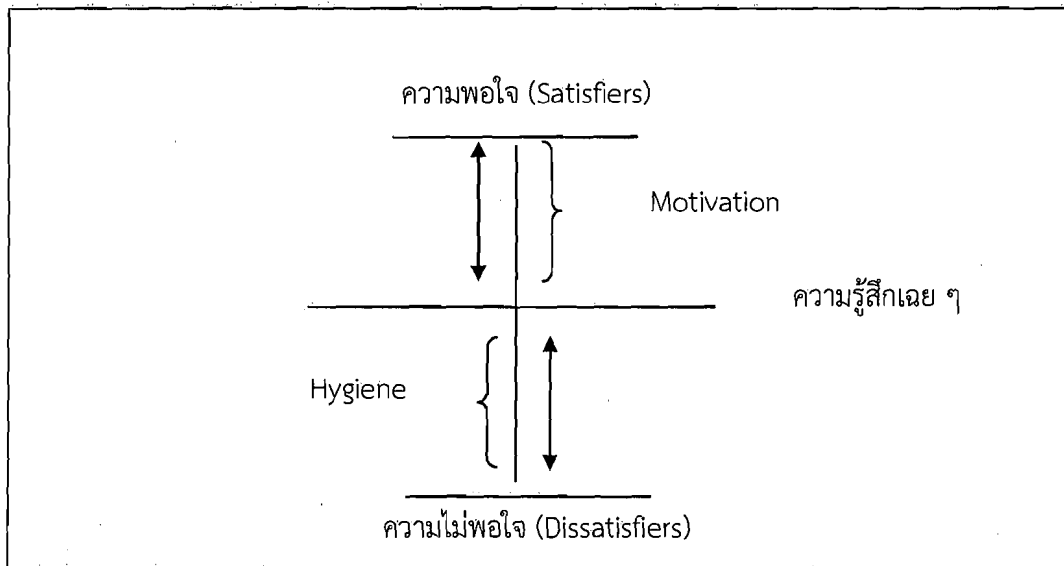
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Federick Herzberg ได้อธิบายถึงทฤษฎี Two-Factor Theory ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นของคณงานภายในองค์กร ถ้าองค์กรไม่มีปัจจัยนี้จะทำให้คณงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหาร (Policy) , การบังคับบัญชา (Supervision) , ความสัมพันธ์

กับหัวหน้างาน (Relations with Supervision) , ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) , ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates) , ตำแหน่งงาน (Status) , ค่าตอบแทน (Salary) , ความมั่นคงในการทำงาน (Security) , ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) , และสภาพการทำงาน (Working Conditions)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตของวิชาชีพ และการยกย่องที่ได้รับจากการทำงานที่มีความท้าทาย ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น คนงานจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) , การได้รับการยอมรับ (Recognition) , ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement) , ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) , โอกาสในการเจริญเติบโต (Growth) , และความรับผิดชอบ (Responsibility)



ภาพแสดงทฤษฎีความต้องการของเฮร์เบิร์ต

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

สตีเยร์ (Steers , ๑๙๗๗ , p.๔๖) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ๓) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จ ๒) ลักษณะของงาน ๓) ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จากองค์กร ความสำคัญของบุคคล และสตีเยร์ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (outcome) ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกจากงานน้อยลง และจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (effort on the job) มากขึ้นอีกด้วย

ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑,๔๓๙ ชุด โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ และอายุราชการ

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ประกอบด้วย

๑. ลักษณะงาน
๒. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

- ร้อยละ
- ค่าเฉลี่ย
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์แปลค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดระดับความพึงพอใจ

คะแนน ๕	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด
คะแนน ๔	ระดับความพึงพอใจ	มาก
คะแนน ๓	ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
คะแนน ๒	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
คะแนน ๑	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ

