



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๐๑๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๒๑๑๘

ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๔๗๗

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง เอกสารแจ้งเวียน

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ และ ผู้อำนวยการกอง

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐

ผู้เชี่ยวชาญส่วนกลาง และผู้เชี่ยวชาญสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด

ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักบริหารกลาง

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนา  หนังสือ  ประกาศ  ระเบียบ  คำสั่ง  
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ที่ กษ ๐๔๐๑.๒/๘๔๖ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔  
เรื่อง รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการ  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- จึงเรียนมาเพื่อ  โปรดทราบ  
 โปรดทราบและถือปฏิบัติ  
 โปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง  
 โปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

(นางสาวสิริวรรณ คุณาสวัสดิ์)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
๑๖๓๘  
๐๗ เม.ย. ๒๕๖๔  
๑๕,๐๕๒

สำนักบริหารกลาง  
เลขรับ ๒๕๖๔  
วันที่ ๗ เม.ย ๒๕๖๔  
เวลา ๑๐.๕๑ น.

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. ๔๒๐๑

ที่ กษ ๐๔๐๑.๒/๕๕๖ ..... วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

### ๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๒/ว ๓๑๕๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักบริหารกลาง ด่วน ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๑๑๕๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ สืบตรวจความผูกพันและค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รายละเอียดตามเรื่องเดิม

๑.๒ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๒/ว ๑๔๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ การสำรวจความผูกพันและค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดประเด็นข้อคำถามโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg แบ่งปัจจัยออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ
- ๒) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต
- ๓) ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ
- ๔) ด้านนโยบาย การบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ๕) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๖) ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้ และประโยชน์ตอบแทน

และค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยร์ (Steers) ประกอบด้วย

- ๑) ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- ๓) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

๒.๒ จากผลการสำรวจ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖,๒๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ จากจำนวนประชากร ๓๓,๔๕๑ คน (ณ เมษายน ๒๕๖๓) ในภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐ ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ๔.๑๐ (อันดับที่ ๑) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ๔.๓๐ (อันดับที่ ๒ รองจากกรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ๔.๓๔)

๒.๓ กรมตรวจ...

๒.๓ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๙ จากจำนวนประชากร ๑,๐๘๑ คน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย
๑. ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ	๔.๒๔ (ระดับมากที่สุด)
๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต	๔.๑๘ (ระดับมาก)
๓. ด้านนโยบาย การบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๔.๑๗ (ระดับมาก)
๔. ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ	๔.๑๖ (ระดับมาก)
๕. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔.๑๑ (ระดับมาก)
๖. ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้ และประโยชน์ตอบแทน	๓.๗๕ (ระดับมาก)

๒) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย
๑. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	๔.๔๔ (ระดับมากที่สุด)
๒. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๔.๒๕ (ระดับมากที่สุด)
๓. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	๔.๒๒ (ระดับมากที่สุด)

๒.๔ จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจในเบื้องต้นพบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ การงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประโยชน์ขององค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

ทั้งนี้ ภาระงานในความรับผิดชอบทั้งเชิงปริมาณที่มีมาก และเชิงคุณภาพที่ยากและซับซ้อน ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว สุขภาพกายและสุขภาพใจ แนวทางการแก้ไข คือ การกำหนดภารกิจและแบ่งแยกงานที่ชัดเจน ลดภารกิจงานที่ไม่จำเป็นหรือไม่อยู่ในความรับผิดชอบ การจัดสวัสดิการเพื่อการสันตนาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และการสร้างเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

### ๓. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง -

#### ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้รับทราบผลการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบทั้งในรูปของคณะกรรมการ/คณะทำงาน/ทีมงาน ได้พิจารณาปรับปรุงพัฒนางาน/กระบวนการ/แนวทาง/เครื่องมือ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ จึงเห็นควรมอบหมายฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารกลาง แจ้งเวียนหนังสือฉบับนี้พร้อมเอกสารที่แนบ ไปยังทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อรับทราบโดยทั่วกัน

๕. ข้อเสนอแนะ...

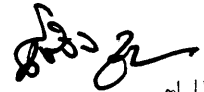
๕. ข้อเสนอแนะ -

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางสาวนิตา เอี้ยงกฤษ) ๗ มิ.ย. ๒๕๖๔

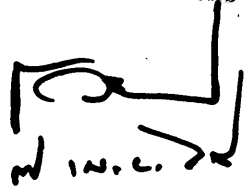
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางสาวสิริวรรณ คุณาสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เห็นชอบตามเสนอ



(นายโอภาส ทองยงค์)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

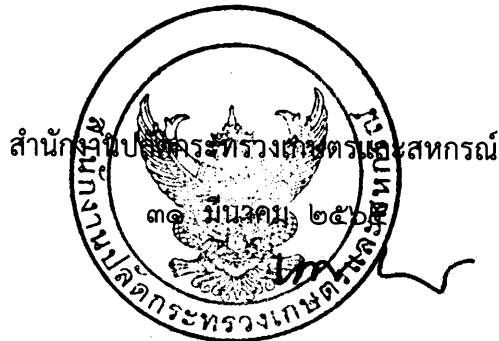


กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เลขที่ ๓๕๓๕
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔
เวลา ๑๐.๓๗

ที่ กษ ๐๒๐๒/ว๑๔๕๔

ถึง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ขอส่งบันทึกข้อความสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๒๐๒/๑๓๖๑ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุก และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มาเพื่อโปรดทราบ และใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



<https://bit.ly/3wcx2kT>



สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๕๙๕๕ ต่อ ๔๒๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๙๓



## บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่ ๕๑๖
วันที่ ๒๖ มี.ค. ๖๕ เวลา ๒๐.๑๗

รองปลัดฯ (นายสำราญ)
รับที่ ๑๓๐๘
วันที่ ๒๖ มี.ค. ๖๕ เวลา ๐๗.๕๐

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๒๒๘๑.๕๙๕๕ ต่อ ๔๒๐  
 ที่ กษ.๐๒๐๒/๑๓๖๑ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการ  
 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายสำราญ สารบรรณ)

ตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดตัวชี้วัด ร้อยละความผูกพันของข้าราชการในสังกัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีต่อองค์กร และได้มอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อรายงานตัวชี้วัดดังกล่าว นั้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แทนค่าด้วยคะแนน ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑ ตามลำดับ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่าน google form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖,๒๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ จากประชากรจำนวน ๓๓,๔๙๑ คน (ณ เม.ย. ๖๓) ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๒๓-๔๐ ปี อายุราชการ ๑-๘ ปี การศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี เป็นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
๒. ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๑๑ รองลงมาด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ด้านนโยบาย การบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ ส่วนด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๗๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่

- ข้อ ๓ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ ระดับมากที่สุด
- ข้อ ๑๔ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ ระดับมากที่สุด
- ข้อ ๔ ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ระดับมากที่สุด

/ส่วนข้อที่...

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๔๐ โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ ระดับปานกลาง

ข้อ ๔๑ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ระดับมาก

ข้อ ๔๔ ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน ระดับมาก โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๑๐ รองลงมา กรมพัฒนาที่ดิน กรมประมง กรมชลประทาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ ๓.๙๘ ๓.๙๗ และ ๓.๙๖ ตามลำดับ ส่วนกรมปศุสัตว์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๗๖

๓. ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ หรือร้อยละ ๘๔.๒ ระดับมากที่สุด โดยประเด็น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๓๖ ระดับมากที่สุด รองลงมา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ระดับมาก ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ ระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๗ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๙ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๘ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ ระดับมากที่สุด

หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๑๓ ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ระดับมาก

ข้อ ๖ ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ ระดับมาก

ข้อ ๒ ท่านยินดีที่จะบอกใครว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ ระดับมาก

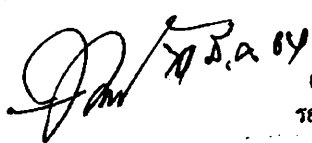
เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ระดับมากที่สุด รองลงมา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ระดับมากที่สุด กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ระดับมากที่สุด ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ระดับมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับทราบและใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

- ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ

ผ่าน



(นายทองเปลว กองจันทร์)  
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(นายสำราญ สาราบรรณ์)

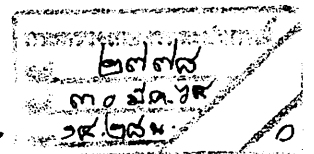
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒๕ มิ.ค. ๒๕๖๔

(นายครองศักดิ์ สงรักษา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เสนอ กองการเจ้าหน้าที่
กองการเจ้าหน้าที่	นางทิพวรรณ พิรพัฒน์
รับที่	หัวหน้าสายบริหารทั่วไป
วันที่ ๓๐ มิ.ค. ๒๕๖๔	ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการกองกลาง
เวลา ๑๕.๕๕ น.	ส่วนงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร  
ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเป็นมา

ตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดตัวชี้วัด ร้อยละความผูกพันของข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีต่อองค์กร และได้มอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อรายงานตัวชี้วัดดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๓๓,๔๙๑ คน (ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๓)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ตอบแบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากขนาดของประชากรโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ถ้าประชากรเป็นหลักร้อยละ ใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๕-๓๐%

ถ้าประชากรเป็นหลักพัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๐-๑๕%

ถ้าประชากรเป็นหลักหมื่น ใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย ๕-๑๐%

ถ้าประชากรเป็นหลักแสน กำหนดตัวอย่าง อย่างน้อย ๑-๕%

ในการสำรวจข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ข้อมูลรายหน่วยงาน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

ถ้าประชากรเป็นหลักร้อยละ กำหนดตัวอย่าง ๒๐%

ถ้าประชากรเป็นหลักพัน กำหนดตัวอย่าง ๑๐%

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓,๕๖๘ คน ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามขนาดของประชากรในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานปลัดกระทรวง (รวมสำนักงานรัฐมนตรี)	๑,๐๘๕	๑๐๙
กรมชลประทาน	๕,๗๗๙	๕๗๘
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑,๐๘๑	๑๐๘
กรมประมง	๒,๘๙๓	๒๘๙
กรมปศุสัตว์	๔,๒๓๔	๔๒๓



หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรมพัฒนาที่ดิน	๑,๔๒๔	๑๔๒
กรมวิชาการเกษตร	๒,๐๔๔	๒๐๔
กรมส่งเสริมการเกษตร	๘,๑๖๐	๘๑๖
กรมส่งเสริมสหกรณ์	๒,๘๙๑	๒๘๙
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑,๗๑๒	๑๗๑
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๕๗๘	๑๑๖
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	๑๘๔	๓๗
กรมการข้าว	๘๙๔	๑๗๙
กรมหม่อนไหม	๓๔๔	๖๘
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๘๘	๓๘
รวม	๓๓,๔๙๑	๓,๕๖๘ (๑๐.๖๕%)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
- ระดับ ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย
- ระดับ ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- ระดับ ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก
- ระดับ ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

กำหนดประเด็นข้อคำถามโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) แบ่งปัจจัยดังกล่าว ออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ
๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต
๓. ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ
๔. ด้านนโยบาย การบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
๕. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๖. ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้ และประโยชน์ตอบแทน

