



แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

ด้วยสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ การสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยวัดความสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ในการนี้ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแผนการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือหน่วยงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
มีนาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

๑

- วิสัยทัศน์
- พันธกิจ
- ภารกิจ
- ยุทธศาสตร์
- ค่านิยม
- วัฒนธรรม
- นิยามความผาสุกและความผูกพัน

ส่วนที่ ๒ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

๕

**ส่วนที่ ๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ**

๗

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพัน
ของผู้ปฏิบัติงาน
- ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด
- ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๑๙

- ประเด็นยุทธศาสตร์, เป้าประสงค์, ตัวชี้วัด, หน่วยนับ, ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
- กลยุทธ์, แนวทาง/มาตรการ, โครงการ/กิจกรรม, ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย
งบประมาณ, หน่วยงานรับผิดชอบ

**ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

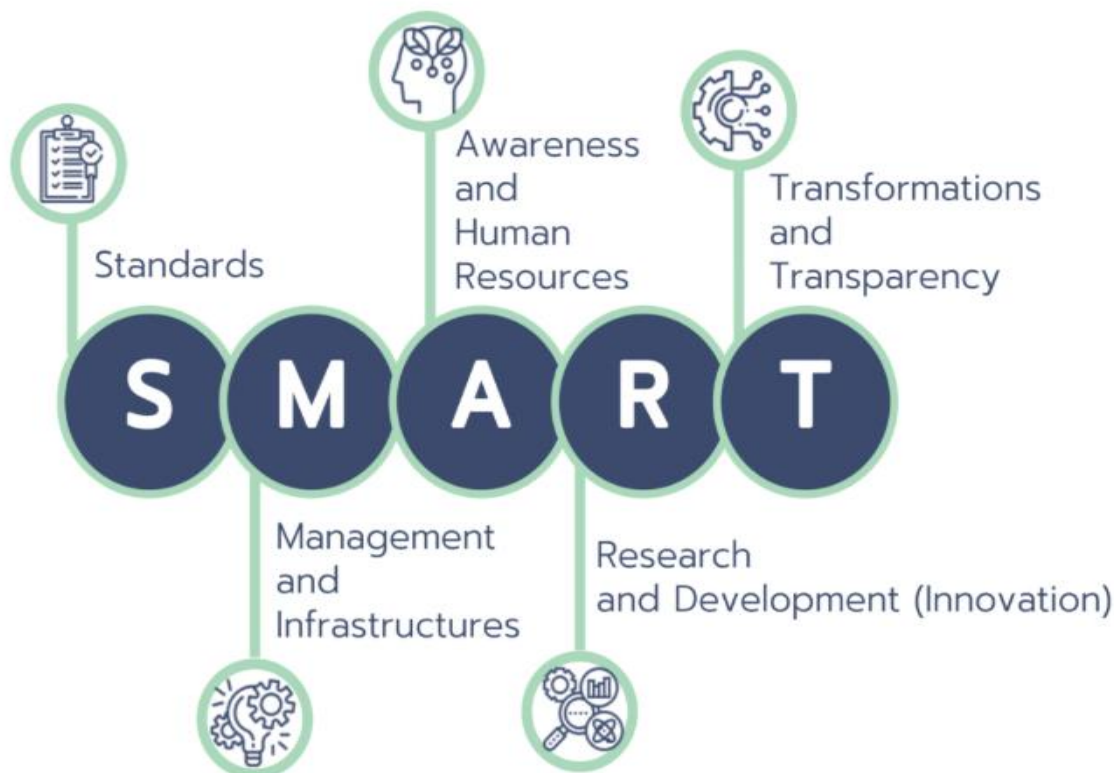
๒๒

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

๑.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กร SMART ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนและสิ่งแวดล้อม



สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มุ่งมั่นในการเป็นองค์กรกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากลเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานประชาชนและสิ่งแวดล้อม โดยยกระดับการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “SMART OAP” คือ

S : Standards

การกำกับดูแลทางนิวเคลียร์และรังสี โดยยึดหลักการความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย และการพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ตามมาตรฐานสากล

M : Management and Infrastructures

การบริหารจัดการด้านการกำกับ ซึ่งประกอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ระบบบริหารราชการ และความร่วมมือระหว่างประเทศให้มีความครอบคลุม ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถสนับสนุนการกำกับดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการให้บริการดิจิทัลภาครัฐที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การยกระดับมาตรฐานวิทยารังสี ห้องปฏิบัติการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

A : Awareness and Human Resources

การสร้างตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีผ่านการสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงประชาชน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการกำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

R : Research and Development

การวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีให้แก่สถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

T : Transformations and Transparency

การพลิกโฉมการให้บริการและการดำเนินงานขององค์กรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่ง ปส. ต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านกระบวนการ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบดิจิทัล ตลอดจนบุคลากร เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้โอกาสได้อย่างเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ พันธกิจ

- ๑) กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย และการพิทักษ์ความปลอดภัย
- ๒) เฝ้าระวังภัย เตรียมพร้อม และรับมือเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมถึงพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัย
- ๔) เสริมสร้างเครือข่าย พันธกรณี และความตกลงระหว่างประเทศด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี
- ๕) เผยแพร่ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้แก่ประชาชน