๑.๐๐ - ๑.๘๐	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	ระดับความพึงพอใจ	มาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๔๓๙ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๘ และเพศหญิง จำนวน ๗๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๒ อายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๔ มากที่สุด และมีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๖ น้อยที่สุด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๒ มากที่สุด และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๕ น้อยที่สุด สถานภาพการรับราชการเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๐ มากที่สุด และพนักงานราชการ จำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๐ น้อยที่สุด อายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓๐ มากที่สุด และอายุราชการ ๑๐-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๐ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=๑,๔๓๙)	ร้อยละ
๑	เพศ		
	ชาย	๗๒๕	๕๐.๓๘
	หญิง	๗๑๔	๔๙.๖๒
	รวม	๑,๔๓๙	๑๐๐
๒	อายุ		
	๒๐ - ๓๐ ปี	๑๐๓	๗.๑๖
	๓๑ - ๔๐ ปี	๒๕๙	๑๘.๐๐
	๔๑ - ๕๐ ปี	๔๑๖	๒๘.๙๐
	มากกว่า ๕๐ ปี	๖๖๑	๔๕.๙๔
	รวม	๑,๔๓๙	๑๐๐
๓	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๗๘	๔๗.๑๒
	ปริญญาตรี	๖๐๒	๔๑.๘๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๕๙	๑๑.๐๕
	รวม	๑,๔๓๙	๑๐๐
๔	สถานภาพการรับราชการ		
	ข้าราชการ	๕๑๙	๓๖.๑๐
	อำนวยการสูง	๒๘	๑.๙๔
	อำนวยการต้น	๒๗	๑.๙๐
	เชี่ยวชาญ	๑๙	๑.๓๒
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐	๒.๘๐
	ชำนาญการ	๘๖	๕.๙๘
	ปฏิบัติการ	๕๖	๓.๙๐
	อาวุโส	๕๑	๓.๕๔
	ชำนาญงาน	๑๖๑	๑๑.๑๘
	ปฏิบัติงาน	๔๘	๓.๓๔

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=๑,๔๓๙)	ร้อยละ
	ลูกจ้างประจำ	๖๕๘	๔๕.๗๐
	ช่าง	๒๙๘	๒๐.๗๐
	สนับสนุน	๒๘๑	๑๙.๕๐
	บริการพื้นฐาน	๗๙	๕.๕๐
	พนักงานราชการ	๒๖๒	๑๘.๒๐
	กลุ่มงานบริการ	๙๗	๖.๘๐
	กลุ่มงานเทคนิค	๑๐๔	๗.๒๐
	กลุ่มงานบริการทั่วไป	๔๕	๓.๑๐
	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	๑๖	๑.๑๐
	รวม	๑,๔๓๙	๑๐๐
๕	อายุราชการ		
	น้อยกว่า ๑๐ ปี	๓๑๒	๒๑.๗๐
	๑๐ - ๑๕ ปี	๑๒๘	๘.๙๐
	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑๗	๑๕.๑๐
	มากกว่า ๒๐ ปี	๗๘๒	๕๔.๓๐
	รวม	๑,๔๓๙	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
จำแนกตามหน่วยงาน

