สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ปีงบประมาณ 2568

การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

คำนำ

ในปัจจุบัน แนวโน้มการพัฒนาองค์กรในภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับ “ความผาสุกในการทำงาน” (Workplace Well-being) ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวม องค์กรที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความสมดุลในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษากำลังคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวได้

รายงานการสำรวจฉบับนี้ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค” มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผาสุกของบุคลากรในสำนักงาน โดยครอบคลุมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย การบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยภายใน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) ทั้งนี้ การวิจัยอาศัยวิธีการสำรวจเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในหน่วยงาน

ผลการสำรวจที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและผู้มีหน้าที่กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
สำนักนายกรัฐมนตรี
กันยายน 2568

สารบัญ

หน้า

คำนำ ..... ก

สารบัญ ..... ข

สารบัญตาราง ..... ค

สารบัญภาพ ..... ง

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 2

4. ระเบียบวิธีการเก็บข้อมูล การออกแบบสอบถาม 2

5. วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล 2

6. ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ 2

7. ผลผลิตและผลลัพธ์ 3

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 4

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 17

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความผูกพัน 35

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ 40

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 แบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ..... จ

ทีมงานจัดทำ ..... ฉ

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 จำแนกตามเพศ....4
ตารางที่ 1.2 จำแนกตามช่วงอายุ....5
ตารางที่ 1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา....6
ตารางที่ 1.4 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน....7
ตารางที่ 1.5 จำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ....8
ตารางที่ 1.6 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง/กลุ่ม....10
ตารางที่ 1.7 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค....12
ตารางที่ 1.8 จำแนกตามอายุราชการ....13
ตารางที่ 1.9 จำแนกตามอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน....14
ตารางที่ 1.10 จำแนกตามตำแหน่งงาน....15
ตารางที่ 1.11 จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน....16
ตารางที่ 2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ....18
ตารางที่ 2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า....20
ตารางที่ 2.3 ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน....22
ตารางที่ 2.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน....25
ตารางที่ 2.5 ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ....27
ตารางที่ 2.6 ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว....29
ตารางที่ 2.7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ....31
ตารางที่ 2.8 ภาพรวมของบุคลากรตอบแบบสอบถาม....34
ตารางที่ 3.1 แสดงภาพรวมปัจจัยความผูกพัน....36

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1.1 จำแนกตามเพศ 4
แผนภาพที่ 1.2 จำแนกตามช่วงอายุ 5
แผนภาพที่ 1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา 6
แผนภาพที่ 1.4 จำแนกตามสถานภาพ การทำงาน 7
แผนภาพที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ 9
แผนภาพที่ 1.6 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 10
แผนภาพที่ 1.7 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 12
แผนภาพที่ 1.8 จำแนกตามอายุราชการ 13
แผนภาพที่ 1.9 จำแนกตามอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน 14
แผนภาพที่ 1.10 จำแนกตำแหน่งงาน 15
แผนภาพที่ 1.11 จำแนกตามบทบาทหน้าที่ ในปัจจุบัน 16

รายงานผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

1. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความผูกพันและการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสำคัญในการดูแลและคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค แล้วการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทความละเอียด รอบคอบ และความรับผิดชอบสูง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ รวมทั้งเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่วางไว้

อย่างไรก็ตาม ความผาสุกในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการมีสวัสดิการที่ดีหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้นแต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการเติบโต การได้รับการยอมรับ ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความซับซ้อนและมีอิทธิพลแตกต่างกัน ในแต่ละองค์กร ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทเฉพาะขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาภายใต้หัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค” โดยมุ่งหวังที่จะสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผาสุกของบุคลากร ภายในเพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการและระดับความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

2. เพื่อสำรวจปัจจัยด้านองค์กร เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ ฯลฯ ที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร

3. เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุง ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อระดับความผาสุกในการทำงานของบุคลากร

2. เป็นแนวทางในการต่อยอดการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน หรือประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

3. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปปรับปรุง ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

4. ระเบียบวิธีการเก็บข้อมูล การออกแบบสอบถาม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงาน สคบ. เริ่มตั้งแต่วันที่ 18 – 24 กันยายน พ.ศ. 2568 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms)

5. วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสำรวจนำกลับมาคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำถามทุกข้อทุกประเด็น และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จสำหรับการวิจัยทางสังคม (SPSS for Windows) โดยวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้วิธีการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กร รวมถึงการนำเสนอภาพรวมลักษณะตัวอย่างของตาราง

6. ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติราชการ (ยุทธศาสตร์)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง ยกระดับองค์กรให้ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัด ระดับคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 76

7. ผลผลิตและผลลัพธ์

7.1 ผลผลิต : รายงานแบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคประจำปี 2568

7.2 ผลลัพธ์ : ข้อมูลจากการสำรวจจะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไปทราบถึงระดับความผาสุก จากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยความผูกพันรวมไปถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไป

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้มีจำนวนคนตอบแบบสอบถามทั้งหมด 254 คน โดยวิธีการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบ Google From แบบประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

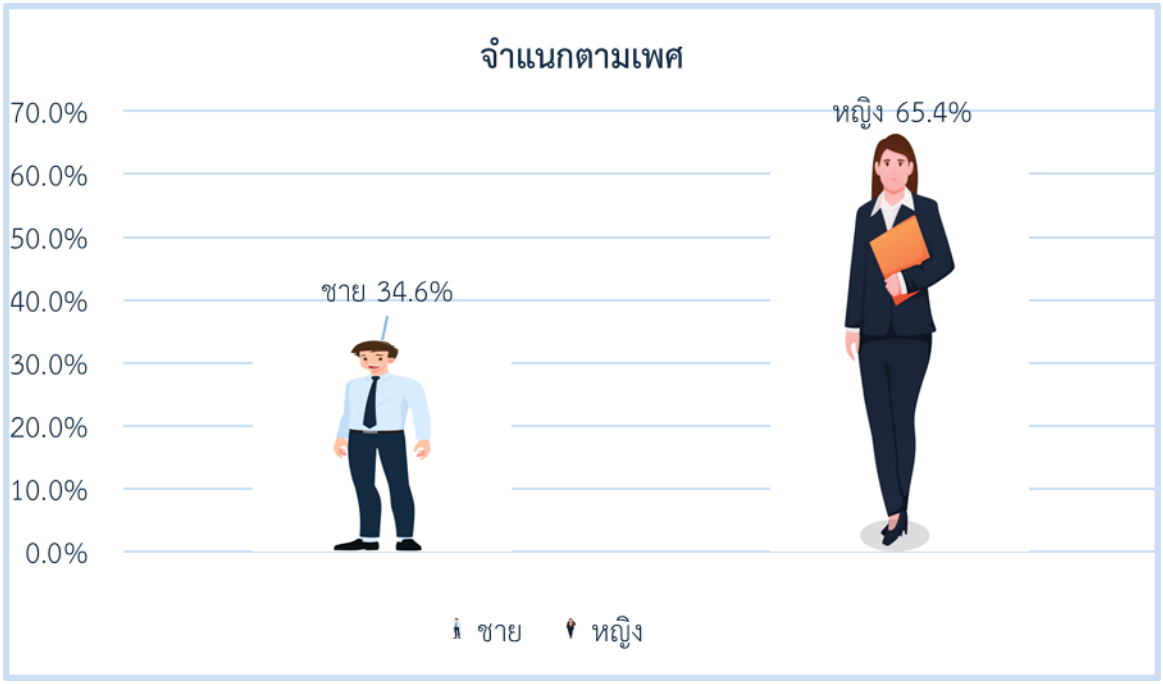
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 3 ปัจจัยความผูกพัน
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 1.1 จำแนกตามเพศ จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 2 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

เพศ	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ชาย	88	34.6
หญิง	166	65.4
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.1 จากการแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

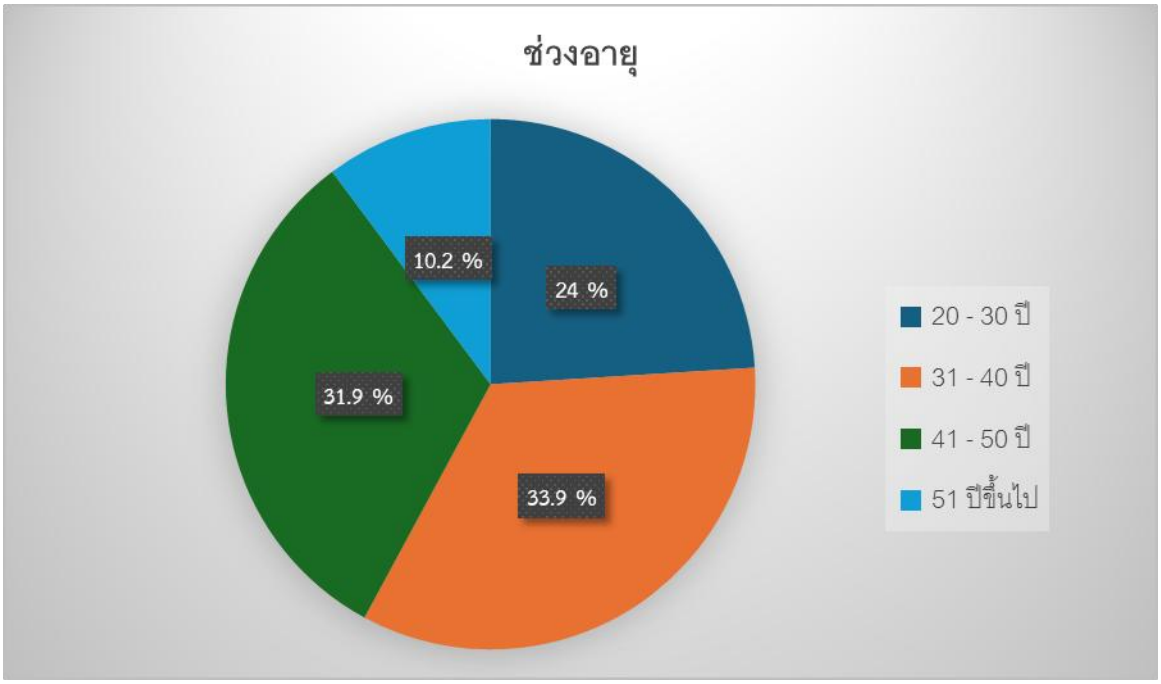


จากภาพที่ 1.1 แสดงภาพรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค **จำแนกตามเพศ** ซึ่งได้ตอบแบบสำรวจเป็นจำนวนทั้งสิ้น 254 คน พบว่า เพศที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 166 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.4) และเพศชาย จำนวน 88 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.6)