๑.๓ ภารกิจ

- ๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
- ๓) กำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมทั้งพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
 - ๔) เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ
 - ๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
 - ๖) ประสานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศ
 - ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๔ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับประสิทธิภาพด้านการกำกับดูแลตามมาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการกำกับดูแลทางนิวเคลียร์และรังสี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสื่อสารด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี



๑.๕ ค่านิยม

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้ดำเนินการจัดทำค่านิยมองค์กรขึ้นใหม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรในการยึดถือนำไปปฏิบัติใช้ โดยมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น โดยค่านิยมของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ คือ “ATOMS” ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

A : Accountability	ความรับผิดชอบ
T : Transparency	ความโปร่งใส
O : Observant	ใส่ใจในรายละเอียด
M : Masterful	เชี่ยวชาญ
S : Safety and Security	ความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย

๑.๖ วัฒนธรรม

ยึดมั่นในมาตรฐานการกำกับ ตามหลักมาตรฐานสากล บริการด้วยความโปร่งใสเพื่อความปลอดภัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม

๑.๗ นิยามความผาสุกและความผูกพัน

๑) ความผาสุก คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกถึงพอใจ มีความสุข ความสงบ มีความสบายกายและสบายใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร โดยมีปัจจัยวัดระดับความผาสุกได้ ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ปัจจัยด้านบุคลากร คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลหรือพนักงานในองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

(๒) ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

(๓) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต คือ ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคล ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

(๔) ปัจจัยด้านรางวัล คือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการจูงใจพนักงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อระบบรางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ซึ่งมีรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร

(๕) ปัจจัยด้านโอกาส คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

(๖) ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร คือ การที่องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร

๒) ความผูกพัน คือ ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้ จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วม กับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมและประชาชน ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความภักดี ความผูกพัน และทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ของบุคลากรที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือการแสดงออกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ไม่ซ้ำเติมหรือเผยแพร่ข้อมูลด้านลบโดยไม่มีเหตุอันควร

(๒) พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป คือ การที่บุคลากรมีความผูกพัน ความภักดีและความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ ไม่ต้องการที่จะย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถสังเกตได้จากหลายด้าน เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร การวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และความพยายามที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(๓) พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจและความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเพียรพยายาม อดทน ใส่ใจในคุณภาพของงาน และพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

```

graph TD
    A[กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม] --- B[สำนักงานปรมาญเพื่อสันติ]
    B --- C[คณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ]
    B --- D[กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร]
    B --- E[กลุ่มกฎหมาย]
    B --- F[กลุ่มตรวจสอบภายใน]
    B --- G[*ศูนย์ปรมาญเพื่อสันติภูมิภาค]
    B --- H[สำนักงานเลขาธิการกรม]
    B --- I[กองยุทธศาสตร์และแผนงาน]
    B --- J[กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี]
    B --- K[กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี]
    B --- L[กองพัฒนาระบบและมาตรฐานการกักขังความปลอดภัย]
    D --- D1[งานพัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบงาน]
    D --- D2[งานพัฒนามาตรการและการเปลี่ยนแปลง]
    D --- D3[งานพัฒนาระบบการบริหารปฏิผลสัมฤทธิ์]
    E --- E1[งานกฎหมายระหว่างประเทศ]
    E --- E2[งานพัฒนากฎหมาย]
    E --- E3[งานที่ปรึกษากฎหมายและการอุดหนุนคำสั่งทางปกครอง]
    E --- E4[งานคดี]
    F --- F1[กลุ่มงานตรวจสอบภายใน]
    G --- G1[*ศูนย์ปรมาญเพื่อสันติภูมิภาค]
    H --- H1[กลุ่มงานวิจัยการ]
    H --- H2[กลุ่มการเจ้าหน้าที่]
    H --- H3[กลุ่มบริหารงานคลัง]
    H --- H4[กลุ่มบริหารงานพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ]
    H --- H5[กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์]
    H --- H6[กลุ่มงานช่าง]
    I --- I1[ฝ่ายบริหารงานทั่วไป]
    I --- I2[กลุ่มยุทธศาสตร์และประเมินผล]
    I --- I3[กลุ่มแผนงานและงบประมาณ]
    I --- I4[กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสี]
    I --- I5[กลุ่มความร่วมมือและประสานงานระหว่างประเทศ]
    I --- I6[กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ]
    I --- I7[กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ]
    J --- J1[ฝ่ายบริหารงานทั่วไป]
    J --- J2[กลุ่มมาตรฐานการวัดรังสี]
    J --- J3[กลุ่มตรวจสอบเครื่องกำเนิดรังสี]
    J --- J4[กลุ่มตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและนิวเคลียร์ทางอุตสาหกรรม]
    J --- J5[กลุ่มตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและนิวเคลียร์ทางการแพทย์และศึกษาวิจัย]
    J --- J6[ปฏิบัติการฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสี]
    K --- K1[ฝ่ายบริหารงานทั่วไป]
    K --- K2[กลุ่มอนุญาตกัมมันตรังสี]
    K --- K3[กลุ่มอนุญาตทางนิวเคลียร์]
    K --- K4[กลุ่มอนุญาตเครื่องกำเนิดรังสี]
    K --- K5[กลุ่มบริหารงานข้อมูลทางนิวเคลียร์และรังสี]
    K --- K6[กลุ่มอนุญาตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี]
    L --- L1[ฝ่ายบริหารงานทั่วไป]
    L --- L2[กลุ่มมาตรฐานการวัดทางนิวเคลียร์และรังสี]
    L --- L3[กลุ่มพัฒนาความปลอดภัย]
    L --- L4[กลุ่มเฝ้าตรวจกัมมันตรังสี]
    L --- L5[กลุ่มประเมินค่าปริมาณรังสี]
    L --- L6[กลุ่มสนับสนุนทางเทคนิคด้านความมั่นคงและพิทักษ์]
    L --- L7[กลุ่มวิศวกรรมนิวเคลียร์และบำรุงรักษาเครื่องปฏิกรณ์]
  
