



อว ๐๕๐๒.๒/๒๐๓๓๔

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สลก. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๑๑๒๐ (สรรเสริญ)

ที่ อว ๐๕๐๒/๒๐๓๓๔ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ลปส. ผ่าน ร.ลปส. (อัมพิกา)

เรื่องเดิม

หนังสือ สลก. ที่ อว ๐๕๐๒/๒๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘ ลปส. ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการ
การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อเท็จจริง

สลก. กกจ. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความพึง
พอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว และได้วิเคราะห์ผลสำรวจ
ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. แล้ว รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ สลก. กกจ. จะดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
บนเว็บไซต์สำนักงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัด ปส. ทราบต่อไป

(๒) เรียน ลปส.

เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

(นางสาวอัมพิกา อภิชัยบุคคล)

ร.ลปส.

๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๘

(นางสาวชลาทิพย์ เกื้อกอบ)

สลก.

๔.เรียน หกกจ.

เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อ

๓. เห็นชอบตามพิจารณา

นายรุ่งเรือง กิจผาด

อวศ. รรท

เลขาธิการ ปส.

๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๘

๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๘

รายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึง
พอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส.
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘เรียน คุณสรเสริญ
เพื่อโปรดดำเนินการ
(นายวีระชัย จันทุน)
หกกจ.(นายวีระชัย จันทุน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หกกจ.



รายงานผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร ปส.

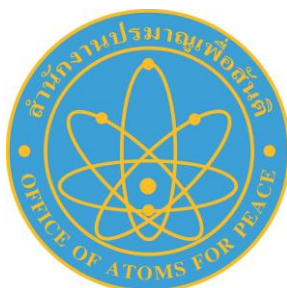
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักงานเลขาธิการกรม

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



รายงานผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

เลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาควมใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ ปส. 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

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยวัดระดับความผาสุก จำนวน ๖ ด้าน และปัจจัยวัดระดับความผูกพัน จำนวน ๓ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความผาสุก

- ๑.๑ ปัจจัยด้านบุคลากร
- ๑.๒ ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ๑.๓ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต
- ๑.๔ ปัจจัยด้านรางวัล
- ๑.๕ ปัจจัยด้านโอกาส
- ๑.๖ ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

๒. ความผูกพัน

- ๒.๑ พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร
- ๒.๒ พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป
- ๒.๓ พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และได้จัดทำแบบสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ตลอดจนเป็นการวัดความสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

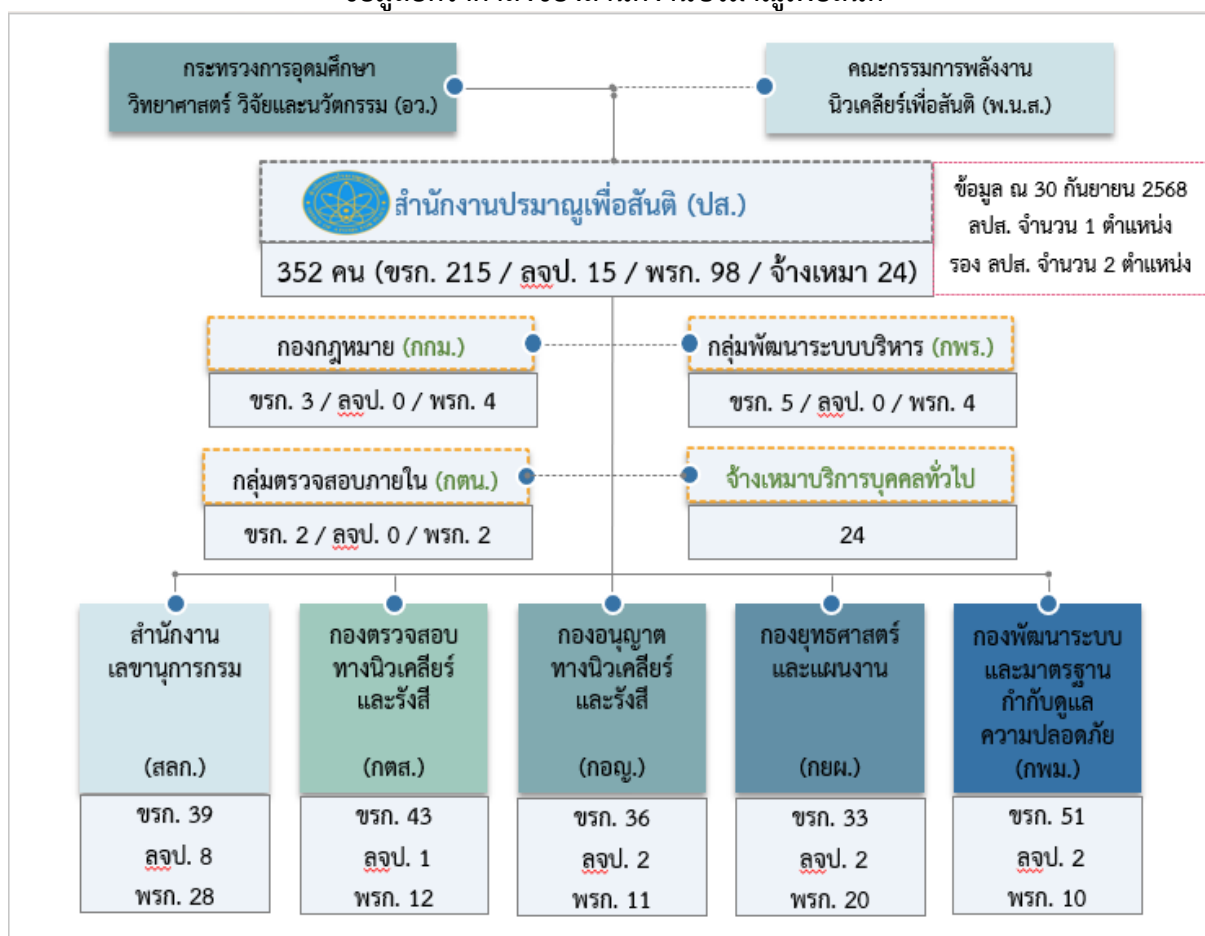
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๓
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
ส่วนที่ ๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๑๑
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ	๑๓
- ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผาสุก ของผู้ปฏิบัติงาน	๑๕
- ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด	๒๒
- ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสำรวจ	๒๔