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายปิด 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

กำหนดประเด็นข้อคำถามตามค่านิยมของสตีเยร์ (Steers) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
๓. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

**เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย**

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาค ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีความพึงพอใจหรือความผูกพันระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีความพึงพอใจหรือความผูกพันระดับความคิดเห็นน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีความพึงพอใจหรือความผูกพันระดับความคิดเห็นปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีความพึงพอใจหรือความผูกพันระดับความคิดเห็นมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีความพึงพอใจหรือความผูกพันระดับความคิดเห็นมากที่สุด

**การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๓๐ คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ ๐.๘๘๐

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

รวบรวมข้อมูลโดยใช้หนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ตอบแบบสำรวจผ่าน google form ตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด เก็บข้อมูลในช่วงปลายเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

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

- อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ และค่าร้อยละ

- วิเคราะห์ความพึงพอใจ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ผลการศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

จากจำนวนประชากร ได้แก่ ข้าราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๓๓,๔๙๑ คน (ณ เม.ย. ๖๓) มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖,๒๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ ของจำนวนประชากร มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม**

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	%
สำนักงานปลัดกระทรวง (รวมสำนักงานรัฐมนตรี)	๑,๐๘๕	๔๘๒	๔๔.๔๒
กรมชลประทาน	๕,๗๗๙	๖๑๙	๑๐.๗๑
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑,๐๘๑	๕๔๘	๕๐.๖๙
กรมประมง	๒,๘๙๓	๖๒๕	๒๑.๖๐
กรมปศุสัตว์	๔,๒๓๔	๔๒๔	๑๐.๐๑
กรมพัฒนาที่ดิน	๑,๔๒๔	๒๙๗	๒๐.๘๖
กรมวิชาการเกษตร	๒,๐๔๔	๔๑๒	๒๐.๑๖
กรมส่งเสริมการเกษตร	๘,๑๖๐	๑,๑๔๐	๑๓.๙๗
กรมส่งเสริมสหกรณ์	๒,๘๙๑	๗๗๒	๒๖.๗๐
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑,๗๑๒	๒๘๙	๑๖.๘๘
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๕๗๘	๑๓๘	๒๓.๘๘
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	๑๘๔	๓๗	๒๐.๑๑
กรมการข้าว	๘๙๔	๒๒๙	๒๕.๖๒
กรมหม่อนไหม	๓๔๔	๙๕	๒๗.๖๒
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๘๘	๑๓๑	๖๙.๖๘
รวม	๓๓,๔๙๑	๖,๒๓๗	๑๘.๖๓

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๔ ตอน ดังนี้

**ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย**

- ๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๑.๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน
- ๑.๓ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายหน่วยงาน จำนวน ๑๕ หน่วยงาน ประกอบด้วย**

- ๒.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๒.๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน
- ๒.๓ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.๔ สรุปความคิดเห็น

**ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**๑. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวม**

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง โดยการแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียด ดังตารางที่ ๓

**ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๒,๒๙๘	๓๖.๘๔
	หญิง	๓,๙๓๕	๖๓.๐๘
	ไม่ระบุ	๕	๐.๐๘
	รวม	๖,๒๓๘	๑๐๐.๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๓ ปี	๙๑	๑.๔๖
	๒๓-๔๐ ปี	๒,๗๗๙	๔๔.๕๕
	๔๑-๕๕ ปี	๒,๔๘๕	๓๙.๘๔
	๕๖ ปีขึ้นไป	๘๘๓	๑๔.๑๕
	รวม	๖,๒๓๘	๑๐๐.๐
อายุราชการ	๑-๘ ปี	๒,๔๙๔	๓๙.๙๘
	๙-๑๖ ปี	๑,๒๖๒	๒๐.๒๓
	๑๗-๒๔ ปี	๘๑๐	๑๒.๙๙
	๒๕-๓๒ ปี	๙๖๗	๑๕.๕๐
	๓๓ ปีขึ้นไป	๗๐๕	๑๑.๓๐
รวม	๖,๒๓๘	๑๐๐.๐	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๙๘	๖.๓๘
	ปริญญาตรี	๓,๖๐๒	๕๗.๗๔
	ปริญญาโท	๒,๑๕๖	๓๔.๕๖
	ปริญญาเอก	๘๒	๑.๓๒
	รวม	๖,๒๓๘	๑๐๐.๐
ประเภท อำนาจการ	ระดับตำแหน่ง		
	ระดับต้น	๙๔	๑.๕๑
วิชาการ	ระดับสูง	๘๐	๑.๒๘
	ปฏิบัติการ	๑,๖๙๒	๒๗.๑๒
	ชำนาญการ	๑,๘๓๕	๒๙.๔๒
	ชำนาญการพิเศษ	๘๙๒	๑๔.๓๐
ทั่วไป	เชี่ยวชาญ	๒๑	๐.๓๔
	ปฏิบัติงาน	๖๑๘	๙.๙๑
	ชำนาญงาน	๗๔๗	๑๑.๙๗
	อาวุโส	๒๕๐	๔.๐๑
	ทักษะพิเศษ	๙	๐.๑๔
รวม	๖,๒๓๘	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖,๒๓๘ คน พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓,๙๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐๘ เป็นเพศชาย จำนวน ๒,๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ๒๓-๔๐ ปี จำนวน ๒,๗๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๕ รองลงมา อายุ ๔๑-๕๕ ปี จำนวน ๒,๔๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๔ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ และอายุต่ำกว่า ๒๓ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๖