```

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

สำนักงานปรมาญเพื่อสันติ

คณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- งานพัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบงาน
- งานพัฒนามาตรการและการเปลี่ยนแปลง
- งานพัฒนาระบบการบริหารปฏิผลสัมฤทธิ์

กลุ่มกฎหมาย

- งานกฎหมายระหว่างประเทศ
- งานพัฒนากฎหมาย
- งานที่ปรึกษากฎหมายและการอุดหนุนคำสั่งทางปกครอง
- งานคดี

กลุ่มตรวจสอบภายใน

***ศูนย์ปรมาญเพื่อสันติภูมิภาค**

สำนักงานเลขาธิการกรม

- กลุ่มงานวิจัยการ
- กลุ่มการเจ้าหน้าที่
- กลุ่มบริหารงานคลัง
- กลุ่มบริหารงานพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ
- กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- กลุ่มงานช่าง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มยุทธศาสตร์และประเมินผล
- กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
- กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสี
- กลุ่มความร่วมมือและประสานงานระหว่างประเทศ
- กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ตรวจสอบทางนิวเคลียร์
- ตรวจสอบเครื่องกำเนิดรังสี
- ตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและนิวเคลียร์ทางอุตสาหกรรม
- ตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและนิวเคลียร์ทางการแพทย์และศึกษาวิจัย
- ปฏิบัติการฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสี

กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี

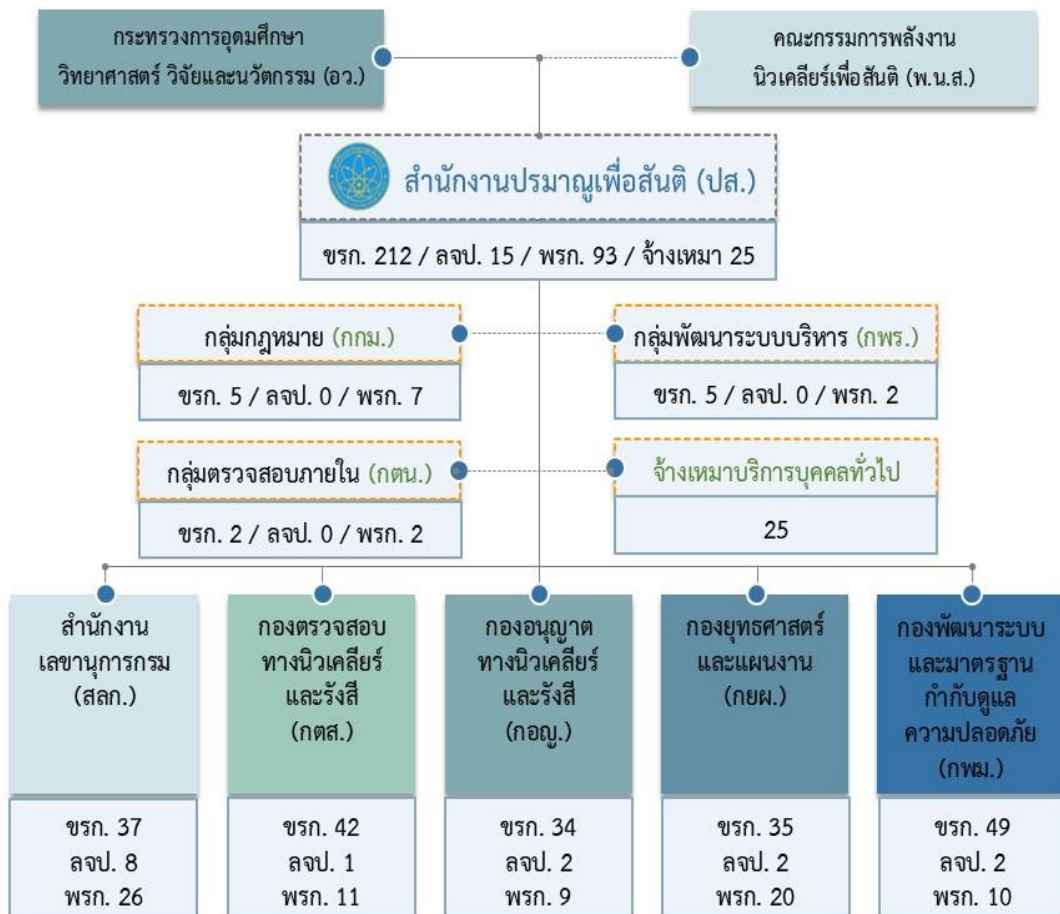
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มอนุญาตกัมมันตรังสี
- กลุ่มอนุญาตทางนิวเคลียร์
- กลุ่มอนุญาตเครื่องกำเนิดรังสี
- กลุ่มบริหารงานข้อมูลทางนิวเคลียร์และรังสี
- กลุ่มอนุญาตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