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๘

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ลักษณะ งาน	ค่าเฉลี่ย ความ มั่นคงฯ	ค่าเฉลี่ย เพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ผู้บังคับ- บัญชา	ค่าเฉลี่ย การเสริมสร้าง แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึง พอใจ	ระดับ ความพึง พอใจ
กกพ.	๔.๕๓๓๓	๔.๔๘๑๕	๔.๖๐๐๐	๔.๖๓๘๙	๔.๗๕๙๓	๔.๔๓๖๑	๔.๕๗๔๙	๘๒.๘๗	มากที่สุด
กกง.	๓.๙๓๓๓	๔.๐๔๑๗	๓.๘๓๓๓	๓.๘๗๕๐	๓.๙๓๐๖	๓.๘๖๔๖	๓.๙๑๓๑	๗๙.๕๗	มาก
กตท.	๔.๖๓๓๓	๔.๘๓๓๓	๔.๖๐๐๐	๔.๗๕๐๐	๔.๖๖๖๗	๔.๘๗๕๐	๔.๗๒๖๔	๘๓.๖๓	มากที่สุด
กผง.	๔.๑๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๔.๕๖๐๐	๔.๕๑๒๕	๔.๑๕๐๐	๓.๙๘๗๕	๔.๒๗๖๗	๘๑.๓๘	มากที่สุด
กพร.	๓.๑๕๐๐	๓.๒๕๐๐	๓.๒๕๐๐	๓.๖๘๗๕	๓.๑๖๖๗	๓.๘๑๒๕	๓.๓๘๖๑	๗๖.๙๓	ปานกลาง
คสส.	๔.๑๖๐๐	๔.๐๑๖๗	๔.๑๖๐๐	๔.๑๓๗๕	๓.๙๘๓๓	๓.๙๑๒๕	๔.๐๖๑๗	๘๐.๓๑	มาก
สคก.	๓.๔๘๗๘	๓.๓๘๒๑	๓.๔๖๙๙	๓.๔๘๗๘	๓.๒๕๒๐	๓.๓๕๖๗	๓.๔๐๖๑	๗๗.๐๓	มาก
สจก.	๓.๘๘๙๗	๓.๘๐๔๖	๓.๘๒๗๖	๓.๙๙๕๗	๓.๕๙๗๗	๓.๘๗๙๓	๓.๘๓๒๔	๗๙.๑๖	มาก
สพก.	๓.๗๒๓๑	๓.๘๒๐๕	๓.๘๖๑๕	๓.๗๕๐๐	๓.๖๒๘๒	๓.๕๐๙๖	๓.๗๒๕๕	๗๘.๕๘	มาก
สพค.	๓.๙๐๐๐	๓.๙๔๔๔	๔.๐๓๓๓	๓.๘๕๔๒	๓.๗๙๑๓	๔.๐๕๒๑	๓.๙๒๙๓	๗๙.๖๕	มาก
สพอ.	๓.๖๘๓๗	๓.๗๓๖๔	๓.๗๖๗๔	๓.๘๕๗๖	๓.๕๙๖๙	๓.๖๘๓๑	๓.๗๒๐๙	๗๘.๖๐	มาก
สพท.	๓.๘๒๑๓	๓.๙๗๑๖	๓.๙๗๔๕	๔.๐๖๖๕	๓.๖๒๔๑	๓.๘๔๓๑	๓.๘๘๓๕	๗๙.๔๒	มาก

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ต่อ)