ตารางที่ 1.2 จำแนกตามช่วงอายุ จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 4 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

อายุ	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
20 –30 ปี	61	24.0
31 – 40 ปี	86	33.9
41 – 50 ปี	81	31.9
51 ปีขึ้นไป	26	10.2
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.2 จากการแสดงตารางภาพรวมของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามช่วงอายุ** มีจำนวนทั้งสิ้น 223 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

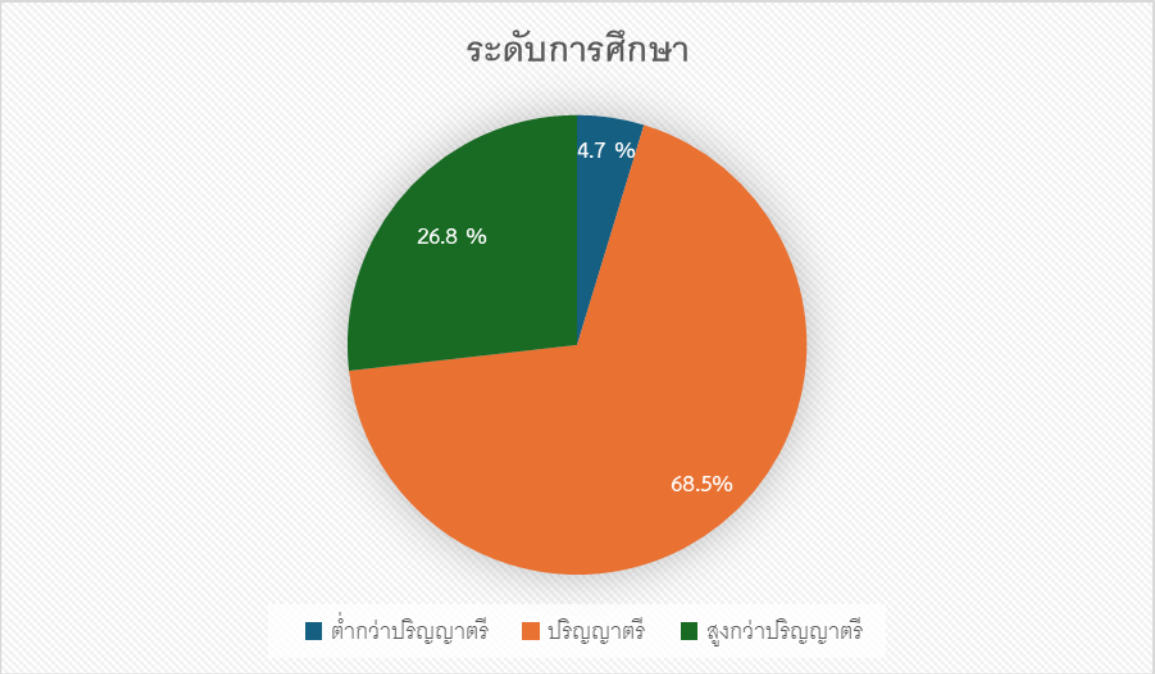


จากภาพที่ 1.2 แสดงภาพรวมบุคลากรที่แบ่ง**ตามช่วงอายุ** ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ช่วงอายุที่มีจำนวนบุคลากรที่ตอบมากที่สุด คือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.9) ลำดับรองลงมา อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 81 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.9) อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 61 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.0) อายุมากกว่า 51 ปี มีจำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.2) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 3 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.7
ปริญญาตรี	174	68.5
สูงกว่าปริญญาตรี	68	26.8
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.3 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามระดับการศึกษา** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

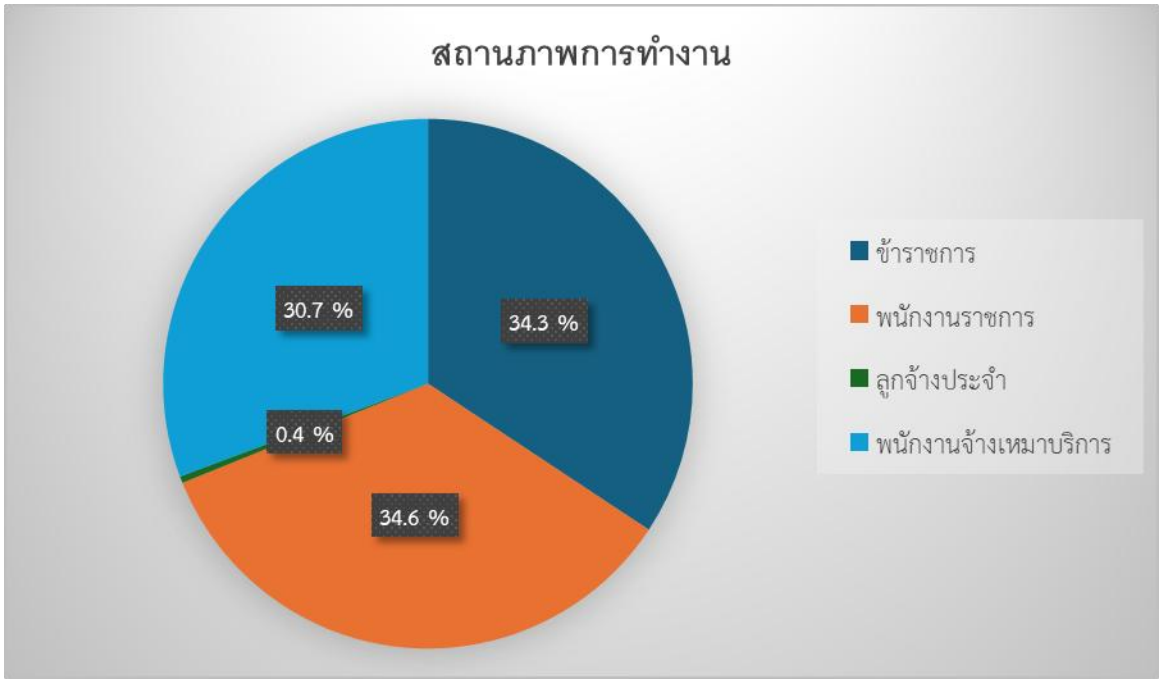


จากแผนภาพที่ 1.3 แสดงภาพรวมบุคลากรที่แบ่งตาม**ระดับการศึกษา** ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรที่ตอบมากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 174 คน (คิดเป็นร้อยละ 68.5) ลำดับรองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.8) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.7) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 1.4 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 4 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

สถานภาพการทำงาน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ข้าราชการ	87	34.3
พนักงานราชการ	88	34.6
ลูกจ้างประจำ	1	0.4
พนักงานจ้างเหมาบริการ	78	30.7
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.4 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามสถานภาพการทำงาน** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