กองพัฒนาระบบและมาตรฐานการกักขังความปลอดภัย

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มมาตรฐานการวัดทางนิวเคลียร์และรังสี
- กลุ่มพัฒนาความปลอดภัย
- กลุ่มเฝ้าตรวจกัมมันตรังสี
- กลุ่มประเมินค่าปริมาณรังสี
- กลุ่มสนับสนุนทางเทคนิคด้านความมั่นคงและพิทักษ์
- กลุ่มวิศวกรรมนิวเคลียร์และบำรุงรักษาเครื่องปฏิกรณ์

หมายเหตุ: * จัดตั้งภายในตามคำสั่งสำนักงานปรมาญเพื่อสันติ ที่ 21/2564 เรื่อง การจัดตั้งหน่วยงานภายใน

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



ข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการจำแนก ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๔๕ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้าราชการ	จำนวน ๒๑๒ คน
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๕ คน
๓. พนักงานราชการ	จำนวน ๙๓ คน
๔. จ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒๕ คน

ส่วนที่ ๓

การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาเสริมสร้างความ
ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และ
ประมวลผลการสำรวจ เพื่อจัดทำแผนความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และยกระดับความผูกพันและการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปส.
ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป โดยมีรายละเอียดการผลการสำรวจ ดังนี้

๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับ
ระดับที่ ๑ คือ น้อยที่สุด
ระดับที่ ๒ คือ น้อย
ระดับที่ ๓ คือ ปานกลาง
ระดับที่ ๔ คือ มาก
ระดับที่ ๕ คือ มากที่สุด

๓.๒ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวนคนครอง ทั้งสิ้น ๓๔๕ คน (ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๗) โดยมีผู้ตอบ
แบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น ๑๗๙ คน โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน เพศ อายุตัว อายุราชการ
ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รวม ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของ
ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

- ๑) ปัจจัยด้านบุคลากร
- ๒) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ๓) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต
- ๔) ปัจจัยด้านรางวัล
- ๕) ปัจจัยด้านโอกาส
- ๖) ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด เป็นคำถามเชิงที่แสดงถึง
ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะสะท้อนออกมาโดยธรรมชาติเป็นพฤติกรรม ๓ พฤติกรรม ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร
- ๒) พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป
- ๓) พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนทาง มาตรการ หรือการพัฒนาระบบเพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ น้อย	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ มาก	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ มากที่สุด	

๓.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานเลขาธิการกรมได้ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากรสำนักงานประมาณเพื่อ สันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่าน ระบบออนไลน์ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และจ้างเหมาบริการในสังกัด สำนักงานประมาณเพื่อสันติ จำนวนทั้งสิ้น ๓๔๕ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๘ ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๒๔ คน

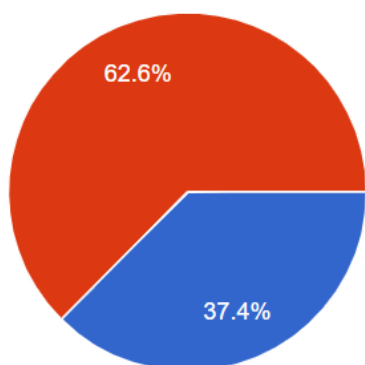
ลูกจ้างประจำ ๖ คน และพนักงานราชการ ๔๕ คน จ้างเหมาบริการ ๔ คน มีคะแนนความผูกพันภาพรวม เฉลี่ย ๓.๖๐ ความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก** ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้



คะแนนความผูกพันภาพรวมเฉลี่ย ๓.๖๐
คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔ อยู่ในระดับ มาก

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

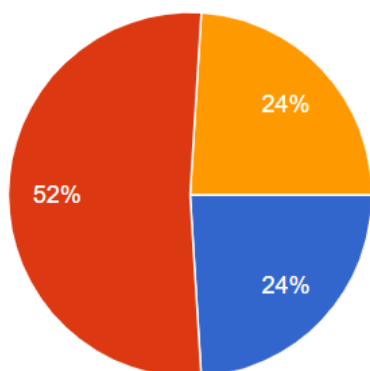
๑) เพศ



● ชาย
● หญิง

มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๙
ผู้ชาย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๔
ผู้หญิง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๐

