



รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๕
โครงการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน



ชื่อหน่วยงานรับผิดชอบ ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

๑. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
หัวข้อที่ ๑ เพิ่มสมรรถนะการบริหาร งานให้ทันสมัย

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของพนักงาน

ชื่อโครงการ : การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

ลำดับความสำคัญ ๑๐

๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้องค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วยหนึ่งในสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่นๆก็คือ ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) ซึ่งนั่นเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสำนักงานฯ

๓.๒ เพื่อศึกษาแนวทางลดปัญหา และเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน

๔. ประเภทของโครงการ : โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี

๕. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานและลูกจ้างสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานใหญ่

๖. แผนการดำเนินการ

๖.๑ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑) วางแผนการสำรวจฯ

๒) ออกแบบสอบถาม

๓) เก็บข้อมูล

๔) วิเคราะห์ข้อมูล

๕) จัดทำรายงานการสำรวจฯ

๖) ประเมินผลโครงการ และนำไปใช้ในการวางแผนของส่วนทรัพยากรบุคคล

๖.๒ สถานที่ดำเนินการ : สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

๖.๓ ระยะเวลาในการดำเนินงาน : มกราคม ๒๕๖๓ – กรกฎาคม ๒๕๖๓

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สร้างองค์ความรู้ด้านข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานเพื่อการวางแผนกลยุทธ์และพัฒนาเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศต่อไป

๘. การประเมินโครงการ (Project evaluation) :

๘.๑ เสิ้งปริมาณ : ร้อยละ ๕๐ ของพนักงานทั้งหมดตอบแบบสอบถาม

๘.๒ เสิ้งคุณภาพ : พนักงานมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ย ๓.๐๐

๙. งบประมาณ

ไม่มีงบประมาณ

๑๐. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

ส่วนที่ ๒ DO การปฏิบัติงาน

การสำรวจความพึงพอใจแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|------------|
| ๑. เพศ | | |
| ชาย | ๑๔๗ | ๓๖.๘ |
| หญิง | ๒๕๓ | ๖๓.๒ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |
| ๒. อายุ | | |
| ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๐ | ๐ |
| ๒๑ - ๔๐ ปี | ๒๕๓ | ๖๓.๒ |
| ๔๑ - ๖๐ ปี | ๑๔๖ | ๓๖.๕ |
| ๖๐ ปีขึ้นไป | ๑ | ๐.๓ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |
| ๓. การศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | ๐ | ๐ |
| มัธยมศึกษาตอนต้น/ ตอนปลาย/ เทียบเท่า | ๔๕ | ๑๑.๒ |
| ปริญญาตรี | ๓๑๖ | ๗๙.๐ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓๙ | ๙.๘ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |
| ๔. ตำแหน่ง | | |
| รองเลขาธิการ | ๐ | ๐ |
| ผู้อำนวยการ | ๒ | ๐.๕ |
| รองผู้อำนวยการ | ๑ | ๐.๒ |

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|------------|--------------|
| หัวหน้าส่วน | ๔ | ๑.๐ |
| หัวหน้าสำนักงานสาขา | ๓๘ | ๙.๕ |
| พนักงานอาวุโส | ๔๐ | ๑๐.๐ |
| พนักงานทั่วไป | ๘๔ | ๒๑.๐ |
| ลูกจ้างกลุ่มงานทั่วไป | ๑๙๕ | ๔๘.๘ |
| ลูกจ้างกลุ่มงานบริการ (ขับรถยนต์/แม่บ้าน) | ๓๖ | ๙.๐ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |
| ๕. สังกัด | | |
| สำนักกฎหมาย | ๐ | ๐ |
| สำนักตรวจสอบ | ๕ | ๑.๒ |
| สำนักบริหาร | ๑ | ๐.๒ |
| สำนักอำนวยการ | ๑๑ | ๒.๘ |
| สำนักฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร | ๒๒ | ๕.๕ |
| สำนักจัดการหนี้ของเกษตรกร | ๑๒ | ๓.๐ |
| สำนักกิจการสาขาภูมิภาคที่ ๑-๔ | ๒๖ | ๖.๕ |
| สำนักงานสาขาจังหวัด | ๓๒๓ | ๘๐.๘ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐.๐ |

จากตารางที่ ๑ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๒๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒ รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๑ - ๖๐ ปี คือจำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙ รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น/ ตอนปลาย/ เทียบเท่า จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒ สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘ ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างกลุ่มงานทั่วไป จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ รองลงมาคือ พนักงานทั่วไป ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑ พนักงานอาวุโส จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสาขาจังหวัด จำนวน ๓๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘ รองลงมาคือสำนักกิจการสาขาภูมิภาคที่ ๑-๔ จำนวน ๒๖ คน เป็นร้อยละ ๖.๕