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



ข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปส. จำแนก ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๕๒ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้าราชการ จำนวน ๒๑๕ คน
๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๕ คน
๓. พนักงานราชการ จำนวน ๙๘ คน
๔. จ้างเหมาบริการ จำนวน ๒๔ คน

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมานัญเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานปรมานัญเพื่อสันติ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งผลปรากฏว่าสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมจำนวน ๔ โครงการ ๑๖ กิจกรรม แบ่งเป็น

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวม ๓ โครงการ ๑๒ กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวม ๑ โครงการ ๔ กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
(๑.๑) โครงการปรับปรุงและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่มากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : จำนวนครั้งในการปรับปรุงและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม				
กิจกรรม : สำรวจความพร้อมของอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (กทส.) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.) ได้มีการสำรวจความพร้อมของอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้ ๑. หนังสือที่ อว ๐๕๐๕/๗๐๘ ลว ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง สำรวจครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. หนังสือที่ อว ๐๕๐๕/๙๙๔ ลว ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การสำรวจความประสงค์ใช้งานโปรแกรมลิขสิทธิ์	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		กยผ.
กิจกรรม : การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ เพิ่มสถานที่นั่งพักผ่อน	ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ ๑. มีการติดตั้งทีวีดิจิตอลอาคาร ๖๐ ปี ๒. ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ จำนวน ๓ จุด บริเวณอาคาร ๑ ๓. ปรับปรุงพื้นผิวทางเดินบริเวณสนามหญ้าหน้าอาคาร ๔ ๔. มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ ตัดต้นไม้บริเวณสนามหญ้าหน้าอาคาร ๔	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		สลก.

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				
กิจกรรม : จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานรักษาความสะอาด	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานรักษาความสะอาด	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		สลก.

(๑.๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายใน ปส. ๒. เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ปส. ๓. เพื่อสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรม

กิจกรรม : ถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั่วถึง เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร	๑. กิจกรรม KM DAY จำนวน ๒ ครั้ง ๑.๑ วันศุกร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘ จัดกิจกรรม KM DAY ครั้งที่ ๑ เรื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้ในหัวข้อ ประวัติศาสตร์ปณณูเพื่อสันติในประเทศไทย จากทศวรรษ ๑๙๕๐ ถึง ทศวรรษ ๑๙๙๐ การทูตทางวิทยาศาสตร์ นโยบายปณณู และความรู้ด้วยฟิลิกส์นิวเคลียร์ ๑.๒ กิจกรรมถ่ายทอดประสบการณ์ KM DAY จากข้าราชการอาวุโส และแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการ “แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชิดชูผู้เกษียณ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๘,๔๐๐	กิจกรรม KM DAY 	สลก. / กยผ.
	๒. กิจกรรม OAP Academy จำนวน ๖ ครั้ง ๒.๑ วันศุกร์ที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ การใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับเอกสารการประชุม อบรม สัมมนา (ภายในประเทศ) ๒.๒ วันพุธที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้การเข้าร่วมประชุมอบรม ณ ต่างประเทศ	๗,๑๗๕	กิจกรรม OAP Academy 	