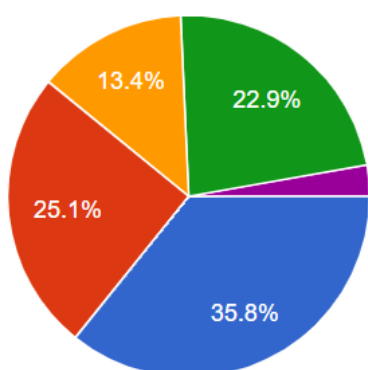
๒) อายุตัว



● น้อยกว่า/เท่ากับ 33 ปี
● 34 - 48 ปี
● 49 ปี ขึ้นไป

อายุตัวน้อยกว่า เท่ากับ 33 ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔
อายุ 34 - 48 ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒
อายุ 49 ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔

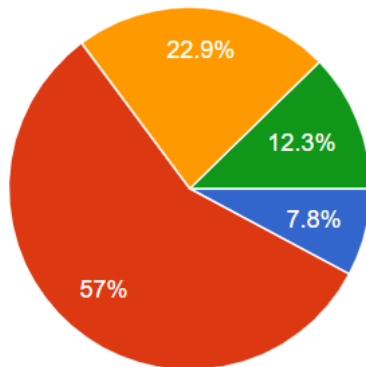
๓) อายุงาน



● 1 - 8 ปี
● 9 - 16 ปี
● 17 - 24 ปี
● 25 - 32 ปี
● 33 ปี ขึ้นไป

อายุราชการ ๑ - ๘ ปี จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๐
อายุราชการ ๙ - ๑๖ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๐
อายุราชการ ๑๗ - ๒๔ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๐
อายุราชการ ๒๕ - ๓๒ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐
อายุราชการ ๓๓ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐

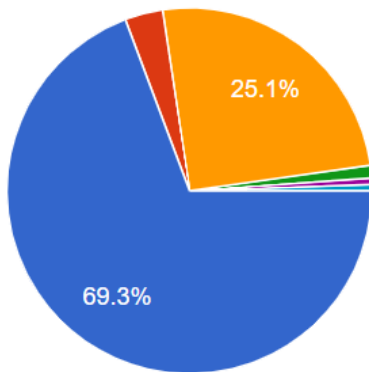
๔) ระดับการศึกษา



- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๐
ปริญญาตรี	จำนวน ๑๐๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๗
ปริญญาโท	จำนวน ๔๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐
ปริญญาเอก	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๐

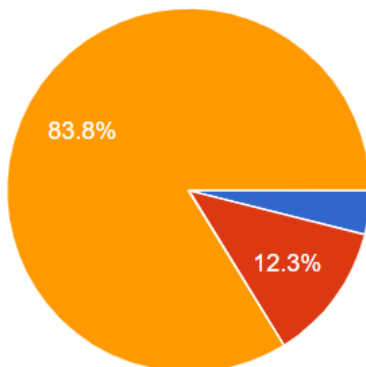
๕) ประเภทบุคลากร



- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ
- จ้างเหมาบริการ
- พนักงานจ้างเหมา
- ลูกจ้างเหมาบริการ

ข้าราชการ	จำนวน ๑๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐
พนักงานราชการ	จำนวน ๔๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๐
จ้างเหมาบริการ	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐

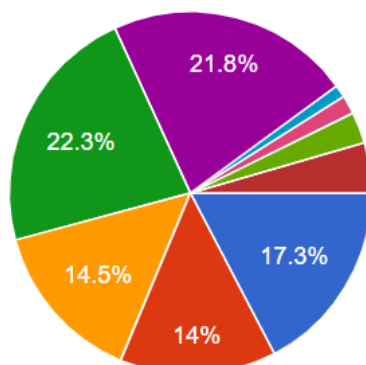
๖) ประเภทการปฏิบัติงาน



- ผู้บริหารงาน (ผอ. ขึ้นไป)
- ผู้ควบคุมงาน (หัวหน้างาน/กลุ่ม/ฝ่าย)
- ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการ	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐
หัวหน้างาน	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓
ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑๕๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘

๗) หน่วยงานที่สังกัด



- กตส.
- กอญ.
- กพม.
- กยผ.
- สสภ.
- กกม.
- กตบ.
- กพร.
- ปสภ.

จากการสำรวจหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๐ หน่วยงานลำดับที่สองคือสำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐ โดยมีหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจมีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| - กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี จำนวน ๓๑ คน | คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๐ |
| - กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี จำนวน ๒๕ คน | คิดเป็นร้อยละ ๑๔ |
| - กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแลความปลอดภัย จำนวน ๒๖ คน | คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐ |
| - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๔๐ คน | คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๐ |
| - สำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน ๓๙ คน | คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐ |
| - กลุ่มกฎหมาย จำนวน ๒ คน | คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐ |
| - กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓ คน | คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๐ |
| - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๕ คน | คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ |
| - ศูนย์ปรมาณูเพื่อสันติภูมิภาค จำนวน ๘ คน | คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ |

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน

คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีระดับคะแนนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๒ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรมีระดับคะแนนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๕ อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสามารถแยกผลสำรวจความผูกพันที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
ด้านบุคลากร	๓.๗๗	๗๕.๔๒	มาก 
ด้านลักษณะงาน	๓.๗๖	๗๕.๓๐	มาก 
ด้านคุณภาพชีวิต	๓.๕๕	๗๑.๐๔	มาก 
ด้านรางวัล	๓.๔๙	๖๙.๘๓	ปานกลาง 
ด้านโอกาส	๓.๔๘	๖๙.๕๔	ปานกลาง 
ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร	๓.๔๑	๖๘.๒๕	ปานกลาง 

๑) ปัจจัยด้านบุคลากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๒ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านบุคลากรจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ อยู่ในระดับ มาก

๑.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๑

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐

๑.๓ มีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๖

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๑

๑.๕ ผู้คนที่ได้ทำงานด้วยต่างสามารถเปิดใจหารือกันเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๑

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยด้านบุคลากร

- เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกีย่งงาน
- เนื่องจากงานมีลักษณะที่ต้องใช้องค์ความรู้ที่หลากหลาย บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ประสิทธิภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมงานทั้งหมดได้ในระยะเวลาที่จำกัด
- ผู้ปฏิบัติงานแต่ละท่านต่างคนต่างทำงานไม่ทำงานเป็นทีมและไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำหรือคิดงานใหม่ๆ
- มีบุคลากรไม่เพียงพอกับงาน

๒) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๐ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านลักษณะงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับ มาก

๒.๑ งานหลักที่ต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๕

๒.๒ มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด ถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๑

๒.๓ ส่วนใหญ่รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินอยู่กับการทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๐

๒.๔ ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๘

๒.๕ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ไม่ได้มีคู่มือการทำงาน หรือขั้นตอน หลักเกณฑ์ในหน้าที่ที่ชัดเจน
- หน้าที่ไม่ชัดเจน มอบหมายงานไม่เหมาะสม และมีการมอบหมายงานอื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับตำแหน่งหรือกลุ่มกอง
- ไม่มีระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพช่วยติดตามงาน
- วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นยังไม่เพียงพอต่อการทำงาน ประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์
- งานมีปริมาณมาก บางครั้งทำงานไม่ทัน

๓) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๔** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๕ อยู่ในระดับ มาก

๓.๑ ในการมาทำงานมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๕**

๓.๒ สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๙**

๓.๓ ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๒**

๓.๔ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ได้เหมาะสมกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙๓**

๓.๕ องค์กรมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๐**

ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

- สาธารณูปโภคชำรุดมานานไม่ได้รับการแก้ไข เช่น ห้องน้ำ , เครื่องกदनํ้าดื่ม
- ไม่มีห้องพยาบาล ไม่มียาที่ใช้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- สวัสดิการน้อย บางอย่างต้องเสียค่าใช้จ่ายเองเพิ่มเติม
- ไม่พอใจคุณภาพอากาศอย่างที่สุด เนื่องจากมีการนำจุดสูบบุหรี่มาตั้งตรงกลางสวนและทางเดินของ จนท. และผู้มาติดต่อที่ควรจะเป็นจุดพักผ่อน
- องค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดสรรพื้นที่หรืออุปกรณ์สันทนาการให้ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งไม่มีการจัดระเบียบหรือควบคุมดูแล โดยเฉพาะเรื่องการจัดสรรพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่สำหรับคนส่วนน้อยที่ทำความเดือดร้อนและส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลอื่น ความเห็นส่วนตัวมีความคิดเห็นว่า ไม่สมควรจัดไว้บริเวณพื้นที่ส่วนรวมที่สมควรให้มีบรรยากาศและคุณภาพอากาศที่ดีแก่ทุกๆ คนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ร่วมกัน มีใช้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๔) ปัจจัยด้านรางวัล

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านรางวัลในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๓ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านรางวัลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๙ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๔.๑ ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๔

๔.๒ โดยรวมข้าพเจ้าชอบ/มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของตน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐

๔.๓ ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๗

๔.๔ ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๑๕

๔.๕ มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙๑

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยด้านรางวัล

- การให้รางวัลโดยการเพิ่มเงินเดือนหรือขึ้นขั้นก็ยังมีลักษณะเดิม ๆ คือหมุนเวียนสลับกันทั้งที่บางคนมีผลงานที่ไม่โดดเด่นทำงานให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล
- ควรมีการสนับสนุนรางวัล ตาม การกิจ กลุ่มงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ต่างๆ เพื่อจูงใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- ปัจจัยด้านรางวัลที่ได้รับเป็นรางวัลที่มาจากภายในกลุ่ม/กองเอง แต่หน่วยงานหรือส่วนกลางยังสนับสนุนปัจจัยด้านรางวัลได้ไม่มากพอ
- ในการขึ้นเงินเดือนแต่ละรอบ อยากให้หัวหน้าหรือผอ. เรียกคุยรายบุคคลเพื่อทำความเข้าใจ/ชี้แจงผลของการประเมินทุกครั้ง
- เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง อยากให้เพิ่มสวัสดิการค่าเช่าบ้าน หรือมีที่พักให้กับข้าราชการระดับต้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของข้าราชการ

๕) ปัจจัยด้านโอกาส

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๔ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านโอกาสจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๘ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๕.๑ การพัฒนาและการเรียนรู้ของข้าพเจ้าส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๑