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุราชการ ๑-๘ ปี จำนวน ๒,๔๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๘ รองลงมา อายุราชการ ๙-๑๖ ปี จำนวน ๑,๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๓ อายุราชการ ๒๕-๓๒ ปี จำนวน ๙๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๐ อายุราชการ ๑๗-๒๔ จำนวน ๘๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๙ และอายุราชการ ๓๓ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน ๓,๖๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๔ รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน ๒,๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๖ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

ประเภทและระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๔,๔๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๑๘ รองลงมา เป็นประเภททั่วไป จำนวน ๑,๖๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๓ เมื่อพิจารณาจากระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ ระดับชำนาญการจำนวน ๑,๘๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๒ รองลงมา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑,๖๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๒ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐

## ๒. ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานภาพรวม

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน รายด้าน (n=๖,๒๓๘)

ด้าน	$\bar{x}$	แปลผล	อันดับ
๑. ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ	๔.๑๑	มาก	๑
๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต	๓.๘๔	มาก	๕
๓. ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ	๔.๐๐	มาก	๒
๔. นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๘๗	มาก	๓
๕. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๘๖	มาก	๔
๖. ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน	๓.๗๓	มาก	๖
รวม	๓.๙๐	มาก	

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๑๑ รองลงมาด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ด้านนโยบาย การบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ และด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๗๓

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน  
(n=๖,๒๓๘)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
<b>ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ</b>	๔.๑๑		มาก	
๑. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔.๒๙	๐.๖๖	มากที่สุด	๔
๒. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๙๙	๐.๗๖	มาก	๑๓
๓. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด	๔.๓๕	๐.๖๗	มากที่สุด	๑
๔. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓๐	๐.๖๙	มากที่สุด	๓
๕. ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของท่านจะได้รับการพิจารณา ไม่ได้ถูกละเลย	๓.๙๔	๐.๗๘	มาก	๒๒
๖. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๓.๘๕	๐.๘๔	มาก	๒๗
๗. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน	๔.๐๕	๐.๗๒	มาก	๙
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต</b>	๓.๘๔		มาก	
๘. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	๓.๗๓	๐.๙๒	มาก	๔๑
๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม	๓.๘๓	๐.๘๙	มาก	๓๐
๑๐. การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	๓.๗๘	๐.๙๑	มาก	๓๖
๑๑. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ	๔.๐๕	๐.๘๖	มาก	๙
๑๒. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง	๓.๙๙	๐.๘๘	มาก	๑๓
๑๓. การสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์	๓.๖๘	๐.๙๔	มาก	๔๕
<b>ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ</b>	๔.๐๐		มาก	
๑๔. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๔.๓๒	๐.๖๘	มากที่สุด	๒
๑๕. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	๔.๑๕	๐.๗๖	มาก	๕
๑๖. งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๔.๐๖	๐.๘๒	มาก	๘
๑๗. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๔.๐๕	๐.๗๗	มาก	๙
๑๘. ส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และจดจ่ออยู่กับการทำงาน	๓.๙๖	๐.๘๕	มาก	๑๙
๑๙. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	๓.๙๙	๐.๗๗	มาก	๑๓
๒๐. ท่านมีอิสระในการทำงานที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓.๙๙	๐.๗๗	มาก	๑๓
๒๑. ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	๓.๖๙	๐.๘๓	มาก	๔๔
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓.๘๒	๐.๘๓	มาก	๓๑
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>	๓.๘๗		มาก	
๒๓. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓.๘๒	๐.๘๘	มาก	๓๑
๒๔. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	๓.๖๘	๐.๙๐	มาก	๔๕
๒๕. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก	๓๗
๒๖. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็น	๓.๘๕	๐.๘๔	มาก	๒๗
๒๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๓.๙๔	๐.๘๗	มาก	๒๒

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๒๘. หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	๓.๘๔	๐.๘๗	มาก	๒๙
๒๙. งานที่ท่านต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๔.๐๔	๐.๗๖	มาก	๑๒
๓๐. ท่านมักได้รับคำสอนหรือคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก	๒๑
๓๑. การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	๓.๗๙	๐.๘๙	มาก	๓๔
๓๒. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	๓.๙๘	๐.๘๗	มาก	๑๗
<i>ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</i>	<i>๓.๘๖</i>		<i>มาก</i>	
๓๓. ท่านสามารถบอกปัญหาการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้ทุกเรื่อง	๓.๙๑	๐.๙๐	มาก	๒๕
๓๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๙๖	๐.๙๐	มาก	๑๙
๓๕. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ	๓.๙๘	๐.๘๗	มาก	๑๗
๓๖. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	๔.๑๓	๐.๗๘	มาก	๖
๓๗. ท่านสามารถเปิดใจหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	๔.๑๐	๐.๗๘	มาก	๗
๓๘. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	๓.๗๔	๐.๙๔	มาก	๓๙
๓๙. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยพอเพียง	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก	๓๗
๔๐. โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย	๓.๓๖	๑.๐๘	ปานกลาง	๔๙
๔๑. หน่วยงานท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	๓.๖๔	๐.๙๓	มาก	๔๗
๔๒. สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็น กันเอง เห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ	๓.๘๙	๐.๘๕	มาก	๒๖
๔๓. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงาน	๓.๙๓	๐.๘๕	มาก	๒๔
<i>ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน</i>	<i>๓.๗๓</i>		<i>มาก</i>	
๔๔. ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง (ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน)	๓.๖๔	๐.๙๘	มาก	๔๗
๔๕. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานแต่ละวัน	๓.๗๙	๐.๙๐	มาก	๓๕
๔๖. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๓.๘๐	๐.๙๘	มาก	๓๓
๔๗. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓.๗๒	๐.๘๙	มาก	๔๒
๔๘. ท่านพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	๓.๗๑	๐.๙๐	มาก	๔๓
๔๙. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๗๔	๐.๘๙	มาก	๓๙
รวม	๓.๙๐		มาก	