ส่วนที่ ๒ แรงจูงใจและการผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสำนักงานฯด้านแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

| ประเด็น/ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|-------|
| ด้านแรงจูงใจ | | | |
| ๑. ท่านคิดว่าสำนักงานฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิแก่พนักงานทุกคน | ๓.๘๗ | ๑.๑๐๗ | มาก |
| ๒. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ต้องการแล้ว | ๔.๑๖ | ๘๑๔ | มาก |
| ๓. ท่านมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน | ๓.๘๗ | ๑.๑๑๙ | มาก |
| ๔. ท่านไม่รู้สึกรู้สึกแตกต่างในความเป็นพนักงานของสำนักงานฯ แม้ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน | ๓.๙๓ | ๑.๐๒๗ | มาก |

| ประเด็น/ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| ๕. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายอย่าง | ๔.๓๘ | .๖๙๔ | มาก |
| ๖. สิ่งที่สำคัญงานฯ ปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า | ๔.๐๓ | .๙๘๙ | มาก |
| ๗. ท่านคิดว่างานท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ | ๓.๒๑ | ๑.๒๕๔ | ปานกลาง |
| ๘. ผู้บังคับบัญชากับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี | ๔.๓๘ | .๗๘๒ | มาก |
| ๙. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานประจำเข้ามา | ๓.๐๖ | ๑.๓๒๒ | ปานกลาง |
| ๑๐. เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมาเรียนรู้ระบบการทำงานที่แปลกใหม่ | ๒.๙๗ | ๑.๓๖๖ | ปานกลาง |
| ๑๑. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา | ๓.๙๔ | .๙๗๓ | มาก |
| ๑๒. ท่านจะแนะนำสำนักงานฯ ให้กับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า | ๔.๐๔ | .๙๗๘ | มาก |
| ๑๓. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของสำนักงานฯ | ๔.๒๖ | .๘๗๑ | มาก |
| ๑๔. เมื่อปีที่ผ่านมา ท่านได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน | ๓.๘๕ | ๑.๑๔๘ | มาก |
| ๑๕. ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในสำนักงานฯ นี้ | ๔.๓๓ | .๘๑๔ | มาก |
| ๑๖. ท่านมีความสุขที่มีผู้บังคับบัญชาเช่นนี้ | ๔.๒๓ | .๙๓๕ | มาก |
| ๑๗. ข้อคิดเห็นของท่านมักจะถูกปฏิเสธจากบุคคลในสำนักงานฯ เสมอ | ๓.๐๓ | ๑.๓๔๓ | ปานกลาง |

ตารางที่ ๒

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสำนักงานฯ ด้านแรงจูงใจและ ความผูกพันของพนักงาน(ต่อ)

| ประเด็น/ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| ๑๘. งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกิน ความสามารถของท่าน | ๔.๓๔ | .๗๒๗ | มาก |
| ๑๙. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง | ๔.๒๕ | .๘๓๒ | มาก |
| ๒๐. โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน | ๔.๒๓ | .๗๕๔ | มาก |
| ๒๑. การทำงานในสำนักงานฯ ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน | ๔.๒๗ | .๗๗๘ | มาก |
| ๒๒. ถ้าตั้งใจทำงาน สำนักงานฯ จะให้การยอมรับและตอบสนองตามที่ ท่านคาดหวัง | ๔.๐๖ | .๙๓๓ | มาก |
| ๒๓. แม้ท่านจะมาทำงานหรือไม่งานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบก็ยัง ดำเนินต่อไปได้ | ๓.๙๙ | .๙๙๑ | มาก |
| ๒๔. ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจาก สำนักงานฯ | ๓.๒๐ | ๑.๓๓๒ | ปานกลาง |
| ๒๕. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสาย อาชีพในสำนักงานฯ ได้ | ๔.๐๓ | .๙๔๑ | มาก |
| ๒๖. สำนักงานฯ เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอข้อคิดเห็น เป็นประจำ | ๓.๙๗ | ๑.๐๐๖ | มาก |
| ๒๗. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น | ๔.๐๓ | .๘๘๐ | มาก |
| ๒๘. ผู้บังคับบัญชามี Feedback ให้ท่าน | ๔.๐๑ | .๙๗๒ | มาก |

| ประเด็น/ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ๒๙. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ | ๔.๓๓ | .๗๘๖ | มาก |
| ๓๐. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน | ๔.๒๔ | .๘๒๖ | มาก |
| ๓๑. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและชี้แนวทางให้ท่าน | ๔.๒๕ | .๙๐๓ | มาก |
| ๓๒. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน | ๓.๑๐ | ๑.๒๘๗ | ปานกลาง |
| ๓๓. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ๔.๑๐ | .๙๗๒ | มาก |
| ๓๔. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างและได้ถ่ายทอดให้ท่าน | ๔.๑๗ | .๙๖๙ | มาก |
| รวม | ๓.๘๗ | .๖๘๕ | มาก |