๕.๒ องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๘

๕.๓ โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๑

๕.๔ ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๙๓

๕.๕ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๘

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยด้านโอกาส

- โอกาสในการพัฒนาความรู้ น้อย เช่น ฝึกอบรมในต่างประเทศ เนื่องจากคนที่มีอำนาจในการเลือกไปฝึกอบรมใช้ระบบชี้ตัว ไม่ได้ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาทุนอบรมในรูปแบบการเวียน ทำให้ไม่รู้ว่า มีทุนอะไรมาบ้าง ขาดโอกาส ทำให้รู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากคนที่ได้ไปฝึกอบรมก็คือคนเดิม ๆ ซ้ำๆ ทั้ง ๆ ที่เรื่องที่ไปอบรมเป็นเรื่องทางรังสีทั่วไป ที่ควรให้ทุกคนมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมเรียนรู้ และขอความกรุณาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- ในสายงานนี้การได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้า น้อยและขาดแรงจูงใจ
- องค์กรไม่ได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สายงาน ในแห่งทั่วไป ทำให้ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้ เป็นไปไม่ได้เลย
- การพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การทำงานไม่ได้เอื้อหรือส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน

๖) ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรในภาพรวม **อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๕** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๖.๑ สำนัก/กองต่างๆ ในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๑

๖.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กรเป็นที่ยอมรับและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐

๖.๓ องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐

๖.๔ องค์กรมีการปรับปรุงกระบวนการงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๐

๖.๕ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยยังรู้สึกปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๒

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

- หากองค์กรต้องการปรับปรุงกระบวนการงานให้เกิดความทันสมัย เห็นควรให้ปรับปรุงตามลักษณะงานของแต่ละกลุ่ม/กอง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด
- สมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติขององค์กรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความคล่องแคล่ว ได้ผลลัพธ์ที่ตรงเป้าหมายมากขึ้น
- ขาดการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง
- ระดับกลุ่มไม่มีอิสระในการออกความคิดเห็นเพราะหัวหน้าไม่รับฟังความคิดเห็นใคร ทำให้ระดับกองเวลาประชุมไม่ยอมออกความคิดเห็น เพราะอาจจะโดนหัวหน้าเรียกไปตำหนิ
- องค์กรอยู่ในช่วงการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นเป็นอย่างมาก

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนผู้ตอบด้วยคะแนนสูงสุด ๕ อันดับแรก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
งานหลักที่ต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๔.๐๒	๘๐.๔๕
ในการมาทำงานมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน	๓.๙๘	๗๙.๕๕
มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด ถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้	๓.๘๖	๗๗.๒๑
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ	๓.๘๖	๗๗.๒๑
ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๘๑	๗๖.๒๐

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนผู้ตอบด้วยคะแนนน้อยที่สุด ๕ อันดับแรก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๒๐	๖๓.๙๑
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยยังรู้สึกปลอดภัย	๓.๒๕	๖๔.๙๒
บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน	๓.๓๒	๖๖.๔๘
องค์กรมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	๓.๓๔	๖๖.๗๐
ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้	๓.๓๕	๖๖.๙๓

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด

คะแนนความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัดผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร มีระดับคะแนนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๒ อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีระดับคะแนนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๔ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแยกผลสำรวจความผูกพันที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร	๓.๙๔	๗๘.๘๘	มาก 
พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป	๓.๖๓	๗๒.๕๗	มาก 
พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	๓.๕๙	๗๑.๘๔	มาก 

๑) พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กรในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๘** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๔ อยู่ในระดับ มาก

๑.๑ ผลระดับความผูกพันเมื่อมีโอกาสที่พูดถึงสิ่งที่ดีที่ท่านได้ทำงานกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๙**

๑.๒ ผลระดับความผูกพันหากใครกล่าวถึงองค์กรในแง่ลบที่ไม่ดี/ไม่ถูกต้องท่านจะปกป้ององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗๘**

๒) พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไปในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๓ อยู่ในระดับ มาก

๒.๑ ผลระดับความผูกพันการไม่คิดลาออกจากองค์กร เพื่อไปทำงานที่อื่น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๔**

๒.๒ ผลระดับความผูกพันความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐**

๓) พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๔** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๙ อยู่ในระดับ มาก

๓.๑ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่ ที่มากกว่าการได้รับมอบหมายโดยปกติ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๙๕

๓.๒ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านรู้สึกอยากทำสิ่งใหม่ที่ดีเพื่อให้เกิดผลดีกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๔

ส่วนที่ ๔ ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสำรวจ

๑) ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

- หน่วยงานควรมีการติดตั้งเครื่องกรองน้ำดื่มสะอาด บริการให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
- ปรับปรุงโรงอาหารและสันทนาการชั้น ๗ อาคาร ๑
- ลิฟต์ที่มีความปลอดภัยมากขึ้น
- เครื่องคอมพิวเตอร์มีความช้า
- ความสมบูรณ์ของห้องน้ำ โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน คอมพิวเตอร์ ไอแพด โน้ตบุ๊ก
- ควรจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรให้มากกว่านี้ เช่น การปฐมพยาบาล การแข่งขันกีฬา