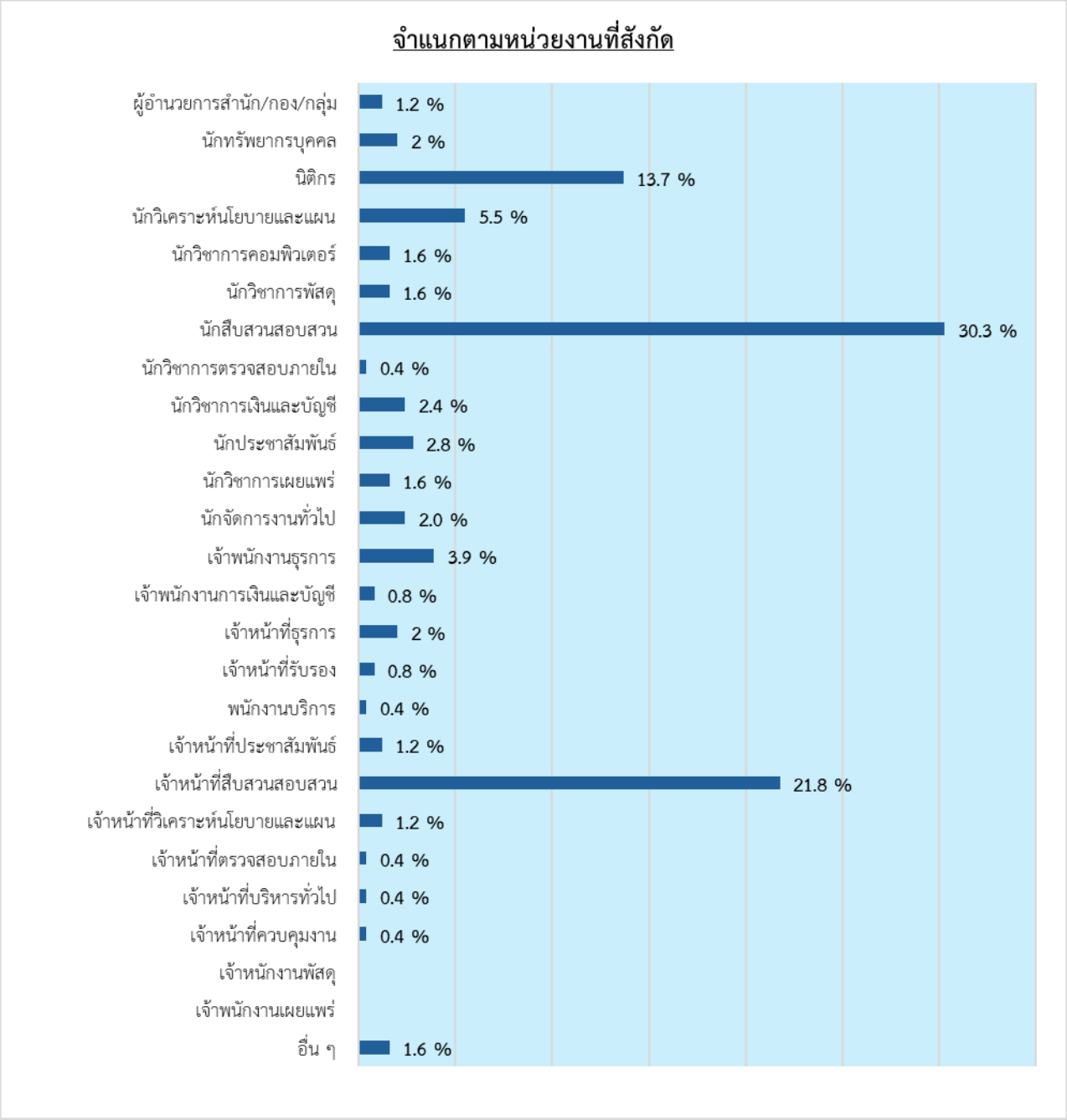


จากแผนภาพที่ 1.4 แสดงภาพรวมบุคลากรที่แบ่งตาม**สถานภาพการทำงาน**ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า สถานภาพการทำงานที่มีจำนวนบุคลากรที่ตอบมากที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 88 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.6) ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 87 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.3) พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 78 คน (คิดเป็นร้อยละ30.7) และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.4) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 1.5 จำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละของการตอบแบบสำรวจ (%) ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนร้อยละที่แบ่งแยกบุคลากรออกเป็นตำแหน่ง โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม	3	1.2
นักทรัพยากรบุคคล	5	2.0
นิติกร	35	13.7
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	14	5.5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	1.6
นักวิชาการพัสดุ	4	1.6
นักสืบสวนสอบสวน	77	30.3
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	0.4
นักวิชาการเงินและบัญชี	6	2.4
นักประชาสัมพันธ์	7	2.8
นักวิชาการเผยแพร่	4	1.6
นักจัดการงานทั่วไป	5	2.0
เจ้าพนักงานธุรการ	10	3.9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	0.8
เจ้าหน้าที่ธุรการ	5	2.0
เจ้าหน้าที่รับรอง	2	0.8
พนักงานบริการ	1	0.4
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	3	1.2
เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน	56	21.8
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3	1.2
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	1	0.4
เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	1	0.4
เจ้าหน้าที่ควบคุมงาน	1	0.4
เจ้าหนักงานพัสดุ	-	-
เจ้าพนักงานเผยแพร่	-	-
อื่น ๆ	4	1.6
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.5 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



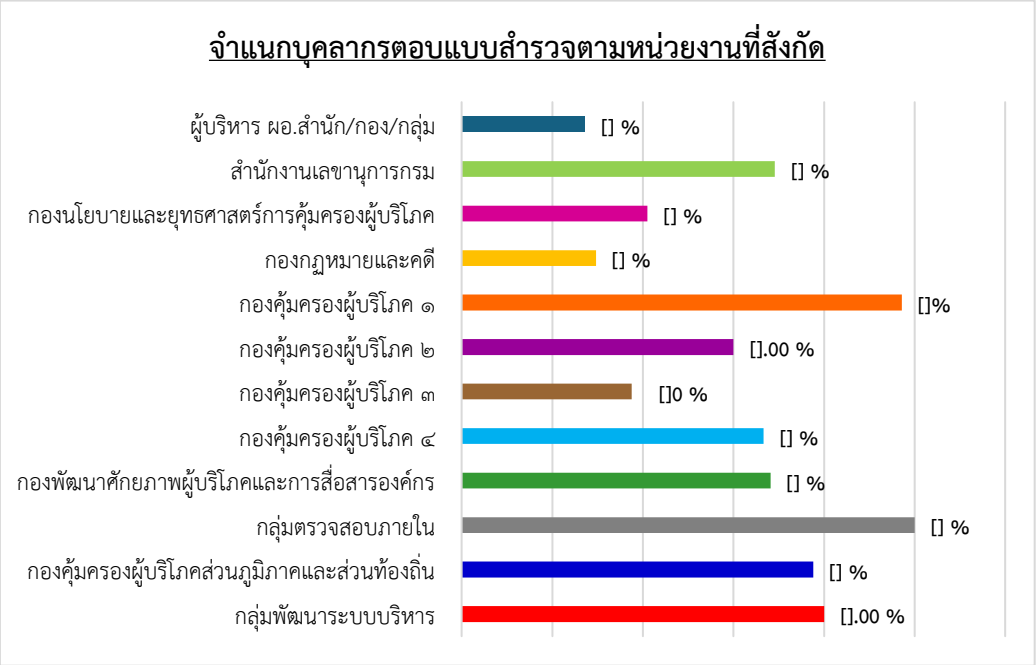
จากแผนภาพที่ 1.5 แสดงภาพรวมบุคลากรตามประเภท**ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ**ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ตำแหน่งงานที่มีผู้ตอบมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักสืบสวนสอบสวน จำนวน 77 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.3) เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.8) และนิติกร จำนวน 35 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.7) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 1.6 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง/กลุ่ม จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละของการตอบแบบสำรวจ (%) ที่แบ่งข้อตอบ 12 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งสามารถคำนวณสรุปได้ตามตาราง

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนบุคลากรแต่ละส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ระดับผู้บริหาร			
ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม	11	3	27.27
หน่วยงานภายใน			
สำนักงานเลขานุการกรม	81	56	69.14
กองนโยบายและยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภค	39	16	41.03
กองกฎหมายและคดี	54	16	29.63
กองคุ้มครองผู้บริโภค 1	35	34	97.14
กองคุ้มครองผู้บริโภค 2	45	27	60.00
กองคุ้มครองผู้บริโภค 3	40	15	37.50
กองคุ้มครองผู้บริโภค 4	27	18	66.67
กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภคและการสื่อสารองค์กร	22	15	68.18
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	4	100
กองคุ้มครองผู้บริโภคส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	58	45	77.59
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	10	8	80.00
รวม	**415**	**254**	

หมายเหตุ ระดับผู้บริหาร มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 3 คน

แผนภาพที่ 1.6 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง/กลุ่ม** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



จากภาพที่ 1.6 แสดงภาพรวมบุคลากรตาม**หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง/กลุ่ม** ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ที่ตอบแบบสำรวจเป็นจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ซึ่งมีการวิเคราะห์และคำนวณจากอัตรากำลังที่มีอยู่แต่ละหน่วยงาน โดยจัดเป็นกลุ่มค่าระหว่างร้อยละจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ร้อยละ 81 – 100 มีจำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองคุ้มครองผู้บริโภค 1 กลุ่มตรวจสอบภายใน

2) ร้อยละ 61 – 80 มีจำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองคุ้มครองผู้บริโภค 4 กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภคและการสื่อสารองค์กร กองคุ้มครองผู้บริโภคส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

3) ร้อยละ 41 – 60 มีจำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองนโยบายและยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภค กองคุ้มครองผู้บริโภค 2