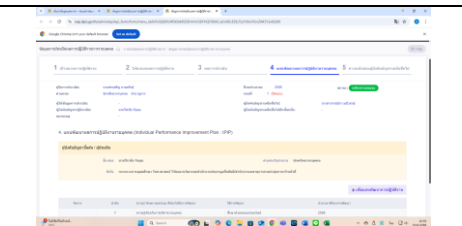
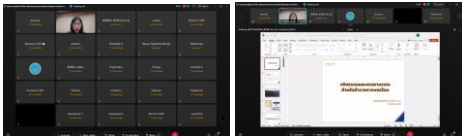
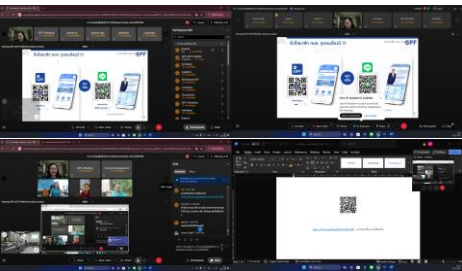
กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบ ประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๓. จัดกิจกรรมอบรมวิชาเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถทั่วไป ให้กับ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปส. จำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้ ๓.๑ วิชาภาษาอังกฤษ ๑) วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๒) วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๓.๒ วิชาคณิตศาสตร์ ๑) วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๒) วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๓) วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	อบรมวิชาเสริมสร้างความรู้ความสามารถทั่วไป  	
กิจกรรม : สืบสาน ประเพณีไทย ร่วมสร งน้ำพระ เนื่องใน เทศกาลวันสงกรานต์ ๒๕๖๘	วันที่ ๙-๑๖ เมษายน ๒๕๖๘ ได้จัด กิจกรรมสงน้ำพระเนื่องในเทศกาลวัน สงกรานต์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ รดน้ำขอพรผู้บริหาร ปส. เพื่อสืบสาน ประเพณีไทยในงานสงกรานต์ ปส.	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	   	สลก.
กิจกรรม : จัดกิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนา ปส.	วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ จัดกิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนา ปส. โดยมี กิจกรรม ดังนี้ ๑. ทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง ๒. พิธีมอบรางวัล คนดีศรี ปส. ประจำปี ๒๕๖๗ ๓. พิธีมอบใบประกาศนียบัตรคุณธรรม ต้นแบบ ปี ๒๕๖๗	๖๙,๐๐๐	   	สลก.
กิจกรรม : จัดกิจกรรม นันทนาการ	๑. จัดกิจกรรมดนตรีในเทศกาลต่าง ๆ ๑.๑ วันปีใหม่ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ๑.๒ วันวาเลนไทน์ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๑.๓ วันสงกรานต์ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘ ๒. วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จัด กิจกรรมการลดใช้พลังงาน เพื่อ เสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการ ลดใช้พลังงานภายในหน่วยงาน ปส. ๓. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปส. หัวข้อ "ธรรมะนำสุข ผาสุกนใจ" ภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นการจัดกิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ ๓,๐๐๐	กิจกรรมดนตรี   กิจกรรมการลดใช้พลังงาน   กิจกรรมธรรมะนำสุข ผาสุกนใจ  	สลก. สลก. สลก.