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ความมั่นคงฯ	ค่าเฉลี่ย เพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ผู้บังคับ- บัญชา	ค่าเฉลี่ย การ เสริมสร้าง แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึง พอใจ	ระดับ ความพึง พอใจ
สพญ.	๔.๘๐๕๔	๔.๗๘๘๓	๔.๘๒๗๐	๔.๗๖๐๑	๔.๗๗๙๓	๔.๘๐๗๔	๔.๗๙๔๖	๘๓.๙๗	มากที่สุด
สมค.	๓.๘๑๑๘	๓.๖๘๖๓	๓.๗๗๖๕	๓.๖๒๕๐	๓.๔๙๐๒	๓.๓๙๗๑	๓.๖๓๑๑	๗๘.๑๖	มาก
สรธ.	๓.๙๗๕๐	๓.๘๕๔๒	๔.๐๐๘๓	๓.๘๕๙๔	๓.๗๓๖๑	๓.๖๗๗๑	๓.๘๕๑๗	๗๙.๒๖	มาก
สกก.	๔.๒๓๐๐	๔.๒๓๓๓	๔.๓๑๐๐	๔.๔๕๖๓	๔.๐๙๑๗	๔.๑๓๑๓	๔.๒๔๒๑	๘๑.๒๒	มากที่สุด
สวพ.	๔.๓๓๘๕	๔.๕๓๘๕	๔.๖๓๐๘	๔.๗๒๑๒	๔.๕๑๒๘	๔.๕๕๗๗	๔.๕๕๙๙	๘๒.๗๕	มากที่สุด
สสช.	๓.๖๘๘๒	๓.๕๙๓๑	๓.๘๒๙๔	๓.๗๒๔๓	๓.๔๒๖๕	๓.๕๕๘๘	๓.๖๓๖๗	๗๘.๑๘	มาก
สอภ.	๓.๙๔๑๒	๓.๙๕๑๐	๔.๐๔๗๑	๓.๙๗๐๖	๓.๗๗๔๕	๓.๖๖๙๑	๓.๘๘๒๓	๗๙.๔๖	มาก
สขป.๑	๓.๕๕๒๒	๓.๕๓๕๙	๓.๕๖๘๖	๓.๖๒๗๕	๓.๓๑๓๗	๓.๕๓๔๕	๓.๕๒๘๗	๗๗.๖๔	มาก
สขป.๒	๔.๑๕๒๒	๔.๑๓๗๗	๔.๑๙๑๓	๔.๒๔๖๖	๓.๙๓๓๔	๔.๑๓๘๖	๔.๑๓๓๘	๘๐.๖๗	มาก
สขป.๓	๓.๕๘๑๕	๓.๗๐๒๖	๓.๗๐๗๗	๓.๘๔๒๓	๓.๔๒๕๖	๓.๕๕๕๘	๓.๖๓๕๙	๗๘.๑๘	มาก
สขป.๔	๓.๖๕๔๙	๓.๖๓๔๐	๓.๖๖๖๗	๓.๗๗๗๐	๓.๕๕๕๖	๓.๖๐๐๕	๓.๖๔๘๑	๗๘.๒๔	มาก
สขป.๕	๓.๖๘๕๗	๓.๕๙๑๓	๓.๖๗๑๔	๓.๘๑๒๕	๓.๓๐๑๖	๓.๕๙๘๒	๓.๖๑๐๑	๗๘.๐๕	มาก
สขป.๖	๓.๗๕๐๗	๓.๗๘๐๒	๓.๗๓๐๔	๓.๙๐๙๔	๓.๕๑๔๕	๓.๖๖๑๒	๓.๗๒๔๔	๗๘.๖๒	มาก
สขป.๗	๓.๕๖๑๙	๓.๔๕๒๔	๓.๖๐๙๕	๓.๖๒๒๐	๓.๓๔๑๓	๓.๔๑๖๗	๓.๕๐๖๖	๗๗.๕๓	มาก
สขป.๘	๓.๕๐๑๑	๓.๕๕๓๑	๓.๕๓๒๑	๓.๖๓๑๙	๓.๓๖๖๓	๓.๔๙๑๘	๓.๕๑๑๒	๗๗.๕๖	มาก
สขป.๙	๓.๗๕๐๘	๓.๖๖๑๒	๓.๗๘๓๖	๓.๘๒๙๙	๓.๖๒๓๐	๓.๖๗๖๒	๓.๗๒๐๘	๗๘.๖๐	มาก
สขป.๑๐	๓.๖๘๗๕	๓.๗๒๗๑	๓.๗๗๐๐	๓.๗๕๙๔	๓.๔๐๒๑	๓.๕๘๑๓	๓.๖๕๕๕	๗๘.๒๗	มาก
สขป.๑๑	๔.๑๐๐๐	๔.๒๒๘๒	๔.๑๓๕๗	๔.๒๖๗๙	๔.๑๐๑๒	๔.๐๙๑๕	๔.๑๕๔๓	๘๐.๗๗	มาก
สขป.๑๒	๓.๖๘๘๙	๓.๖๖๖๗	๓.๗๗๕๘	๓.๘๓๕๒	๓.๖๐๔๔	๓.๖๒๐๙	๓.๗๐๐๓	๗๘.๕๐	มาก
สขป.๑๓	๓.๖๖๘๖	๓.๖๕๙๕	๓.๗๘๘๗	๓.๗๖๗๙	๓.๕๑๑๙	๓.๖๔๘๒	๓.๖๗๓๖	๗๘.๓๗	มาก
สขป.๑๔	๓.๖๐๕๓	๓.๖๒๗๒	๓.๕๕๗๙	๓.๖๔๑๔	๓.๔๐๗๙	๓.๔๘๐๓	๓.๕๕๓๓	๗๗.๗๗	มาก
สขป.๑๕	๓.๘๔๒๑	๓.๘๑๕๘	๓.๘๓๖๘	๓.๙๒๑๑	๓.๖๘๘๖	๓.๘๒๕๘	๓.๘๒๑๗	๗๙.๑๑	มาก
สขป.๑๖	๓.๗๒๒๒	๓.๖๖๖๗	๓.๘๐๐๐	๓.๘๔๓๘	๓.๖๘๐๖	๓.๗๙๘๖	๓.๗๕๒๐	๗๘.๗๖	มาก
สขป.๑๗	๓.๘๐๖๒	๓.๗๓๙๖	๓.๗๙๓๗	๓.๘๕๙๔	๓.๕๕๖๙	๓.๗๗๗๓	๓.๗๕๓๙	๗๘.๗๗	มาก
กรม ชลประทาน	๓.๗๖๕๓	๓.๗๕๙๔	๓.๘๑๐๔	๓.๘๖๔๑	๓.๕๙๖๗	๓.๗๐๔๒	๓.๗๕๐๐	๗๘.๗๕	มาก
ร้อยละ	๗๘.๘๓	๗๘.๘๐	๗๙.๐๕	๗๙.๓๒	๗๗.๙๘	๗๘.๕๒	๗๘.๗๕	-	-
S.D.	๐.๕๘๘๒	๐.๖๓๑๐	๐.๖๗๒๑	๐.๗๐๒๙	๐.๖๔๕๒	๐.๖๒๕๐	๐.๕๕๙๒	-	-

จากตารางการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ พบว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ใน ระดับมาก เป็นอันดับ ๑ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖๔๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๐๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓๒ รองลงมาได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑๐๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๗๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๕ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๘๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๓ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕๕๔ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ๐.๖๓๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐๔๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๒๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๒ ตามลำดับ และด้านการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙๖๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๔๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๘ เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕๐๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๕๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๕

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ความพยายามทุ่มเท	ค่าเฉลี่ย ความภาคภูมิใจและจงรัก	ค่าเฉลี่ย การดำรงสมาชิกภาพ	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ระดับ ความพึงพอใจ
กกพ.	๔.๗๒๒๒	๔.๘๔๔๔	๔.๗๗๗๘	๔.๗๘๑๕	๘๓.๙๑	มากที่สุด
กงบ.	๔.๐๔๑๗	๔.๑๑๖๗	๓.๘๗๕๐	๔.๐๑๑๑	๘๐.๐๖	มาก
กตบ.	๔.๘๓๓๓	๔.๖๐๐๐	๔.๕๕๑๗	๔.๖๕๘๓	๘๓.๒๙	มากที่สุด
กผง.	๔.๕๖๖๗	๔.๖๘๐๐	๔.๓๐๐๐	๔.๕๑๕๖	๗๗.๕๘	มากที่สุด
กพร.	๓.๕๘๓๓	๓.๖๐๐๐	๓.๕๖๒๕	๓.๕๘๑๙	๗๗.๙๑	มาก
คสส.	๔.๒๐๐๐	๔.๒๔๐๐	๔.๐๕๐๐	๔.๑๖๓๓	๘๐.๘๒	มาก
ศคก.	๓.๔๗๐๒	๓.๕๘๐๕	๓.๔๕๕๓	๓.๕๐๒๐	๗๗.๕๑	มาก
สจก.	๓.๗๗๕๙	๓.๘๘๒๘	๓.๘๙๖๖	๓.๘๕๑๘	๗๙.๒๖	มาก
สบก.	๓.๙๔๘๗	๔.๐๖๕	๓.๗๘๘๕	๓.๙๓๔๑	๗๙.๖๗	มาก
สบค.	๓.๙๔๔๔	๔.๐๖๖๗	๓.๗๗๐๘	๓.๙๒๗๓	๗๙.๖๔	มาก
สบอ.	๓.๖๙๓๘	๓.๙๒๕๖	๓.๗๙๐๗	๓.๘๐๓๔	๗๙.๐๒	มาก
สปก.	๓.๙๒๙๑	๔.๑๔๘๙	๓.๙๙๔๗	๔.๐๒๔๒	๘๐.๑๒	มาก
สปญ.	๔.๗๘๙๘๓	๔.๘๐๘	๔.๗๙๐๕	๔.๗๙๖๑	๘๓.๙๘	มากที่สุด
สมด.	๓.๕๕๘๘	๓.๘๗๐๖	๓.๗๐๕๙	๓.๗๑๑๘	๗๘.๕๖	มาก
สรธ.	๔.๐๒๐๘	๔.๐๙๑๗	๓.๙๘๙๖	๔.๐๓๔๐	๘๐.๑๗	มาก
สลก.	๔.๒๒๕๐	๔.๓๕๐๐	๔.๒๓๗๕	๔.๒๗๐๘	๘๑.๓๕	มากที่สุด
สวพ.	๔.๔๗๔๔	๔.๖๐๐๐	๔.๔๒๓๑	๔.๔๙๙๒	๘๒.๕๐	มากที่สุด
สสข.	๓.๘๔๓๑	๓.๙๑๗๖	๓.๖๗๖๕	๓.๘๒๒๔	๗๙.๐๖	มาก
สอบ.	๓.๘๗๒๕	๔.๐๔๗๑	๓.๗๗๙๔	๓.๘๙๙๗	๗๙.๕๐	มาก