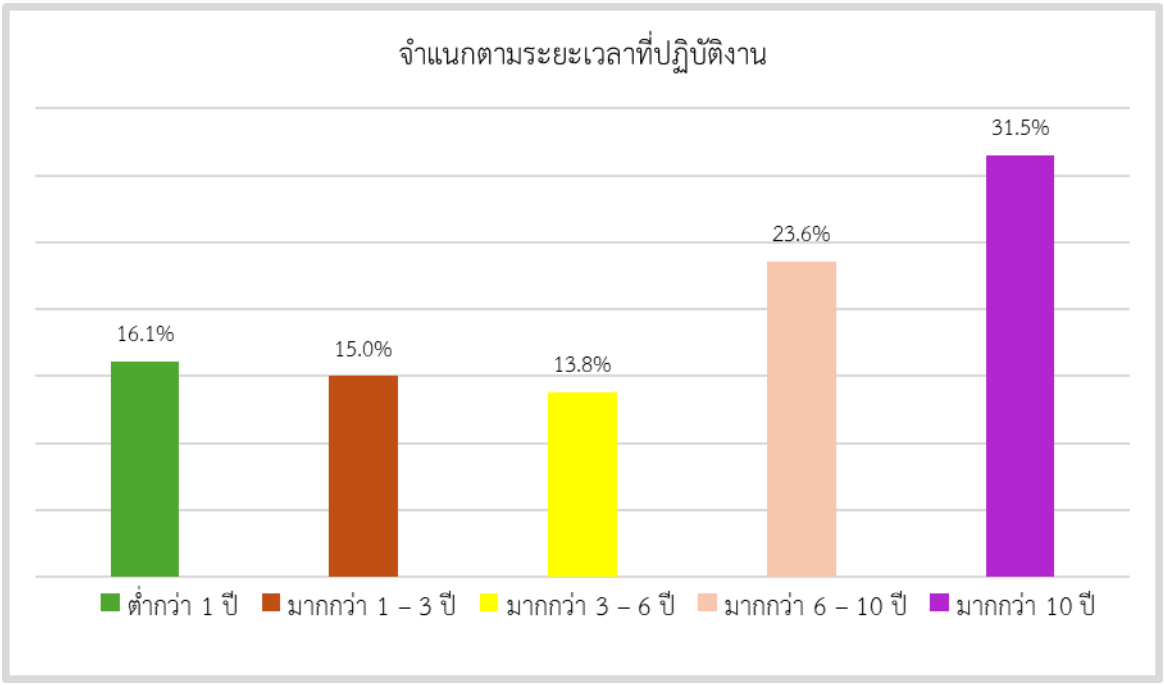
4) ร้อยละ 21 – 40 มีจำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมายและคดี กองคุ้มครองผู้บริโภค 3

5) ร้อยละ 0 – 20 ไม่พบหน่วยงาน

ตารางที่ 1.7 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละของการตอบแบบสำรวจ (%) ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคโดยแบ่งข้อคำตอบ 5 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	41	16.1
มากกว่า 1 – 3 ปี	38	15.0
มากกว่า 3 – 6 ปี	35	13.8
มากกว่า 6 – 10 ปี	60	23.6
มากกว่า 10 ปี	80	31.5
รวม	**223**	**100**

แผนภาพที่ 1.7 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

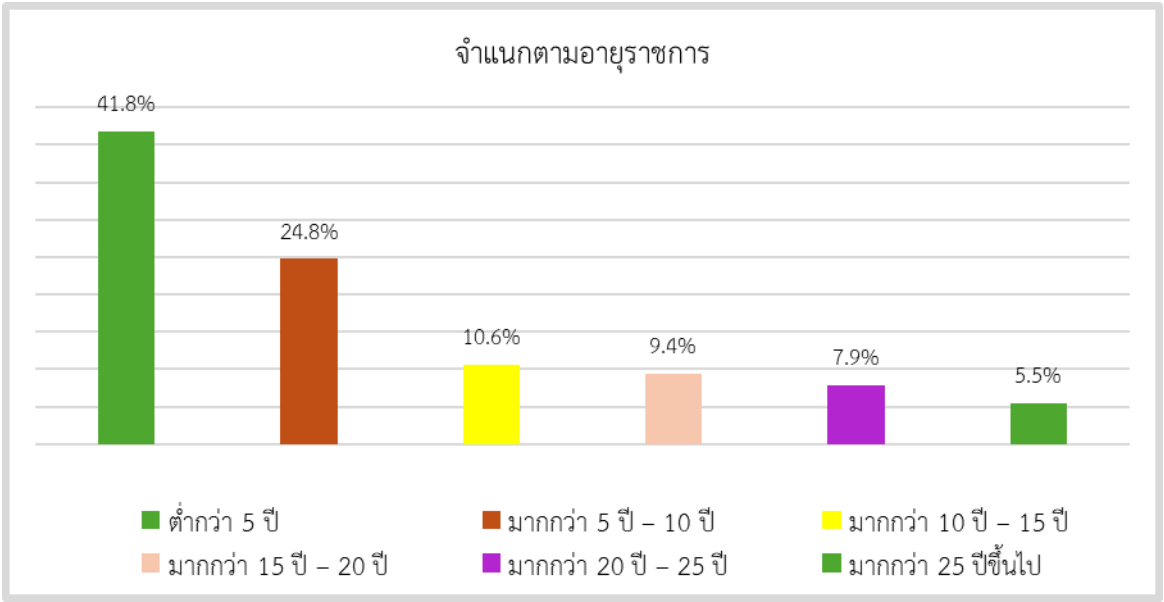


จากแผนภาพที่ 1.7 แสดงภาพรวมบุคลากรที่จำแนกตาม**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน**ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ระยะเวลาที่บุคลากรตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า10 ปี จำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.5) ลำดับรองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 – 10 ปี จำนวน 60 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.6) ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.1) ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า1 – 3 ปี จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 15) และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 – 6 ปี จำนวน 35 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.8) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 1.8 จำแนกตามอายุราชการ จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละของการตอบแบบสำรวจ (%) ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค โดยแบ่งข้อคำตอบ 6 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	106	41.8
มากกว่า 5 – 10 ปี	63	24.8
มากกว่า 10 – 15 ปี	27	10.6
มากกว่า 15 – 20 ปี	24	9.4
มากกว่า 20 – 25 ปี	20	7.9
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	14	5.5
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.8 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามอายุราชการ** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

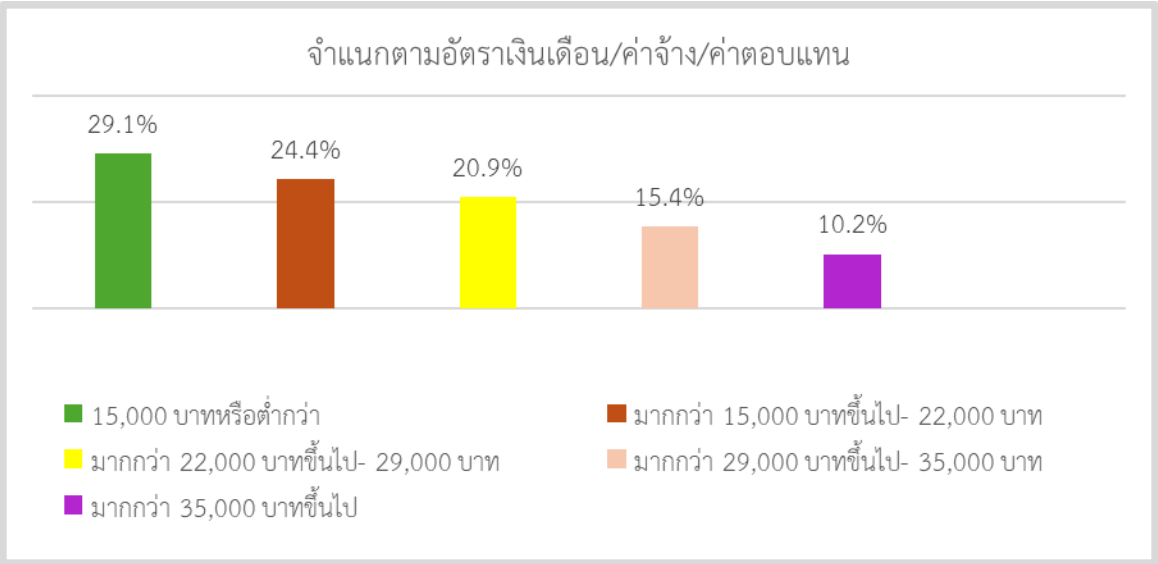


จากแผนภาพที่ 1.8 แสดงภาพรวมบุคลากรที่จำแนกตาม**อายุราชการ**ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า ระยะเวลาที่บุคลากรตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.8) รองลงมาคือ อายุราชการมากกว่า 5 – 10 ปี จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.8) อายุราชการมากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.6) อายุราชการมากกว่า 15 – 20 ปี จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.4) อายุราชการมากกว่า 20 – 25 ปี จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.9) และ อายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.5)

ตารางที่ 1.9 จำแนกตามอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละของการตอบแบบสำรวจ (%) ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค โดยแบ่งข้อคำตอบ 5 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
15,000 บาทหรือต่ำกว่า	74	29.1
มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป – 22,000 บาท	62	24.4
มากกว่า 22,000 บาทขึ้นไป – 29,000 บาท	53	20.9
มากกว่า 29,000 บาทขึ้นไป – 35,000 บาท	39	15.4
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	26	10.2
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.9 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