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการทำงาน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๓ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๑๔ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๔ ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ระดับมากที่สุด

**ข้อที่มีค่าน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่**

ข้อ ๔๐ โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ ระดับปานกลาง

ข้อ ๔๑ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ระดับมาก

ข้อ ๔๔ ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ ระดับมาก โดย**

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๓ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ ระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๖ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ ระดับมาก

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ ระดับมาก**  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๑๑ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๑๓ การสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และ  
สะสมประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘

**ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ระดับมาก โดย**

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๑๔ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ ระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๒๑ ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับ  
ที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ ระดับมาก

**ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ ระดับ**  
มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๒๙ งานที่ท่านต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๒๔ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘

**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย**  
๓.๘๖ ระดับมาก โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๓๖ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน  
มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ ระดับมาก

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๔๐ โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ ระดับปานกลาง

**ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้ และประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ ระดับมาก** เมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ ๔๖ ท่านไม่มีการหนีสิน หรือสามารถจัดการภาระหนีสินของตนเองได้  
มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อ ๔๔ ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง  
มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔



ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานจำแนกตามหน่วยงาน (n=๖,๒๓๘)

หน่วยงาน	ปัจจัยสร้างความผาสุกรายด้าน						รวม	อันดับ
	ความสำเร็จ ของงานฯ	ความ ก้าวหน้า	ลักษณะ ของงานฯ	นโยบายฯ	ความ สัมพันธ์ฯ	ชีวิต ส่วนตัวฯ		
สำนักงาน ปลัดกระทรวง (รวม สำนักงานรัฐมนตรี)	๔.๑๒	๓.๗๘	๓.๙๗	๓.๘๗	๓.๘๕	๓.๗๖	๓.๘๙	๗
กรมชลประทาน	๔.๑๓	๓.๙๒	๔.๐๔	๓.๙๗	๓.๙๓	๓.๘๓	๓.๙๗	๔
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๔.๒๔	๔.๑๘	๔.๑๖	๔.๑๗	๔.๑๑	๓.๗๕	๔.๑๐	๑
กรมประมง	๔.๒๑	๓.๙๒	๔.๐๔	๓.๙๓	๓.๙๓	๓.๘๔	๓.๙๘	๓
กรมปศุสัตว์	๓.๙๙	๓.๖๓	๓.๙๑	๓.๗๒	๓.๗๕	๓.๕๗	๓.๗๖	๑๕
กรมพัฒนาที่ดิน	๔.๑๘	๓.๙๒	๔.๐๘	๓.๙๓	๓.๙๓	๓.๙๐	๓.๙๙	๒
กรมวิชาการเกษตร	๔.๑๒	๓.๘๐	๔.๐๓	๓.๘๒	๓.๗๖	๓.๗๘	๓.๘๙	๗
กรมส่งเสริมการเกษตร	๔.๑๒	๓.๘๕	๓.๙๘	๓.๘๓	๓.๗๙	๓.๖๖	๓.๘๗	๑๐
กรมส่งเสริมสหกรณ์	๔.๑๕	๓.๙๐	๔.๐๖	๓.๙๕	๓.๙๐	๓.๘๒	๓.๙๖	๕
สำนักงานการปฏิรูป ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๔.๑๗	๓.๘๘	๔.๐๖	๓.๙๓	๓.๘๔	๓.๗๙	๓.๙๕	๖
สำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร	๔.๑๐	๓.๘๙	๓.๙๒	๓.๘๕	๓.๘๑	๓.๖๘	๓.๘๘	๙
สำนักงานมาตรฐาน สินค้าเกษตรและอาหาร แห่งชาติ	๔.๐๗	๓.๗๒	๓.๙๐	๓.๗๕	๓.๙๓	๓.๖๙	๓.๘๔	๑๒
กรมการข้าว	๔.๐๗	๓.๘๐	๔.๐๐	๓.๗๗	๓.๗๔	๓.๗๔	๓.๘๕	๑๑
กรมหม่อนไหม	๔.๐๔	๓.๖๑	๔.๐๐	๓.๖๒	๓.๗๕	๓.๖๔	๓.๗๘	๑๔
กรมฝนหลวงและการ บินเกษตร	๓.๙๘	๓.๘๓	๓.๙๕	๓.๘๙	๓.๘๐	๓.๕๖	๓.๘๔	๑๓
รวม	๔.๑๑	๓.๘๔	๔.๐๐	๓.๘๗	๓.๘๖	๓.๗๓	๓.๙๐	
อันดับ	๑	๕	๒	๓	๔	๖		

จากตารางที่ ๖ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานระดับมาก โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๑๐ รองลงมา กรมพัฒนาที่ดิน กรมประมง กรมชลประทาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ ๓.๙๘ ๓.๙๗ และ ๓.๙๖ ตามลำดับ ส่วนกรมปศุสัตว์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๗ รองลงมา กรมหม่อนไหม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กรมการข้าว มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ ๓.๘๔ ๓.๘๔ และ ๓.๘๕ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ ระดับมากที่สุด รองลงมา กรมประมง มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ระดับมากที่สุด กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ ระดับมาก

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ ระดับมาก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ ระดับมาก ส่วนกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๘ ระดับมาก

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต** เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ รองลงมา กรมชลประทาน กรมประมง และกรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๓.๙๒ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ ส่วนกรมหม่อนไหม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๑

**ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ** เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ รองลงมา กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๐๖ กรมชลประทาน และกรมประมง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๐๔ ส่วนสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๙๐

**ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล** เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ รองลงมา กรมชลประทาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ กรมประมง กรมพัฒนาที่ดิน และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๓.๙๓ ส่วนกรมหม่อนไหม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๒

**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ รองลงมา กรมชลประทาน กรมประมง กรมพัฒนาที่ดิน และสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๓.๙๓ ส่วนกรมการข้าว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๗๔

**ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน** เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ รองลงมา กรมประมง มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ กรมชลประทาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๓.๘๓ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ ส่วนกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๖

### ๓. ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร กษ.

(n=๖,๒๓๘)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
<i>ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</i>	๔.๑๒		มาก	
๑. ถ้าหากมีคนกล่าวถึงหน่วยงานท่านในทางไม่ดี ท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันที	๔.๑๘	๐.๗๗	มาก	๘
๒. ท่านยินดีที่จะบอกใครว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง	๔.๐๖	๐.๘๔	มาก	๑๓
๓. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	๔.๒๔	๐.๗๙	มากที่สุด	๗
๔. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของหน่วยงาน	๔.๐๘	๐.๘๑	มาก	๑๒
๕. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานนี้จะสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้	๔.๑๒	๐.๗๙	มาก	๑๑

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๖. ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส	๔.๐๔	๐.๘๓	มาก	๑๔
<i>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</i>	๔.๓๖		มากที่สุด	
๗. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	๔.๕๒	๐.๖๖	มากที่สุด	๑
๘. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๔.๓๕	๐.๖๙	มากที่สุด	๓
๙. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	๔.๓๙	๐.๗๒	มากที่สุด	๒
๑๐. ท่านประพุดคิดเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	๐.๖๘	มากที่สุด	๔
๑๑. ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	๔.๓๑	๐.๗๑	มากที่สุด	๕
<i>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</i>	๔.๑๖		มาก	
๑๒. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	๔.๓๐	๐.๗๕	มากที่สุด	๖
๑๓. ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	๔.๐๐	๐.๙๖	มาก	๑๕
๑๔. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๑๖	๐.๗๙	มาก	๑๐
๑๕. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	๔.๑๘	๐.๗๘	มาก	๘
รวม	๔.๒๑		มากที่สุด	

จากตารางที่ ๗ เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ หรือร้อยละ ๘๔.๒ ระดับมากที่สุด โดยประเด็น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๓๖ ระดับมากที่สุด รองลงมา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ระดับมาก ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๗ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๙ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๘ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ ระดับมากที่สุด

หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๑๓ ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ระดับมาก

ข้อ ๖ ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ ระดับมาก

ข้อ ๒ ท่านยินดีที่จะบอกใครว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ ระดับมาก

ตารางที่ ๘ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร กษ. รายประเด็นและรายหน่วยงาน

(n=๖,๒๓๘)

หน่วยงาน	ประเด็นความผูกพัน			รวม	อันดับ
	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร		
สำนักงานปลัดกระทรวง	๔.๐๔	๔.๒๗	๔.๐๖	๔.๑๒	๑๒
กรมชลประทาน	๔.๒๑	๔.๓๒	๔.๒๐	๔.๒๔	๗
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๔.๒๕	๔.๔๔	๔.๒๒	๔.๓๐	๒
กรมประมง	๔.๑๔	๔.๔๔	๔.๑๗	๔.๒๕	๖
กรมปศุสัตว์	๓.๙๕	๔.๒๗	๔.๐๒	๔.๐๘	๑๔
กรมพัฒนาที่ดิน	๔.๒๕	๔.๔๖	๔.๓๑	๔.๓๔	๑
กรมวิชาการเกษตร	๔.๒๑	๔.๔๑	๔.๒๓	๔.๒๘	๔
กรมส่งเสริมการเกษตร	๔.๑๒	๔.๓๔	๔.๑๘	๔.๒๑	๑๐
กรมส่งเสริมสหกรณ์	๔.๑๘	๔.๔๒	๔.๒๘	๔.๒๙	๓
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๔.๑๑	๔.๓๙	๔.๒๐	๔.๒๓	๙
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๔.๑๐	๔.๒๘	๔.๑๓	๔.๑๗	๑๑
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	๓.๙๔	๔.๒๗	๔.๐๐	๔.๐๗	๑๕
กรมการข้าว	๔.๑๓	๔.๔๕	๔.๒๒	๔.๒๗	๕
กรมหม่อนไหม	๓.๙๕	๔.๓๐	๔.๐๖	๔.๑๐	๑๓
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๔.๒๒	๔.๓๗	๔.๑๓	๔.๒๔	๘
<b>รวม</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>๔.๓๖</b>	<b>๔.๑๖</b>	<b>๔.๒๑</b>	
<b>อันดับ</b>	<b>๓</b>	<b>๑</b>	<b>๒</b>		

จากตารางที่ ๘ เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ระดับมากที่สุด รองลงมา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ระดับมากที่สุด กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ระดับมากที่สุด ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

**ประเด็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** มีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๑๒ ระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๒๕ ระดับมากที่สุด รองลงมา กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ ระดับมากที่สุด กรมชลประทานและกรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๒๑ ระดับมากที่สุด ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ ระดับมากที่สุด

ประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๓๖ ระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๖ ระดับมากที่สุด รองลงมากรมการข้าว มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ ระดับมากที่สุด กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกรมประมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน ๔.๔๔ ระดับมากที่สุด ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมปศุสัตว์ และสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๒๗ ระดับมากที่สุด

ประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๑๖ ระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กรมพัฒนาที่ดิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ ระดับมากที่สุด รองลงมากรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ ระดับมากที่สุด กรมวิชาการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ ระดับมากที่สุด ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ระดับมาก