๒) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

- ควรมีการให้ความรู้ด้านการเงิน การเก็บออม หรือ การลงทุน สำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง
- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ควรจัดหลักสูตรสำหรับหัวหน้างาน/ผอ. เพราะเป็นส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร หากหัวหน้างานไม่มีคุณภาพ จะทำให้การปฏิบัติงานและความผูกพันน้อยลงไปอีกมาก
- ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารความเครียด การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต

๓) ด้านธรรมาภิบาล

- มีเกณฑ์การประเมินผลที่ดี แต่ควรปรับฐานการคำนวณเงินให้เหมาะสม
- องค์กรไม่ค่อยสร้างแรงบันดาลใจในด้านรายได้และไม่ค่อยชัดเจนในด้านความยุติธรรมหรือความชัดเจนในการประเมินและโอกาสในการก้าวหน้า
- ควรกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน เป็นไปได้ แต่ยังมีความท้าทาย และสามารถสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดความอยากมีส่วนร่วมในการมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน
- เป็นองค์กรที่ยังไม่มีความโปร่งใสในด้านธรรมาภิบาล ยังไม่เห็นความบริสุทธิ์ใจของผู้บริหาร โดยมากเป็นวัฒนธรรมอุปถัมภ์และโอนอ่อนความไม่ยุติธรรม
- จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ของบุคลากรภายใน ปส. เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการพูดคุยกันน้อยลง มีสื่อเยอะขึ้น ทำให้เกิดรู้สึกถึงความห่างเหิน
- อยากให้ผู้บริหารรับฟังปัญหาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอในแต่ละกองแต่ละกลุ่มงาน

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขานุการกรมจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร โดยมีจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมจำนวน ๔ โครงการ ๑๖ กิจกรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวม ๓ โครงการ ๑๒ กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวม ๑ โครงการ ๔ กิจกรรม

งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งหมด รวมจำนวน.....บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละของบุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๓)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
(๑.๑) โครงการปรับปรุง และการสร้าง สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน กิจกรรม : สำรวจ ความพร้อมของอุปกรณ์ สำนักงานและอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ กิจกรรม : การ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การ ปรับปรุงภูมิทัศน์ เพิ่ม สถานที่นั่งพักผ่อน กิจกรรม : จัดทำแบบ สำรวจความพึงพอใจและ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับพนักงานรักษา ความปลอดภัยและ พนักงานรักษาความ สะอาด	เพื่อสร้างภูมิทัศน์ และ สภาพแวดล้อมใน การทำงานให้มี ความน่าอยู่ ยิ่งขึ้น	จำนวนครั้งในการ ปรับปรุงและการสร้าง สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
(๑.๒) โครงการสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน กิจกรรม : ถ่ายทอด องค์ความรู้อย่าง ครอบคลุมทั่วถึง เพิ่ม	๑. เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นภายใน ปส. ๒. เพื่อสร้างความ ผูกพันของ	จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
ประสิทธิภาพการสื่อสาร ภายในองค์กร กิจกรรม : สืบสาน ประเพณีไทย ร่วมสร้างน้ำ พระ เนื่องในเทศกาลวัน สงกรานต์ ๒๕๖๘ กิจกรรม : จัดกิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนา ปส. กิจกรรม : จัดกิจกรรม นันทนาการ กิจกรรม : จัดกิจกรรม กีฬาประจำปี กิจกรรม : จัดกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา Morning talk ระดับ กอง/กลุ่ม	บุคลากร ปส. ๓. เพื่อสืบสาน ประเพณีและ วัฒนธรรมอันดี งาม							
(๑.๓) เสริมสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร กิจกรรม : การ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บทความ รายงาน เกี่ยวกับวินัย จริยธรรม คุณธรรม ผ่านช่องทางสื่อ ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ กิจกรรม : จัดกิจกรรม การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และเสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา การ บริจาคเงิน การบริจาค โลหิต และการบริจาค สิ่งของให้แก่มูลนิธิต่าง ๆ กิจกรรม : ส่งเสริมการ แต่งกาย ชุดกากี ชุดผ้า ไทย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีต่อองค์กร	เพื่อเป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ ปส.	จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		✓	✓	✓	สกก. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๓)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
(๒.๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข กิจกรรม : ปรับปรุงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการแบบ มีธรรมาภิบาล กิจกรรม : คัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เป็น “คนดี ศรี ปส.” กิจกรรม : เสริมทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) กิจกรรม : จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปส. เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๕

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสร้าง
ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เกิดความผูกพันความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือหน่วยงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การให้คะแนน : พิจารณาจากคะแนนความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน					
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
คะแนนความผูกพัน (รอบ ๑๑ เดือน)	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.				ค่าเป้าหมาย
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ปส.	คะแนน	-	-	๗๒.๗๗	๗๒.๐๔	๗๖.๐๐

เอกสาร / หลักฐานการดำเนินงาน

๑. แบบสอบถามความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส.
๒. ผลการประเมินความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