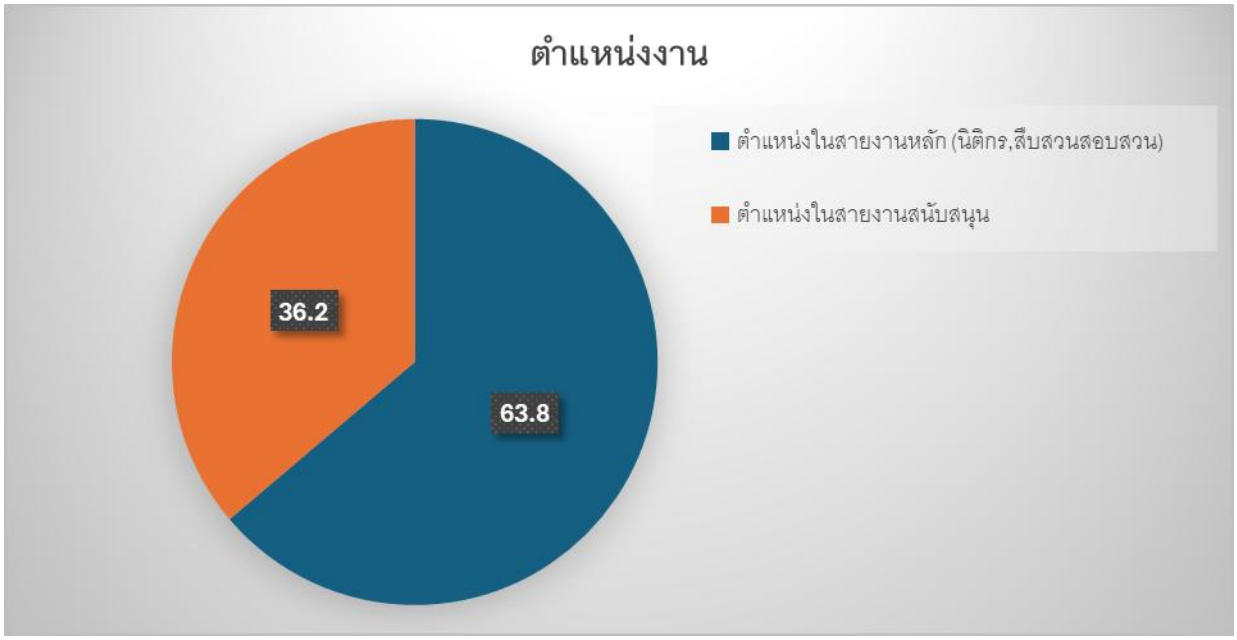


จากแผนภาพที่ 1.9 แสดงภาพรวมบุคลากรที่จำแนกตาม**อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน**ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่บุคลากรตอบมากที่สุด คือ เงินเดือน 15,000 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 74 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.1) รองลงมา คือเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป – 22,000 บาท จำนวน 62 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.4) เงินเดือนมากกว่า 22,000 บาทขึ้นไป – 29,000 บาท จำนวน 53 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.9) เงินเดือนมากกว่า 29,000 บาทขึ้นไป – 35,000 บาท จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.4) และเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.2)

ตารางที่ 1.10 จำแนกตามตำแหน่งงาน จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 2 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเพื่อหาจำนวนนับและจำนวนร้อยละ โดยสามารถแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตำแหน่งงาน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ตำแหน่งในสายงานหลัก (นิติกร,สืบสวนสอบสวน)	162	63.8
ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	92	36.2
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.10 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **ตำแหน่งงาน** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

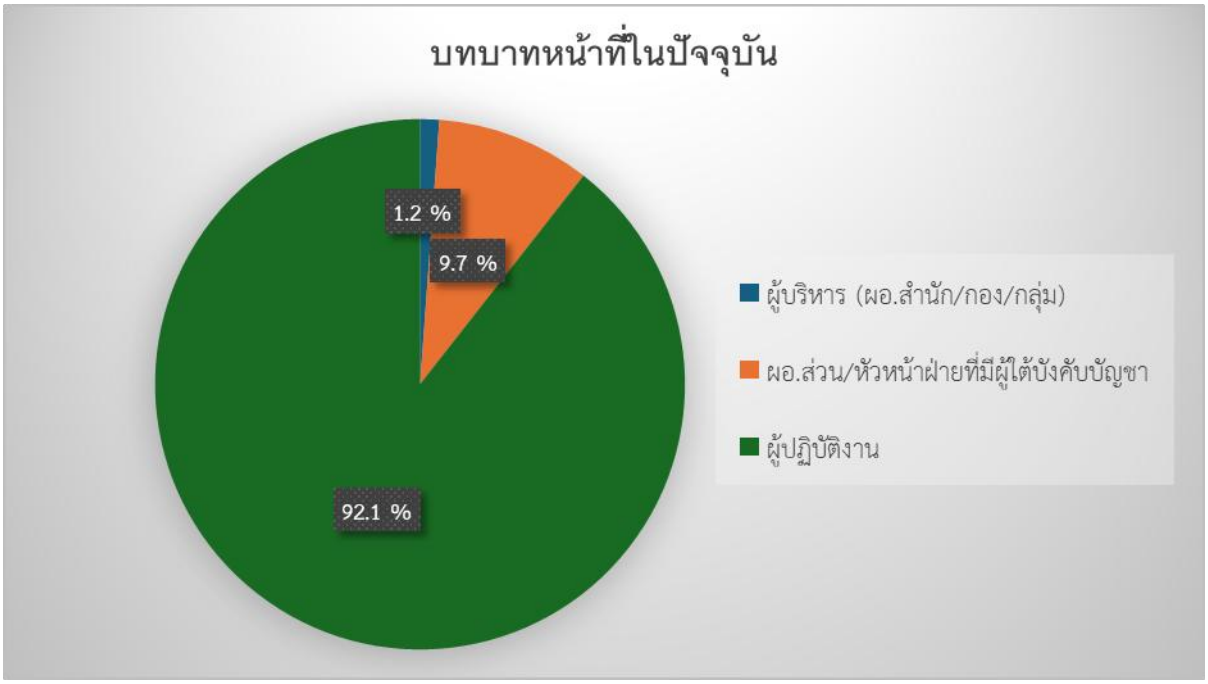


จากแผนภาพที่ 1.10 แสดงภาพรวมบุคลากรที่จำแนกตาม**ตำแหน่งงาน**ในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค มีบุคลากรตำแหน่งในสายงานหลัก (นิติกร สืบสวนสอบสวน) ตอบแบบสำรวจ จำนวน 162 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.8) และตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ตอบแบบสำรวจ จำนวน 92 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.2)

ตารางที่ 1.11 จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน จำนวนของบุคลากรตอบแบบสำรวจ (คน) และร้อยละที่ตอบแบบสำรวจ (%) โดยแบ่งข้อคำตอบ 3 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกเพียง 1 ข้อ ซึ่งสามารถคำนวณสรุปได้ตามตาราง

บทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรตอบ	ร้อยละ
ผู้บริหาร	3	1.20
ผอ.ส่วน/หัวหน้าฝ่ายที่มีผู้ติบังคับบัญชา	17	9.70
ผู้ปฏิบัติงาน	234	92.10
รวม	**254**	**100**

แผนภาพที่ 1.11 การแสดงตารางภาพรวมจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน** มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



จากแผนภาพที่ 1.11 แสดงภาพรวมบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ได้ตอบแบบสำรวจ **จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน** เป็นจำนวนทั้งสิ้น 254 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้บริหาร (ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม) จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.2) ผอ.ส่วน/หัวหน้าฝ่ายที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.7) และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 234 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.1)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จากแบบสอบถามประเมินจะมีข้อคำถามทั้งหมด 8 ด้าน โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านที่ 2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ 4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 5 ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ

ด้านที่ 6 ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านที่ 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านที่ 8 ด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร (คำถามปลายเปิดไม่บังคับตอบ)

<u>แบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกสามารถกำหนดเป็นช่วงระดับไว้ 5 ระดับ คือ</u>

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

<u>การวิเคราะห์ความพึงพอใจโดยกำหนดเป็นช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้</u>

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2.1 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	122 คน (48%)	91 คน (35.8%)	34 คน (13.4%)	5 คน (2%)	2 คน (0.8%)	4.28	85.67	มาก
2. งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและมีความท้าทาย	150 คน (59.1%)	76 คน (29.9%)	24 คน (9.4%)	3 คน (1.2%)	1 คน (0.4%)	4.46	89.21	มาก
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	101 คน (39.8%)	70 คน (27.6%)	48 คน (18.9%)	22 คน (8.7%)	13 คน (5.1%)	3.88	77.64	มาก
4. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	89 คน (35%)	100 คน (39.4%)	47 คน (18.5%)	12 คน (4.7%)	6 คน (2.4%)	4.00	80.00	มาก
ภาพรวม						**4.16**	**83.13**	**มาก**

จากตารางที่ 2.1 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **4.16** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ **83.13** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 2 งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและมีความท้าทาย ร้อยละ 89.21
ลำดับที่ 2 ข้อ 1 ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ร้อยละ 85.67
ลำดับที่ 3 ข้อ 4 ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน ร้อยละ 80.00
ลำดับที่ 4 ข้อ 3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ร้อยละ 77.64

สามารถสรุปตารางที่ 2.1 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ระดับมาก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ระดับปานกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ข้อคำถามที่ 2 งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและมีความท้าทาย พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ระดับมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ระดับปานกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ข้อคำถามที่ 3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ระดับมาก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปานกลาง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ระดับน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ข้อคำถามที่ 4 ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ระดับปานกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 2.2 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน	108 คน (42.5%)	91 คน (35.8%)	40 คน (15.7%)	9 คน (3.5%)	6 คน (2.4%)	4.13	82.52	มาก
2. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	72 คน (28.3%)	65 คน (25.6%)	74 คน (29.1%)	22 คน (8.7%)	21 คน (8.3%)	3.57	71.42	มาก
3. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	101 คน (39.8%)	76 คน (29.9%)	50 คน (19.7%)	19 คน (7.5%)	8 คน (3.1%)	3.96	79.13	มาก
4. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	106 คน (41.7%)	61 คน (24%)	54 คน (21.3%)	20 คน (7.9%)	13 คน (5.1%)	3.89	77.87	มาก
ภาพรวม						**3.89**	**77.74**	**มาก**

จากตารางที่ 2.2 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **3.89** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ **77.74** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 1 ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน ร้อยละ 82.52

ลำดับที่ 2 ข้อ 3 ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ร้อยละ 79.31