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	ทางศาสนา จำนวน ๓ ครั้ง โดยได้ นิมนต์พระมาบรรยายธรรมจากวัด ดังนี้ ๓.๑ วัดเทวสุนทร ๒๒ พ.ค. ๖๘ ๓.๒ วัดเทวสุนทร ๑๙ มิ.ย. ๖๘ ๓.๓ วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ราชวรมหาวิหาร ๑๗ ก.ค. ๖๘ ๔. จัดกิจกรรมนันทนาการ ศุภรสusanne กลางวันร้องคาราโอเกะ ตาม นโยบายของเลขาธิการสำนัก ปรมาณเพื่อสันติ ในการสร้างความ ผาสุกและความผูกพันให้กับ บุคลากร ปส. กิจกรรมจัดขึ้นทุกวัน ศุกร์ เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ๕. จัดกิจกรรมสัมพันธ์ ปส. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีภายในองค์กร เสริมสร้าง บรรยากาศการทำงาน และ สนับสนุนแนวทางการพัฒนาองค์กร สู่การเป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” โดยมีกิจกรรม ดังนี้ ๕.๑ มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปส. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อ ผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเท เสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ทั้งใน ภารกิจประจำและในการ ปฏิบัติงานกรณีซีเซียม-๑๓๗ (CS-๑๓๗) ๕.๒ มอบเกียรติบัตรยกย่องเชิดชู บุคลากรและหน่วยงานที่มี คุณธรรมหรือทำความดีจนเป็น แบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการ ดำเนินงานตามเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ๕.๓ เปิดตลาดนัด ปส. จำหน่าย สินค้าราคาถูก ๖. จัดกิจกรรมฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ เจ้าหน้าที่ของ ปส. และเกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสุขภาพ อย่างยั่งยืน และลดความเสี่ยงจาก การแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กิจกรรมศุภรสusanne กลางวันร้องคาราโอเกะ  กิจกรรมสัมพันธ์ ปส. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘   	สลก. สลก. สลก.

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบ ประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม : จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี	จัดกิจกรรมกีฬาสีสัมพันธ์ ปส. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ปส. ในวันศุกร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑๒๐,๐๐๐		คณะกรรมการสวัสดิการ ปส.
กิจกรรม : จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา Morning talk ระดับ กอง/กลุ่ม	มีการ Morning talk ระดับ กอง/กลุ่ม เป็นประจำ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		ทุกหน่วยงานภายใน ปส.
(๑.๓) เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ ปส. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม				
กิจกรรม : การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทความ รายงานเกี่ยวกับวินัย จริยธรรม คุณธรรม ผ่านช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ	๑. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บทความ รายงาน เกี่ยวกับวินัย จริยธรรม ผ่านทางอีเมล ประจำเดือน ๒. มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางช่องทาง LINE , FB , Web OAP	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		สลก.
กิจกรรม : จัดกิจกรรมการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา การบริจาคเงิน การบริจาคโลหิต และการบริจาคสิ่งของให้แก่มูลนิธิต่าง ๆ	๑. ฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกปฏิบัติ และดูงานเศรษฐกิจพอเพียง ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นผู้ให้และเป็นผู้ที่มีจิตอาสาเพื่อสังคมและประชาชน และเป็นการศึกษาความรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		สลก.

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๒. เข้าร่วมบริจาคโลหิต โครงการ ไทยพาณิชย์รวมใจไทยให้โลหิต จำนวน ๓ ครั้ง ๓. วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญพระราชกุศล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยร่วมกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล เช่น การทำความสะอาดพื้นที่รอบอาคารสำนักงาน ๔. ร่วมบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยภาคเหนือ ร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ร่วมบริจาคโลหิต  กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์  บริจาคสิ่งของ 	ทุกหน่วยงานภายใน ปส. ลสภ. ทุกหน่วยงานภายใน ปส.
กิจกรรม : ส่งเสริมการแต่งกาย ชุดกาเกี๋ ชุดผ้าไทย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. ทุกวันจันทร์แรกของเดือนส่งเสริมการแต่งกายชุดกาเกี๋ ๒. ทุกวันอังคารประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือแต่งชุดผ้าไทย ๓. ทุกวันศุกร์ประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือสวมชุดที่มีตราสัญลักษณ์ ปส.	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		ทุกหน่วยงานภายใน ปส.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์ : บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบ ประมาณ	ภาพกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
(๒.๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปส. เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : จำนวนครั้งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม				
กิจกรรม : ปรับปรุง แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการ แบบมีธรรมาภิบาล	มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการแบบมีธรรมาภิบาล โดยได้จัดทำประกาศ ปส. ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ให้มีความเท่า เทียมกัน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		สลก.
กิจกรรม : คัดเลือก ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่เป็น “คนดี ศรี ปส.”	ได้คัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปส. ให้ได้รับรางวัล “คนดี ศรี ปส.” และได้จัดพิธีมอบใบประกาศนียบัตร ยกย่องคนดีศรี ปส. ประจำปี ๒๕๖๗ ในวันคล้ายวันสถาปนา ปส. ครบรอบ ๖๔ ปี ในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘	๗๒๐		สลก.
กิจกรรม : เสริมทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP)	ได้กำหนดให้มีการจัดทำสมรรถนะที่ จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง โดยจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (DPIS)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ		สลก.
กิจกรรม : จัดอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ	ได้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้ ๑. วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ จัด กิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เรื่อง การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมและ จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร ปส. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยม ของบุคลากรให้ยึดมั่นในความ ซื่อสัตย์ และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	๑,๘๐๐	ฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยและจริยธรรม 	สลก.
	๒. วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จัด กิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เรื่อง การวางแผนการออมเงิน กับแผนการลงทุน กบข.	๑,๘๐๐	ฝึกอบรม กบข. 	สลก.