ตารางที่ ๒

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสำนักงานฯด้านแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน(ต่อ)

| ประเด็น/ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านความผูกพัน | | | |
| ๑. ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับสำนักงานฯ เป็นอย่างมากแล้ว ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น | ๓.๔๑ | ๑.๒๗๑ | ปานกลาง |
| ๒. ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในสำนักงานฯ | ๔.๑๕ | .๘๕๕ | มาก |
| ๓. ท่านไม่รู้สึกรักผูกพันกับสำนักงานฯ | ๒.๘๐ | ๑.๔๘๔ | ปานกลาง |
| ๔. ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากสำนักงานฯ คือโอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก | ๓.๕๖ | ๑.๒๒๕ | มาก |
| ๕. ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากสำนักงานฯ ในขณะนี้ | ๓.๘๑ | ๑.๑๔๔ | มาก |
| ๖. ท่านรู้สึกจริง ๆ ว่าปัญหาของสำนักงานฯ ก็คือปัญหาของท่านด้วย | ๔.๐๓ | .๙๘๗ | มาก |
| ๗. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากสำนักงานฯ ในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม | ๓.๗๒ | ๑.๑๘๑ | มาก |
| ๘. ท่านไม่รู้สึเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสำนักงานฯ | ๒.๙๕ | ๑.๔๖๐ | ปานกลาง |
| ๙. ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากสำนักงานฯ ในขณะนี้ | ๓.๗๘ | ๑.๑๖๗ | มาก |
| ๑๐. สำนักงานฯ มีบุญคุณกับท่านมาก | ๔.๐๑ | ๑.๐๑๔ | มาก |
| ๑๑. สำนักงานฯ สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน | ๔.๑๔ | .๘๖๓ | มาก |
| ๑๒. แม้ว่าจะเป็นเรื่องยากแก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะออกจากสำนักงานฯ ในขณะนี้ | ๓.๙๓ | ๑.๐๑๘ | มาก |
| รวม | ๕๖.๗ | ๓.๖๙ | มาก |

จากตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสำนักงานฯด้านแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก (ร้อยละ ๖๘.๗ \bar{X} = ๓.๘๗, S.D.= .๖๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บังคับบัญชากับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดีมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด (ร้อยละ ๘๘.๗ \bar{X} = ๔.๓๘, S.D.=.๗๘๖) ขณะที่ เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมาเรียนรู้ระบบการทำงานที่แปลกใหม่มีค่าต่ำที่สุด (ร้อยละ ๓๔.๐ \bar{X} = ๒.๙๗, S.D.=๑.๓๖๖) ภาพรวมด้านความผูกพันมีความพึงพอใจมาก (ร้อยละ ๕๖.๗ \bar{X} = ๓.๖๙, S.D.=.๗๘๔) เมื่อพิจารณารายด้าน สำนักงานฯ สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน มีระดับความผูกพันสูงที่สุด (ร้อยละ ๗๗.๒ \bar{X} = ๔.๑๔, S.D.=.๘๖๓)

ตารางที่ ๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

| ประเภทแรงจูงใจ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| ทัศนคติต่อองค์กร | ๓.๙๕ | .๘๔๐ | มาก |
| เป็นที่พึงพาได้ | ๔.๐๐ | .๖๖๖ | มาก |
| โอกาสความก้าวหน้า | ๔.๐๙ | .๗๗๒ | มาก |
| การได้รับการตอบสนอง | ๓.๗๕ | .๘๑๐ | มาก |
| การมีส่วนร่วม | ๓.๗๐ | .๘๕๓ | มาก |
| ความท้าทายของงาน | ๓.๔๖ | .๙๕๓ | ปานกลาง |
| การแสดงความคิดเห็น | ๓.๔๘ | .๙๕๕ | ปานกลาง |
| ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | ๔.๒๓ | .๖๙๕ | มาก |
| ภาวะผู้นำ | ๔.๑๙ | .๘๔๔ | มาก |