ลำดับที่ 3 ข้อ 4 ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ร้อยละ 77.87

ลำดับที่ 4 ข้อ 2 เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน ร้อยละ 71.42

สามารถสรุปตารางที่ 2.2 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับมากจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ระดับปานกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ข้อคำถามที่ 2 เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระดับมากจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับปานกลางจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับน้อยจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ข้อคำถามที่ 3 ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ระดับมากจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ระดับปานกลางจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ระดับน้อยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ข้อคำถามที่ 4 ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ระดับมากจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับปานกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับน้อยจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 2.3 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	94 คน (37%)	66 คน (26%)	60 คน (23.6%)	22 คน (8.7%)	12 คน (4.7%)	3.82	76.38	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการดูแลความสะอาดสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม	82 คน (32.3%)	76 คน (29.9%)	57 คน (22.4%)	26 คน (10.2%)	13 คน (5.1%)	3.74	74.80	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	104 คน (40.9%)	79 คน (31.1%)	52 คน (20.5%)	14 คน (5.5%)	5 คน (2%)	4.04	80.71	มาก
3.4 เมื่อเกิดปัญหา ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	141 คน (55.5%)	70 คน (27.6%)	36 คน (14.2%)	4 คน (1.6%)	3 คน (1.2%)	4.35	86.93	มาก
3.5 ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	137 คน (53.9%)	75 คน (29.5%)	32 คน (12.6%)	7 คน (2.8%)	3 คน (1.2%)	4.32	86.46	มาก
3.6 ทีมงานของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	136 คน (53.5%)	78 คน (30.7%)	28 คน (11%)	7 คน (2.8%)	5 คน (2%)	4.31	86.22	มาก
3.7 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	121 คน (47.6%)	77 คน (30.3%)	39 คน (15.4%)	12 คน (4.7%)	5 คน (2%)	4.17	83.39	มาก
3.8 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ	109 คน (42.9%)	75 คน (29.5%)	54 คน (21.3%)	13 คน (5.1%)	3 คน (1.2%)	4.08	81.57	มาก
ภาพรวม						**4.10**	**82.06**	**มาก**

จากตารางที่ 2.3 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **4.10** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ **82.06** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 3.4 เมื่อเกิดปัญหา ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 86.93

ลำดับที่ 2 ข้อ 3.5 ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 86.46

ลำดับที่ 3 ข้อ 3.6 ทีมงานของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร้อยละ 86.22

ลำดับที่ 4 ข้อ 3.7 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ร้อยละ 83.39

ลำดับที่ 5 ข้อ 3.8 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ ร้อยละ 81.75

ลำดับที่ 6 ข้อ 3.3 ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน ร้อยละ 80.71

ลำดับที่ 7 ข้อ 3.1 ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ร้อยละ 76.38

ลำดับที่ 8 ข้อ 3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการดูแลความสะอาดสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม ร้อยละ 74.80

สามารถสรุปตารางที่ 2.3 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 3.1 ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ระดับมากจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับปานกลางจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระดับน้อยจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ข้อคำถามที่ 3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการดูแลความสะอาดด้านสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระดับมากจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ระดับปานกลางจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับน้อยจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ข้อคำถามที่ 3.3 ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ระดับมากจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับปานกลางจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระดับน้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ข้อคำถามที่ 3.4 เมื่อเกิดปัญหา ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับมากจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปานกลางจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับน้อยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ข้อคำถามที่ 3.5 ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ระดับมากจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ข้อคำถามที่ 3.6 ทีมงานของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ระดับมากจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับปานกลางจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ข้อคำถามที่ 3.7 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับมากจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ระดับปานกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับน้อยจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ข้อคำถามที่ 3.8 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับมากจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระดับปานกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับน้อยจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 2.4 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\overline{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	103 คน (40.6%)	84 คน (33.1%)	56 คน (22%)	7 คน (2.8%)	4 คน (1.6%)	4.08	81.65	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า	114 คน (44.9%)	85 คน (33.5%)	46 คน (18.1%)	6 คน (2.4%)	3 คน (1.2%)	4.19	83.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า	123 คน (48.4%)	81 คน (31.9%)	37 คน (14.6%)	8 คน (3.1%)	5 คน (2%)	4.22	84.33	มาก
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสและเป็นธรรม	130 คน (51.2%)	65 คน (25.6%)	48 คน (18.9%)	7 คน (2.8%)	4 คน (1.6%)	4.22	84.41	มาก
ภาพรวม						**4.18**	**83.52**	**มาก**

จากตารางที่ 2.4 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **4.18** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ **83.52** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 4 ข้าพเจ้าเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสและเป็นธรรม ร้อยละ 84.41

ลำดับที่ 2 ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า ร้อยละ 84.33

ลำดับที่ 3 ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า ร้อยละ 83.70

ลำดับที่ 4 ข้อ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม ร้อยละ 81.65

สามารถสรุปตารางที่ 2.4 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ระดับมากจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ระดับปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ข้อคำถามที่ 2 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ระดับมากจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับน้อยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ข้อคำถามที่ 3 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ระดับมากจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ระดับปานกลางจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ระดับน้อยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ข้อคำถามที่ 4 ข้าพเจ้าเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสและเป็นธรรม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ระดับมากจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับปานกลางจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 2.5 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตารางดังนี้

ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
5.1 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	97 คน (38.2%)	83 คน (32.7%)	58 คน (22.8%)	9 คน (3.5%)	7 คน (2.8%)	4.00	80.00	มาก
5.2 หน่วยงาน/องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร/นโยบายขององค์กรให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ	107 คน (42.1%)	91 คน (35.8%)	47 คน (18.5%)	8 คน (3.1%)	1 คน (0.4%)	4.16	83.23	มาก
5.3 บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	109 คน (42.9%)	73 คน (28.7%)	58 คน (22.8%)	9 คน (3.5%)	5 คน (2%)	4.07	81.42	มาก
5.4 หน่วยงาน/องค์กรมีการรับและบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	107 คน (42.1%)	78 คน (30.7%)	49 คน (19.3%)	17 คน (6.7%)	3 คน (1.2%)	4.06	81.18	มาก
ภาพรวม						**4.07**	**81.46**	

จากตารางที่ 2.5 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **4.07** ภาพรวมคิดเป็น ร้อยละ **81.46** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 2 หน่วยงาน/องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร/นโยบายขององค์กรให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 83.23

ลำดับที่ 2 ข้อ 3 บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ร้อยละ 81.42

ลำดับที่ 3 ข้อ 4 หน่วยงาน/องค์กรมีการรับและบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 81.18

ลำดับที่ 4 ข้อ 1 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 80.00

สามารถสรุปตารางที่ 2.5 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับมากจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ระดับปานกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ข้อคำถามที่ 2 หน่วยงาน/องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร/นโยบายขององค์กรให้ ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ระดับมาก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ระดับปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ข้อคำถามที่ 3 บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับมาก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ระดับปานกลางจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ข้อคำถามที่ 4 หน่วยงาน/องค์กรมีการรับและบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ระดับมาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับปานกลางจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับน้อย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 2.6 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน	54 คน (21.3%)	57 คน (22.4%)	62 คน (24.4%)	36 คน (14.2%)	45 คน (17.7%)	3.15	63.07	ปานกลาง
2. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	106 คน (41.7%)	72 คน (28.3%)	54 คน (21.3%)	11 คน (4.3%)	11 คน (4.3%)	3.99	79.76	มาก
3. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	115 คน (45.3%)	78 คน (30.7%)	51 คน (20.1%)	6 คน (2.4%)	4 คน (1.6%)	4.16	83.15	มาก
4. ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	65 คน (25.6%)	55 คน (21.7%)	80 คน (31.5%)	25 คน (9.8%)	29 คน (11.4%)	3.40	68.03	ปานกลาง
5. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน	83 คน (32.7%)	80 คน (31.5%)	56 คน (22%)	19 คน (7.5%)	16 คน (6.3%)	3.77	75.35	มาก
ภาพรวม						**3.69**	**73.87**	**มาก**

จากตารางที่ 2.6 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย รวม **3.69** ภาพรวมคิดเป็น ร้อยละ **73.87** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 6.3 ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ร้อยละ 83.15

ลำดับที่ 2 ข้อ 2 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ร้อยละ 79.76

ลำดับที่ 3 ข้อ 5 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน ร้อยละ 75.35

ลำดับที่ 4 ข้อ 4 ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม ร้อยละ 68.03

ลำดับที่ 5 ข้อ 1 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน ร้อยละ 63.07

สามารถสรุปตารางที่ 2.6 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับมากจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับปานกลางจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับน้อยจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

ข้อคำถามที่ 2 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ระดับมากจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระดับปานกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับน้อยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ข้อคำถามที่ 3 ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ระดับมากจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ระดับน้อยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ข้อคำถามที่ 4 ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับมากจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ระดับปานกลางจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับน้อยจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