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ต่อ)

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ความพยายามทุ่มเท	ค่าเฉลี่ย ความภาคภูมิใจและจงรัก	ค่าเฉลี่ย การดำรงสมาชิกภาพ	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ระดับ ความพึงพอใจ
สขป.๑	๓.๕๕๘๘	๓.๗๑๓๗	๓.๖๘๖๓	๓.๖๕๒๙	๗๘.๒๖	มาก
สขป.๒	๔.๑๖๓๐	๔.๓๕๖๕	๔.๓๑๕๒	๔.๒๗๘๒	๘๑.๓๙	มากที่สุด
สขป.๓	๓.๖๒๓๑	๓.๗๒๓๑	๓.๖๖๑๕	๓.๖๖๙๒	๗๘.๓๕	มาก
สขป.๔	๓.๘๔๙๗	๓.๙๘๔๓	๓.๘๔๓๑	๓.๘๙๒๔	๗๙.๔๖	มาก
สขป.๕	๓.๖๕๘๗	๓.๘๑๔๓	๓.๗๒๔๓	๓.๗๒๙๑	๗๘.๖๕	มาก
สขป.๖	๓.๗๕๓๖	๓.๙๑๓๐	๓.๙๑๓๐	๓.๘๕๙๙	๗๙.๓๐	มาก
สขป.๗	๓.๔๔๘๔	๓.๖๑๙๐	๓.๖๑๙๐	๓.๕๖๒๑	๗๗.๘๑	มาก
สขป.๘	๓.๕๔๔๐	๓.๗๔๙๕	๓.๖๘๑๓	๓.๖๕๘๓	๗๘.๒๙	มาก
สขป.๙	๓.๗๓๗๗	๓.๘๐๙๘	๓.๘๐๒๒	๓.๗๙๕๙	๗๘.๙๘	มาก
สขป.๑๐	๓.๖๓๓๓	๓.๘๑๐๐	๓.๗๔๐๖	๓.๗๒๘๐	๗๘.๖๔	มาก
สขป.๑๑	๔.๑๓๙๙	๔.๒๔๖๔	๔.๑๖๙๖	๔.๑๘๕๓	๘๐.๙๓	มาก
สขป.๑๒	๓.๗๘๒๑	๓.๙๘๐๒	๓.๘๑๕๙	๓.๘๕๙๔	๗๙.๓๐	มาก
สขป.๑๓	๓.๖๘๘๑	๓.๗๗๗๑	๓.๖๓๗๗	๓.๗๐๑๐	๗๘.๕๐	มาก
สขป.๑๔	๓.๔๖๙๓	๓.๕๖๓๒	๓.๕๗๘๙	๓.๕๓๗๑	๗๗.๖๘	มาก
สขป.๑๕	๓.๗๗๑๙	๓.๘๕๗๙	๓.๗๕๐๐	๓.๗๙๓๓	๗๘.๙๗	มาก
สขป.๑๖	๓.๗๙๑๗	๓.๙๘๓๓	๓.๘๕๔๒	๓.๘๗๖๔	๗๙.๓๘	มาก
สขป.๑๗	๓.๘๑๗๗	๔.๐๖๘๘	๔.๑๒๕๐	๔.๐๐๓๘	๘๐.๐๒	มาก
กรม ชลประทาน	๓.๗๘๔๙	๓.๙๒๔๘	๓.๘๒๓๕	๓.๘๔๔๔	๗๙.๒๒	มาก
ร้อยละ	๗๘.๙๒	๗๙.๖๒	๗๙.๑๒	๗๙.๒๒	-	-
S.D.	๐.๖๒๘๑	๐.๖๕๔๙	๐.๖๔๗๘	๐.๕๙๗๓	-	-

จากตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ พบว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒๔๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๕๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๒ รองลงมาได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒๓๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๔๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑๒ และด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘๔๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๒๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๒ เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔๔๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๙๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๒