ตารางที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๙ ปัจจัยคือ ทัศนคติต่อองค์กร เป็นที่พึงพาได้ โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการตอบสนองการมีส่วนร่วมสำคัญ ความท้าทายของงาน การแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ จากตารางปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้พนักงานทำงานที่บริษัทฯ สูงสุดคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๖.๕ \bar{X} = ๔.๒๓, S.D. = .๖๙๕) และปัจจัยที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือความท้าทายของงาน (ร้อยละ ๔๑.๐ \bar{X} = ๓.๔๖, S.D. = .๙๕๓)

ตารางที่ ๔

แสดงระดับความผูกพันของพนักงานต่อสำนักงานฯ

| ประเภทความผูกพัน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------|-----------|------|---------|
| ด้านความต่อเนื่อง | ๓.๔๘ | .๘๙๗ | ปานกลาง |
| ด้านความรู้สึก | ๓.๖๓ | .๘๗๘ | มาก |
| บรรทัดฐานขององค์กร | ๓.๙๖ | .๘๔๒ | มาก |

ความผูกพันต่อสำนักงานฯ คือ ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ เต็มใจที่จะทำงานให้อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของสำนักงานฯ และมีความจงรักภักดี ไม่คิดที่จะละทิ้งไปจากสำนักงานฯ โดยแบ่งออกเป็น ๓ องค์ประกอบคือ

- (๑) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง คือการคิดคำนวณการลงทุนที่บุคคลให้กับสำนักงานฯ และผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยแสดงออกในการตัดสินใจว่าจะทำงานที่นี้ต่อไป หรือย้ายงาน หรือเรียกว่าความปรารถนาที่จะอยู่กับสำนักงานฯ
- (๒) ความผูกพันด้านความรู้สึกคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในบุคคลเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสำนักงานฯ ตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้สำนักงานฯ
- (๓) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือความรู้สึกที่เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐาน เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากสำนักงานฯ แสดงออกในรูปแบบของการจงรักภักดีต่อสำนักงานฯ

จากตารางที่ ๔ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสูงสุด (ร้อยละ ๗๓.๕ \bar{X} = ๓.๙๖, S.D. = .๘๔๒) ในขณะที่ความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีค่าต่ำสุด(ร้อยละ ๔๕.๐ \bar{X} = ๓.๔๘, S.D. = .๘๙๗)

ส่วนที่ ๓ ความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ ๕

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน

| ประเด็น | ความคาดหวัง | | การปฏิบัติงานจริง | |
|--|-------------|-------------|-------------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ๑. การบริหารการจัดการของสำนักงานฯ | ๔.๒๐ | .๘๘๐ | ๔.๐๒ | .๘๗๔ |
| ๒. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานฯ | ๔.๒๑ | .๘๒๕ | ๔.๐๗ | .๘๔๒ |
| ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนของสำนักงานฯ | ๔.๑๗ | .๘๕๑ | ๔.๐๒ | .๘๗๗ |
| ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของสำนักงานฯ | ๔.๑๘ | .๘๘๕ | ๔.๐๑ | .๘๙๗ |
| ๕. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติของสำนักงานฯ | ๔.๑๓ | .๘๙๘ | ๓.๙๘ | .๙๑๗ |
| ๖. การรับผิดชอบต่อชุมชนของสำนักงานฯ | ๔.๑๗ | .๘๕๘ | ๔.๐๓ | .๘๖๑ |
| ๗. การแจ้งข้อมูลข่าวสารของสำนักงานฯ | ๔.๒๓ | .๘๖๐ | ๔.๐๙ | .๘๔๕ |
| ๘. พนักงานของสำนักงานฯ | ๔.๒๗ | .๘๔๒ | ๔.๐๙ | .๘๘๐ |
| รวม | ๔.๑๙ | .๗๙๖ | ๔.๐๔ | .๘๐๙ |