ข้อคำถามที่ 5 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ระดับมากจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ระดับน้อยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 2.7 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ภาพรวมความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	42 คน (16.5%)	51 คน (20.1%)	75 คน (29.5%)	36 คน (14.2%)	50 คน (19.7%)	3.00	59.92	ปานกลาง
2. การปรับขึ้นค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	62 คน (24.4%)	62 คน (24.4%)	70 คน (27.6%)	25 คน (9.8%)	35 คน (13.8%)	3.36	67.17	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	63 คน (24.8%)	62 คน (24.4%)	74 คน (29.1%)	28 คน (11%)	27 คน (10.6%)	3.42	68.35	ปานกลาง
4. ในหน่วยงาน/องค์กรจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	57 คน (22.4%)	65 คน (25.6%)	77 คน (30.3%)	31 คน (12.2%)	24 คน (9.4%)	3.39	67.87	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน/องค์กร	79 คน (31.1%)	66 คน (26%)	64 คน (25.2%)	27 คน (10.6%)	18 คน (7.1%)	3.63	72.68	มาก
6. หน่วยงาน/องค์กรได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง	61 คน (24%)	46 คน (18.1%)	78 คน (30.7%)	39 คน (15.4%)	30 คน (11.8%)	3.27	65.43	ปานกลาง
ภาพรวม						**3.35**	**66.90**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2.7 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย รวม **3.35** ภาพรวมคิดเป็น ร้อยละ **66.90** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับปานกลาง** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 5 ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน/องค์กร ร้อยละ 72.68

ลำดับที่ 2 ข้อ 3 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ร้อยละ 68.35

ลำดับที่ 3 ข้อ 4 ในหน่วยงาน/องค์กรจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ ร้อยละ 67.87

ลำดับที่ 4 ข้อ 2 การปรับขึ้นค่าตอบแทน เหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า ร้อยละ 67.17

ลำดับที่ 5 ข้อ 6 หน่วยงาน/องค์กรได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ร้อยละ 65.43

ลำดับที่ 6 ข้อ 1 รายได้จากการทำงาน ของข้าพเจ้าเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ร้อยละ 59.92

สามารถสรุปตารางที่ 2.7 ในรายข้อดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระดับมากจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ระดับปานกลางจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระดับน้อยจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7

ข้อคำถามที่ 2 การปรับขึ้นค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับมากจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับปานกลางจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับน้อยจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

ข้อคำถามที่ 7.3 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ระดับมากจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับปานกลางจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับน้อยจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ข้อคำถามที่ 7.4 ในหน่วยงาน/องค์กรจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับมากจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับปานกลางจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ระดับน้อยจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ข้อคำถามที่ 7.5 ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน/องค์กร พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับมากจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับปานกลางจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ระดับน้อยจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ข้อคำถามที่ 7.6 หน่วยงาน/องค์กรได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงของบุคลากร พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับมากจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับปานกลางจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับน้อยจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ผลการสำรวจข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

เกี่ยวกับปัจจัยใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (โดยเปิดอิสระในการตอบแบบสำรวจไม่บังคับตอบ)

จากการรวบรวมคำตอบปลายเปิดในหัวข้อ “ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด” พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ 254 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 58 คน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งในเชิงเศรษฐกิจ ความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านจิตใจ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มและสรุปได้ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ค่าตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนเฉพาะทาง เช่น ค่าตอบแทนนักสืบสวนหรือค่าทำสำนวนร้องทุกข์ รวมถึง ค่าตอบแทนตามวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งสะท้อนความคาดหวังของบุคลากรต่อการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. โอกาสความก้าวหน้าและการบรรจุเป็นข้าราชการ

มีการเรียกร้องให้พิจารณา การบรรจุเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงเปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน

3. ความมั่นคงในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุคลากรจำนวนหนึ่งให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความสุขในที่ทำงาน และสังคมของการทำงานที่เป็นมิตร มีเพื่อนร่วมงานดี หัวหน้าเข้าใจ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ การมีกิจกรรมภายใน เช่น อาหารกลางวันร่วมกัน จากรายได้พิเศษ เช่น เงินสินบน ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

4. ความเหมาะสมของงานกับชีวิต

บางคนให้ความสำคัญกับงานที่อยู่ใกล้บ้าน ใกล้ครอบครัว หรือตรงกับวุฒิการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

5. คุณค่าทางใจจากการทำงาน

สุดท้ายยังมีบุคลากรที่รู้สึกมีแรงจูงใจจากการได้ทำงานเพื่อประชาชน ซึ่งแสดงถึงคุณค่าทางใจและอุดมการณ์ที่ยังคงมีอยู่ในกลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ

ตารางที่ 2.8 จากตารางที่ 2.1 – 2.7 แสดงภาพรวมของบุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยมีการคำนวณ และเทียบหาค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม โดยแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ภาพรวมแสดงความคิดเห็น	N	%	$\overline{x}$	ระดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	254	83.13	4.16	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	254	77.74	3.89	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	254	82.06	4.10	มาก
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	254	83.52	4.18	มาก
5. ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ	254	81.46	4.07	มาก
6. ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	254	73.87	3.69	มาก
7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	254	66.90	3.35	ปานกลาง
คะแนนภาพรวม		**78.58**	**3.93**	**มาก**

จากตาราง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมการตอบแบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน**อยู่ระดับมาก** **คิดเป็นร้อยละ 78.58**

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความผูกพัน

จากแบบสอบถามประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคจะแบ่งข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันมีจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ

<u>แบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกสามารถกำหนดเป็นช่วงระดับไว้ 5 ระดับ คือ</u>

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

<u>การวิเคราะห์ความพึงพอใจโดยกำหนดเป็นช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้</u>

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3.1 แสดงภาพรวมการคำนวณของจำนวนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม**ปัจจัยความผูกพัน** ประกอบด้วย 9 ข้อคำถาม โดยมีผู้ตอบทั้งสิ้น 254 คน และนำมาเทียบหาจำนวนร้อยละ พร้อมสรุปรวมหาค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ปัจจัยความผูกพัน	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
1. เมื่อองค์กรของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของสังคม ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ	141 คน (55.5%)	71 คน (28%)	38 คน (15%)	2 คน (0.8%)	2 คน (0.8%)	4.37	87.32	มาก
2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้และพร้อมนำเสนอองค์กรสู่สังคมภายนอก	131 คน (51.6%)	69 คน (27.2%)	47 คน (18.5%)	5 คน (2%)	2 คน (0.8%)	4.27	85.35	มาก
3. ข้าพเจ้าซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	164 คน (64.6%)	66 คน (26%)	22 คน (8.7%)	1 คน (0.4%)	1 คน (0.4%)	4.54	90.79	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นบุคลากรคนสำคัญที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร	109 คน (42.9%)	76 คน (29.9%)	58 คน (22.8%)	9 คน (3.5%)	2 คน (0.8%)	4.11	82.13	มาก
5. ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	124 คน (48.8%)	74 คน (29.1%)	46 คน (18.1%)	7 คน (2.8%)	3 คน (1.2%)	4.22	84.33	มาก
6. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ข้าพเจ้ายิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	127 คน (50%)	69 คน (27.2%)	46 คน (18.1%)	9 คน (3.5%)	3 คน (1.2%)	4.21	84.25	มาก
7. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ อายุราชการ	87 คน (34.3%)	69 คน (27.2%)	56 คน (22%)	19 คน (7.5%)	23 คน (9.1%)	3.70	74.02	มาก
8. ข้าพเจ้าคิดว่าจะไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ที่ให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	83 คน (32.7%)	53 คน (20.9%)	74 คน (29.1%)	17 คน (6.7%)	27 คน (10.6%)	3.58	71.65	มาก

ปัจจัยความผูกพัน	จำนวน (N)/ ร้อยละ (%)					$\bar{x}$	%	ระดับความพึงพอใจ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยสุดท้าย			
9. หากองค์กรประสบปัญหาข้าพเจ้าคิดว่าจะย้ายไปองค์กรอื่น	44 คน (17.3%)	39 คน (15.4%)	88 คน (34.6%)	40 คน (15.7%)	43 คน (16.9%)	3.00	60.08	ปานกลาง
ภาพรวม						**4.00**	**79.99**	**มาก**

จากตารางที่ 3.1 พบว่า บุคลากรของ สคบ. ตอบแบบสอบถามปัจจัยความผูกพัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม **4.00** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ **79.99** ซึ่งแปรผลอยู่ใน **ระดับมาก** และได้เรียงลำดับประเด็นคำถามตามระดับค่าร้อยละ (%) จากมากไปน้อย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 3 ข้าพเจ้าซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ร้อยละ 90.79

ลำดับที่ 2 ข้อ 1 เมื่อองค์กรของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของสังคม ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจร้อยละ 87.32

ลำดับที่ 3 ข้อ 2 ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้และพร้อมนำเสนอองค์กรสู่สังคมภายนอก ร้อยละ 85.35

ลำดับที่ 4 ข้อ 5 ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ ร้อยละ 84.33

ลำดับที่ 5 ข้อ 6 เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ข้าพเจ้ายิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร้อยละ 84.25

ลำดับที่ 6 ข้อ 4 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นบุคลากรคนสำคัญที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร ร้อยละ 82.13

ลำดับที่ 7 ข้อ 7 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ อายุราชการ ร้อยละ 74.02

ลำดับที่ 8 ข้อ 8 ข้าพเจ้าคิดว่าจะไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ที่ให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ร้อยละ 71.65

ลำดับที่ 9 ข้อ 9 หากองค์กรประสบปัญหาข้าพเจ้าคิดว่าจะย้ายไปองค์กรอื่น ร้อยละ 60.08