ตารางที่ ๕ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรายด้าน

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	๓.๗๖๕๓	๐.๕๘๘๒	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	๓.๘๔๗๑	๐.๖๗๕๖	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๗๖๔๔	๐.๖๙๐๓	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๗๙๒๑	๐.๖๖๖๕	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์การทำงานมากขึ้น	๓.๗๐๗๔	๐.๗๙๒๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๓.๗๑๕๑	๐.๗๔๒๗	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๗๕๙๔	๐.๖๓๑๐	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีการกิจและหน้าที่ที่มั่นคง	๓.๘๘๕๔	๐.๖๘๖๐	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๗๓๘๐	๐.๗๕๑๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๗๑๖๕	๐.๗๓๔๘	มาก
๔. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม	๓.๖๙๐๘	๐.๗๖๙๕	มาก
๕. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๗๕๙๖	๐.๗๗๓๗	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๖๖๖๔	๐.๗๘๐๕	มาก

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรายด้าน (ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๑๐๔	๐.๖๗๒๑	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	๓.๘๔๙๒	๑.๒๕๙๓	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๒๖๙	๐.๗๔๐๑	มาก
๓. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามารถและความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาปัญหาการทำงาน	๓.๘๒๓๕	๑.๐๔๗๙	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๙๕๗	๐.๖๘๙๗	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๘๕๖๘	๐.๗๓๗๗	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๘๖๔๑	๐.๗๐๒๙	มาก
๑. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓.๙๑๑๐	๐.๗๒๕๔	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	๓.๗๙๙๒	๐.๗๔๓๕	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๙๔๐๒	๑.๕๗๘๙	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	๓.๘๓๐๔	๐.๗๗๘๑	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๓.๘๘๗๔	๐.๗๖๑๕	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๘๓๓	๐.๗๖๓๖	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	๓.๘๑๔๕	๐.๗๖๑๓	มาก
๘. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๔๗๑	๑.๓๐๔๓	มาก

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรายด้าน (ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๕๙๖๗	๐.๖๔๕๒	มาก
๑. หน่วยงานของท่านกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	๓.๖๐๔๖	๐.๗๖๔๓	มาก
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	๓.๖๐๓๙	๐.๗๗๖๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม	๓.๔๙๔๑	๐.๗๗๖๖	มาก
๔. หน่วยงานของท่านให้บริการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว	๓.๗๗๔๑	๐.๗๕๓๑	มาก
๕. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๕๓๒๓	๐.๘๑๖๓	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๕๗๑๒	๐.๗๙๖๖	มาก
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๗๐๔๒	๐.๖๒๕๐	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	๓.๘๗๖๓	๐.๗๔๕๙	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๗๗๙๗	๐.๗๕๒๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	๓.๗๔๒๙	๐.๗๘๑๘	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	๓.๗๗๑๔	๐.๗๓๒๖	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๗๑๒๓	๐.๗๓๖๙	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๓.๖๕๑๑	๐.๗๗๓๗	มาก

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรายด้าน (ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
๗. หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้ในสัปดาห์ความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	๓.๗๐๗๔	๐.๗๖๔๒	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	๓.๓๙๒๖	๐.๘๘๒๒	ปานกลาง
ความพึงพอใจ/ ความผาสุก โดยภาพรวมทุกด้าน	๓.๗๕๐๐	๐.๕๕๙๒	มาก

ตารางที่ ๕ แสดงผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรรายด้าน

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.๗๘๔๙	๐.๖๒๘๑	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	๓.๘๕๔๘	๐.๖๙๐๐	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๘๖๘๐	๐.๖๘๘๑	มาก
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานหน่วยงานของท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๗๕๖๑	๐.๗๒๔๘	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๓.๖๘๑๗	๐.๗๖๓๕	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	๓.๘๑๓๑	๐.๗๙๕๘	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๓๕๙	๐.๗๕๔๑	มาก

ตารางที่ ๕ แสดงผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรรายด้าน (ต่อ)

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๙๒๔๘	๐.๖๕๕๙	มาก
๑. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	๓.๙๔๐๙	๐.๗๒๒๒	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๓.๙๖๙๔	๐.๗๓๔๐	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๔.๐๓๐๖	๐.๗๓๓๐	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๓๕๓	๐.๗๕๗๐	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๓.๘๔๗๘	๐.๗๘๖๖	มาก
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๘๒๓๕	๐.๖๔๗๘	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๑๕๘	๐.๗๕๘๙	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๘๔๙๙	๐.๗๒๑๐	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๙๒๘๔	๐.๗๑๙๑	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๓.๖๙๙๘	๐.๘๐๘๖	มาก
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม	๓.๘๔๔๔	๐.๕๙๗๓	มาก