๓. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑๕ แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	๖๐	๑๐.๙	
	หญิง	๔๘๘	๘๙.๑	
	รวม	๕๔๘	๑๐๐.๐	
อายุ	ต่ำกว่า ๒๓ ปี	๔	๐.๗	
	๒๓-๔๐ ปี	๒๒๗	๔๑.๔	
	๔๑-๕๕ ปี	๒๔๗	๔๕.๑	
	๕๖ ปีขึ้นไป	๗๐	๑๒.๘	
	รวม	๕๔๘	๑๐๐.๐	
อายุราชการ	๑-๘ ปี	๑๙๗	๓๕.๙	
	๙-๑๖ ปี	๑๑๐	๒๐.๑	
	๑๗-๒๔ ปี	๘๓	๑๕.๑	
	๒๕-๓๒ ปี	๑๐๐	๑๘.๒	
	๓๓ ปีขึ้นไป	๕๘	๑๐.๖	
รวม	๕๔๘	๑๐๐.๐		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๑.๕	
	ปริญญาตรี	๓๖๖	๖๖.๘	
	ปริญญาโท	๑๗๔	๓๑.๘	
	ปริญญาเอก	๐	๐	
รวม	๕๔๘	๑๐๐.๐		
ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง			
	อำนวยการ	ระดับต้น	๓	๐.๕
		ระดับสูง	๔	๐.๗
	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๗๖	๓๒.๑
		ชำนาญการ	๒๕๒	๔๖.๐
		ชำนาญการพิเศษ	๘๙	๑๖.๒
		เชี่ยวชาญ	๕	๐.๙
	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒	๐.๔
		ชำนาญงาน	๑๐	๑.๘
		อาวุโส	๗	๑.๓
รวม	๕๔๘	๑๐๐.๐		

จากตารางที่ ๑๕ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๔๘ คน (ร้อยละ ๕๐.๗ ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์) พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑ เป็นเพศชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ๔๑-๕๕ ปี จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ รองลงมา อายุ ๒๓-๔๐ ปี จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ และอายุต่ำกว่า ๒๓ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุราชการ ๑-๘ ปี จำนวน ๑๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙ รองลงมา อายุราชการ ๙-๑๖ ปี จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ อายุราชการ ๒๕-๓๒ ปี จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ อายุราชการ ๑๗-๒๔ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ และอายุราชการ ๓๓ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘ รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ประเภทและระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๕๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒ รองลงมา เป็นประเภททั่วไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓ เมื่อพิจารณาจากระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐ รองลงมา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒

๓.๒ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตารางที่ ๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (n=๕๔๘)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
<b>ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ</b>	<b>๔.๒๔</b>		<b>มากที่สุด</b>	
๑. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔.๓๙	๐.๖๕	มากที่สุด	๓
๒. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๑๙	๐.๗๔	มาก	๒๐
๓. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลาที่กำหนด	๔.๓๕	๐.๖๖	มากที่สุด	๖
๔. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔๐	๐.๖๖	มากที่สุด	๒
๕. ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของท่านจะได้รับการพิจารณา ไม่ได้ถูกละเลย	๔.๑๐	๐.๗๓	มาก	๓๑
๖. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๔.๐๗	๐.๗๕	มาก	๓๓
๗. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน	๔.๑๗	๐.๖๘	มาก	๒๒
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต</b>	<b>๔.๑๘</b>		<b>มาก</b>	
๘. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	๔.๐๐	๐.๗๙	มาก	๓๘
๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม	๔.๑๑	๐.๗๕	มาก	๒๘
๑๐. การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	๔.๐๖	๐.๗๕	มาก	๓๔
๑๑. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ	๔.๓๕	๐.๗๐	มากที่สุด	๖

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑๒. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง	๔.๓๙	๐.๖๙	มากที่สุด	๓
๑๓. การสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์	๔.๑๖	๐.๗๗	มาก	๒๔
<b>ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ</b>	๔.๑๖		<b>มาก</b>	
๑๔. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๔.๔๖	๐.๖๖	มากที่สุด	๑
๑๕. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	๔.๓๘	๐.๗๒	มากที่สุด	๕
๑๖. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๔.๒๙	๐.๗๗	มากที่สุด	๙
๑๗. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก	๑๘
๑๘. ส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และจดจ่ออยู่กับการทำงาน	๔.๐๑	๐.๘๗	มาก	๓๗
๑๙. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	๔.๑๖	๐.๗๓	มาก	๒๔
๒๐. ท่านมีอิสระในการทำงานที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๑๘	๐.๗๒	มาก	๒๑
๒๑. ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของท่านอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	๓.๗๙	๐.๘๙	มาก	๔๕
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓.๙๓	๐.๘๖	มาก	๔๑
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>	๔.๑๗		<b>มาก</b>	
๒๓. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๔.๒๑	๐.๗๖	มากที่สุด	๑๗
๒๔. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	๔.๐๐	๐.๘๓	มาก	๓๘
๒๕. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม	๔.๐๘	๐.๗๖	มาก	๓๒
๒๖. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็น	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก	๑๘
๒๗. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น	๔.๒๔	๐.๗๕	มากที่สุด	๑๕
๒๘. หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	๔.๑๔	๐.๗๗	มาก	๒๖
๒๙. งานที่ท่านต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๔.๒๖	๐.๗๒	มากที่สุด	๑๑
๓๐. ท่านมักได้รับคำสอนหรือคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๔.๒๗	๐.๗๔	มากที่สุด	๑๐
๓๑. การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	๔.๐๒	๐.๘๑	มาก	๓๕
๓๒. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	๔.๓๑	๐.๗๔	มากที่สุด	๘
<b>ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	๔.๑๑		<b>มาก</b>	
๓๓. ท่านสามารถบอกปัญหาการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้ทุกเรื่อง	๔.๑๗	๐.๗๙	มาก	๒๒
๓๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๒๖	๐.๗๖	มากที่สุด	๑๑
๓๕. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ	๔.๒๖	๐.๗๕	มากที่สุด	๑๑
๓๖. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	๔.๒๖	๐.๗๒	มากที่สุด	๑๑
๓๗. ท่านสามารถเปิดใจหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	๔.๒๔	๐.๗๕	มากที่สุด	๑๕
๓๘. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๔.๐๒	๐.๘๔	มาก	๓๕
๓๙. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	๔.๑๑	๐.๗๖	มาก	๒๘



หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๔๐. โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย	๓.๖๘	๑.๐๗	มาก	๔๘
๔๑. หน่วยงานท่านมีการเตรียมความพร้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	๓.๙๗	๐.๘๔	มาก	๔๐
๔๒. สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ	๔.๑๓	๐.๗๘	มาก	๒๗
๔๓. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	๔.๑๑	๐.๘๑	มาก	๒๘
<b>ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน</b>	<b>๓.๗๕</b>		<b>มาก</b>	
๔๔. ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง (ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน)	๓.๔๖	๑.๑๒	มาก	๔๙
๔๕. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานแต่ละวัน	๓.๗๑	๑.๐๒	มาก	๔๗
๔๖. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๓.๘๘	๐.๙๗	มาก	๔๒
๔๗. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๙๒	มาก	๔๔
๔๘. ท่านพอใจกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	๓.๘๔	๐.๙๒	มาก	๔๓
๔๙. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๗๙	๐.๙๗	มาก	๔๕
<b>รวม</b>	<b>๔.๑๐</b>		<b>มาก</b>	

จากตารางที่ ๑๖ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ โดยด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๒๔ ระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ ระดับมาก ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ ระดับมาก ส่วนด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๗๕ ระดับมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุด

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๑๔ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๖ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๔ ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ ระดับมากที่สุด

ที่สุด

ข้อ ๑ ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ ระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่

ข้อ ๔๔ ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ ระดับมาก

ข้อ ๔๐ โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ ระดับมาก

ข้อ ๔๕ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ ระดับมาก

๓.๓ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตารางที่ ๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (n=๕๔๘)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
<b>ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>	๔.๒๕		มากที่สุด	
๑. ถ้าหากมีคนกล่าวถึงหน่วยงานท่านในทางไม่ดี ท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันที	๔.๓๔	๐.๗๕	มากที่สุด	๖
๒. ท่านยินดีที่จะบอกใครว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง	๔.๑๓	๐.๘๓	มาก	๑๔
๓. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	๔.๓๒	๐.๗๖	มากที่สุด	๗
๔. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของหน่วยงาน	๔.๒๕	๐.๗๕	มากที่สุด	๑๒
๕. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานนี้จะสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด	๗
๖. ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส	๔.๑๗	๐.๗๖	มาก	๑๓
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>	๔.๕๕		มากที่สุด	
๗. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	๔.๕๘	๐.๖๔	มากที่สุด	๑
๘. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๔.๕๒	๐.๖๕	มากที่สุด	๔
๙. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำที่บ้าน	๔.๕๕	๐.๗๓	มากที่สุด	๓
๑๐. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๖	๐.๖๖	มากที่สุด	๒
๑๑. ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	๔.๓๘	๐.๗๓	มากที่สุด	๕
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>	๔.๒๒		มากที่สุด	
๑๒. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	๔.๓๒	๐.๗๕	มากที่สุด	๗
๑๓. ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	๔.๐๒	๑.๐๐	มาก	๑๕
๑๔. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๒๙	๐.๗๙	มากที่สุด	๑๐
๑๕. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	๔.๒๖	๐.๗๖	มากที่สุด	๑๑
รวม	๔.๓๐		มากที่สุด	

จากตารางที่ ๑๗ เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ระดับมากที่สุด โดยประเด็น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๕๕ ระดับมากที่สุด รองลงมา ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ ระดับมากที่สุด ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่**

ข้อ ๗ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน  
มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๘ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๑๐ ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ  
มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๖ ระดับมากที่สุด

ข้อ ๙ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน  
มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ ระดับมากที่สุด

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่**

ข้อ ๑๓ ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ ระดับมาก

ข้อ ๒ ท่านยินดีที่จะบอกใครว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ ระดับมาก

ข้อ ๖ ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส มี  
ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ ระดับมาก

### **๓.๔ สรุปความคิดเห็น**

๑) ควรกำหนดภารกิจหน่วยงาน และแบ่งแยกงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ลดภารกิจและงานที่ไม่จำเป็น  
หรือไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานลง เนื่องจากหน่วยงานประสบปัญหาการรับภาระงานที่ไม่อยู่ใน  
ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ปริมาณงานมีจำนวนมาก จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่มี  
ประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงในบางครั้งต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อช่วงเวลาส่วน  
บุคคล การพักผ่อน ความเครียด และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

๒) การจัดสรรเวลาในการออกกำลังกาย การเพิ่มสวัสดิการและการคำนึงถึงเวลาช่วงเวลาพักผ่อนส่วน  
บุคคลของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น

๓) ผู้บังคับบัญชาควรสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน  
ให้มากขึ้น เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
และผลการปฏิบัติงาน

๔) เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานขาดแคลน ไม่สอดคล้องกับงานที่มีอยู่