จากตารางที่ 3.1 สามารถสรุปผลรายข้อได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 เมื่อองค์กรของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของสังคม ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับมากจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ระดับปานกลางจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ระดับน้อยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ข้อคำถามที่ 2 ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้และพร้อมนำเสนอองค์กรสู่สังคมภายนอก พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 ระดับมากจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับน้อยจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ข้อคำถามที่ 3 ข้าพเจ้าซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ระดับมากจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับปานกลางจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระดับน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ข้อคำถามที่ 4 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นบุคลากรคนสำคัญที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับมากจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ระดับปานกลางจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ข้อคำถามที่ 5 ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับมากจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ข้อคำถามที่ 6 เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ข้าพเจ้ายิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับมากจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ข้อคำถามที่ 7 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับมากจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ระดับน้อยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ข้อคำถามที่ 8 ข้าพเจ้าคิดว่าจะไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ที่ให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ระดับมากจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระดับปานกลางจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับน้อยจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ข้อคำถามที่ 9 หากองค์กรประสบปัญหาข้าพเจ้าคิดว่าจะย้ายไปองค์กรอื่น พบว่ามีบุคลากรตอบระดับมากที่สุดจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ระดับมากจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับปานกลางจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ระดับน้อยจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

จากตารางที่ 2.8 และ 3.1 แสดงภาพรวมของบุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยมีการคำนวณ และเทียบหาค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม โดยแยกรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ภาพรวมแสดงความคิดเห็น	N	%	$\bar{x}$	**ระดับ**
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	254	78.58	3.93	มาก
2. ปัจจัยความผูกพัน	254	79.99	4.00	มาก
คะแนนภาพรวม		**79.29**	**3.96**	**มาก**

จากตาราง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมการตอบแบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและด้านปัจจัยความผูกพันทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมาก **คิดเป็นร้อยละ 79.29**

หมายเหตุ***จาก**ค่าเป้าหมายปี 2568 ตั้งไว้ที่ร้อยละ 76** ซึ่งจากการสำรวจความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้**ร้อยละ 79.29**

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม 254 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีการเสนอความคิดเห็นจำนวน 20 คน โดยเป็นข้อไม่บังคับตอบ สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างกำลังคนและโอกาสความก้าวหน้า

หน่วยงานควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยเฉพาะในระดับล่าง เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน ลดความรู้สึกติดขัด และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. อุปกรณ์และทรัพยากรในการทำงาน

ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

ความผาสุกของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการ ที่ควรได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน โดยวันลาไม่ถูกหักค่าแรง และมีสวัสดิการพื้นฐาน เช่น การลาป่วยโดยไม่เสียสิทธิ์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

4. การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ในองค์กร

บุคลากรชื่นชอบการจัดอบรมและกิจกรรมร่วมภายในองค์กร เพราะช่วยเสริมความรู้ความเข้าใจในงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อความสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่ดี

5. การสนับสนุนด้านจิตใจและสุขภาพจิต

งานที่เกี่ยวข้องกับผู้ร้องเรียนจำนวนมากมักส่งผลต่อภาวะความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ควรมีนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา พร้อมทั้งมีระบบช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร

6. การสร้างความมั่นคงในสายงาน

ควรมีแนวทางในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ เช่น การเพิ่มอัตราข้าราชการ เพื่อลดปัญหาสมองไหล และส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนางานขององค์กร

7. บทบาทองค์กรเชิงรุกและการกระจายการบริการ

ควรมีการปรับบทบาทองค์กรให้มีความเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เช่น การตั้งสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคในเขตต่าง ๆ โดยใช้พื้นที่ราชพัสดุที่มีอยู่ เพื่อขยายขอบเขตการให้บริการอย่างทั่วถึงแรงจูงใจในการทำงานเฉพาะทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีภารกิจด้านการสืบสวนสอบสวน ควรมีค่าตอบแทนพิเศษหรือค่าสำนวน เพื่อจูงใจและตอบแทนความรับผิดชอบที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ทักษะเฉพาะ

8. การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต

ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น กีฬา หรือการออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทั้งกายและใจให้แก่บุคลากรในระยะยาว

ocpb

ลาคลอด

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 แบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

คำชี้แจง

แบบสำรวจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อศึกษาความต้องการและระดับความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุง ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งคำถาม มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพัน
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

วิธีการ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

1.2 อายุ

☐ 1) 20 – 30 ปี ☐ 2) 31 – 40 ปี ☐ 3) 41 - 50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพการทำงาน

☐ 1) ข้าราชการ ☐ 2) พนักงานราชการ
☐ 3) ลูกจ้างประจำ ☐ 4) พนักงานจ้างเหมาบริการ

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

☐ 1. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม ☐ 2. นักทรัพยากรบุคคล
☐ 3. นิติกร ☐ 4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
☐ 5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ☐ 6. นักวิชาการพัสดุ

☐ 7. นักสืบสวนสอบสวน ☐ 8. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
☐ 9. นักวิชาการเงินและบัญชี ☐ 10. นักประชาสัมพันธ์
☐ 11. นักวิชาการเผยแพร่ ☐ 12. นักจัดการงานทั่วไป
☐ 13. เจ้าพนักงานธุรการ ☐ 14. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
☐ 15. เจ้าหน้าที่ธุรการ ☐ 16. เจ้าหน้าที่รับรอง
☐ 17. พนักงานบริการ ☐ 18. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
☐ 19. เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน ☐ 20. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
☐ 21. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ☐ 22. เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
☐ 23. เจ้าหน้าที่ควบคุมงาน ☐ 24. เจ้าหนักงานพัสดุ
☐ 25. เจ้าพนักงานเผยแพร่ ☐ 26. อื่น ๆ

1.5. ส่วนราชการที่ท่านสังกัด

☐ 1. ผู้บริหาร (ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม) ☐ 2. สำนักงานเลขานุการกรม
☐ 3. กองนโยบายและยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภค ☐ 4. กองกฎหมายและคดี
☐ 5. กองคุ้มครองผู้บริโภค 1 ☐ 6. กองคุ้มครองผู้บริโภค 2
☐ 7. กองคุ้มครองผู้บริโภค 3 ☐ 8. กองคุ้มครองผู้บริโภค 4

1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน สคบ.

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ มากกว่า1–3 ปี ☐ มากกว่า3–6 ปี ☐ มากกว่า6–10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

1.7 อายุราชการ

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ มากกว่า1–3 ปี ☐ มากกว่า3–6 ปี ☐ มากกว่า6–10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

1.8 อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

☐ 15,000 บาทหรือต่ำกว่า ☐ มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป - 22,000 บาท
☐ มากกว่า 22,000 บาทขึ้นไป - 29,000 บาท ☐ มากกว่า 29,000 บาทขึ้นไป - 35,000 บาท
☐ มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

1.9 ตำแหน่งงาน

☐ ตำแหน่งในสายงานหลัก (นิติกร สืบสวนสอบสวน) ☐ ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

1.10 บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน

☐ 1. ผู้บริหาร (ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม)
☐ 2. ผอ.ส่วน/หัวหน้าฝ่ายที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา
☐ 3. ผู้ปฏิบัติงาน

โดยแบ่งความหมายของระดับความพึงพอใจ (5)= มากที่สุด (4)= มาก (3)= ปานกลาง (2)= น้อย (1)= น้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ					
2. งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง					
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม					
4. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน					
2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน					
2. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน					
3. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน					
2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6. ระบบของ สคบ. มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและเครือข่ายที่น่าเชื่อถือ					
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม					
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการดูแลความสะอาดด้านสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน					
4. เมื่อเกิดปัญหา ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
5. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
6. ทีมงานของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
7. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					
8. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ					
2.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม					
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า					
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า					

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
2.5 ด้านการส่งเสริมและก่อให้เกิดแรงจูงใจ					
1. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
2. หน่วยงาน/องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร/นโยบายขององค์กรให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ					
3. บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ					
4. หน่วยงาน/องค์กรมีการรับและบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ					
2.6 ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
1. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน					
2. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
3. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
4. ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					
5. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน					
2.7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2. การปรับขึ้นค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
4. ในหน่วยงาน/องค์กรจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ					
5. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน/องค์กร					
6. หน่วยงาน/องค์กรได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงของบุคลากร					

ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพัน

โดยแบ่งความหมายของระดับความพึงพอใจ (5)= มากที่สุด (4)= มาก (3)= ปานกลาง (2)= น้อย (1)= น้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยความผูกพัน					
1. เมื่อองค์กรของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของสังคม ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้และพร้อมนำเสนอองค์กรสู่สังคมภายนอก					
3.ข้าพเจ้าซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
4. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นบุคลากรคนสำคัญที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร					
5. ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
6. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ข้าพเจ้ายิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าจะไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ที่ให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					
9. หากองค์กรประสบปัญหาข้าพเจ้าคิดว่าจะย้ายไปองค์กรอื่น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ทีมงานจัดทำ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

นางจรัสศรี ธนิทธิพันธ์
นางสาวชริญธิดา คนซื่อ
นายอภิสิทธิ์ รัตนะ
นางสาวปณิดา อินทร์วิมล
นายธนา เนื่องจำนงค์
นางสาวศันสนีย์ จีนบรรเจิด
ว่าที่ ร.ต. หญิงพรรณราย สุขกำเหนิด
นายจักรภัทร พงษ์พัง

OCPB

การสำรวจปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงาน ของบุคลากร สคบ.

ประจำปีงบประมาณ *2568*