ตารางที่ ๕ พนักงานมีความคาดหวังด้านพนักงานของสำนักงานฯมากที่สุด (ร้อยละ ๘๒.๕ \bar{X} = ๔.๒๗, S.D. = .๘๔๒) รองลงมาคือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารของสำนักงานฯ (ร้อยละ ๘๑.๐ \bar{X} = ๔.๒๓, S.D. = .๘๖๐) การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานฯ (ร้อยละ ๗๙.๒ \bar{X} = ๔.๒๑, S.D. = .๘๒๕) โดยการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติของสำนักงานฯ (ร้อยละ ๗๗.๐ \bar{X} = ๔.๑๓, S.D. = .๘๙๘) มีความคาดหวังน้อยที่สุด ขณะที่การปฏิบัติงานจริง พนักงานมีความพึงพอใจด้านพนักงานของสำนักงานฯมากที่สุด (ร้อยละ ๘๒.๕ \bar{X} = ๔.๐๔, S.D. = .๘๐๙) รองลงมาคือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารของสำนักงานฯ (ร้อยละ ๘๑.๐ \bar{X} = ๔.๐๙, S.D. = .๘๔๕) การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานฯ (ร้อยละ ๗๖.๕ \bar{X} = ๔.๐๗, S.D. = .๘๔๒) และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติของสำนักงานฯมีค่าน้อยที่สุด (ร้อยละ ๗๑.๐ \bar{X} = ๓.๙๘, S.D. = .๙๑๗) เมื่อมองภาพรวม พนักงานมีความคาดหวังต่อสำนักงานฯ (ร้อยละ ๘๐.๒ \bar{X} = ๔.๑๙, S.D. = .๗๙๖) และการปฏิบัติงานจริง (ร้อยละ ๗๖.๗ \bar{X} = ๔.๐๔, S.D. = .๘๐๙) มีระดับมากเท่ากัน

ส่วนที่ ๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อสำนักงานฯ

จากการศึกษาพบปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงาน แบ่งเป็นข้อ ๆ สำคัญดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างของสำนักงานฯ
๒. มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ
๓. ลูกจ้างของสำนักงานฯไม่ได้รับการดูแลโดยเฉพาะด้านสวัสดิการ
๔. ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง
๕. เจ้าหน้าที่ขาดการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

๑. แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ต้องครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน ต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะผลักดันและสนับสนุน ให้การดำเนินการถึงกิจกรรมตามเป้าหมาย
๓. การสื่อสารทำความเข้าใจที่มุ่งเน้นให้พนักงานในสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรได้เข้าใจเป้าหมายของแผนและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม
๔. การสร้างเครือข่ายผู้รับผิดชอบเรื่อง HR ในหน่วยงานย่อยของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ตารางที่ ๕ แนวทางลดปัญหาและเพิ่มความพึงพอใจจากการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน

| ปัญหา | แนวทางแก้ไข |
|--|---|
| ๑. ปัญหาโครงสร้างของสำนักงานฯ | ๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานฯ ให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และภาระงานได้อย่างเหมาะสม ๒. วิเคราะห์งานของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน |
| ๒. มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ | ๑. ใช้เครื่องมือในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น ๒. ทบทวนคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อวิเคราะห์ภาระงานในแต่ละตำแหน่ง ๓. ทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานฯ |
| ๓. ขาดอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ | ๑. ตรวจสอบและจัดซื้ออุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานและบุคลากรของสำนักงานฯ |
| ๔. ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง | ๑. ฝ่ายบริหารบุคคลควรทบทวนแผนประชาสัมพันธ์ ช่องทาง และเนื้อหา เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ทั่วถึง และความเข้าใจอันดีระหว่างสำนักงานฯ และพนักงาน ๒. ควรใช้สังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น ในการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างกัน |
| ๕. เจ้าหน้าที่ขาดการพัฒนา | ๑. จัดทำแผนอบรมประจำปี เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. ควรกำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน |

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ สามารถสรุปปัจจัยที่นำมาทำแผนการสร้าง ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ประจำปี ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
 - กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
 กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓ Check การประเมินโครงการ

๑. เป็นไปตามแผนของโครงการฯ มีผู้ตอบแบบสอบถามเกินร้อยละ ๕๐ มีความพึงพอใจเฉลี่ยมากกว่า ๓.๘๗
๒. รายงานผลของโครงการแก่กรรมการบริหารรับทราบและนำผลมาปรับปรุงแผนของทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ในต่อไป

ส่วนที่ ๔ Act การปรับปรุงและการนำไปใช้

นำปัญหาและความคิดเห็นของพนักงานจากแบบสอบถาม มาปรับปรุงการดำเนินงานของส่วนทรัพยากรบุคคลและส่วนฝึกอบรม และการปฏิบัติตามแผนเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ประจำปี ๒๕๖๕ ทำให้ความพึงพอใจในปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นจาก ๓.๕๑ ในปี ๒๕๖๔ เป็น ๓.๘๗ ในปี ๒๕๖๕