ส่วนที่ ๓

การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 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 ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวนคนครอง ทั้งสิ้น ๓๕๒ คน (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น ๑๗๖ คน โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

- ๑) ปัจจัยความพึงพอใจด้านบุคลากร
- ๒) ปัจจัยความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
- ๓) ปัจจัยความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิต
- ๔) ปัจจัยความพึงพอใจด้านรางวัล
- ๕) ปัจจัยความพึงพอใจด้านโอกาส
- ๖) ปัจจัยความพึงพอใจด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด เป็นคำถามเชิงที่แสดงถึงความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะสะท้อนออกมาโดยธรรมชาติเป็นพฤติกรรม ๓ พฤติกรรม ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมความผูกพันที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร
- ๒) พฤติกรรมความผูกพันที่แสดงถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป
- ๓) พฤติกรรมความผูกพันที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนทาง มาตรการ หรือการพัฒนาาระบบเพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒๐.๐๐ – ๓๐.๐๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ น้อย หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓๐.๒๐ – ๕๐.๐๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ ปานกลาง หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๐.๒๐ – ๗๐.๐๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ มาก หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๒๐ – ๙๐.๐๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ มากที่สุด หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๐.๒๐ – ๑๐๐	

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

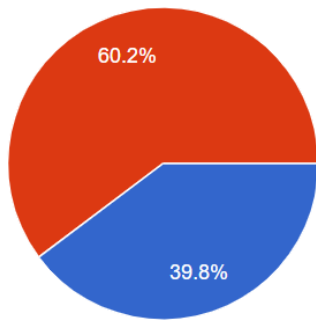
สำนักงานเลขาธิการกรมได้ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากรสำนักงานประมาณเพื่อ สันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่าน ระบบออนไลน์ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๘ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และจ้างเหมาบริการในสังกัด สำนักงานประมาณเพื่อสันติ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕๒ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรทั้งหมด ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๖ คน พนักงานราชการ ๕๐ คน และจ้างเหมาบริการ ๒ คน มีคะแนนความผูกพัน ภาพรวมเฉลี่ย ๓.๗๔ ความผูกพันอยู่ในระดับ มาก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๕ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้



คะแนนความพึงพอใจและความผูกพันภาพรวมเฉลี่ย ๓.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๕ อยู่ในระดับ มาก

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

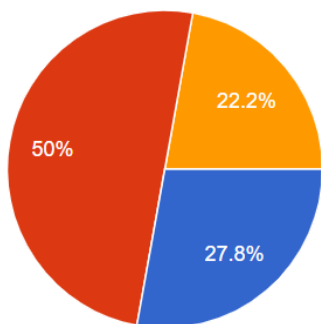
๑) เพศ



● ชาย
● หญิง

มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐
 ผู้ชาย จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐
 ผู้หญิง จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๐

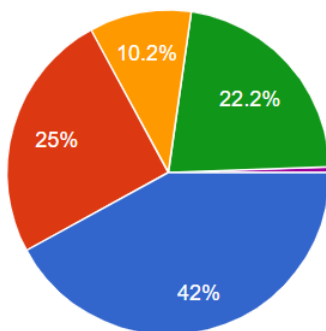
๒) อายุตัว



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

อายุตัวน้อยกว่า เท่ากับ 33 ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๐
 อายุ 34 - ๔๘ ปี จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
 อายุ ๔๙ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐

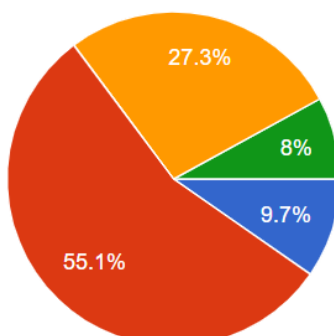
๓) อายุงาน



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

อายุราชการ ๑ - ๘ ปี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๐
 อายุราชการ ๙ - ๑๖ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
 อายุราชการ ๑๗ - ๒๔ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐
 อายุราชการ ๒๕ - ๓๒ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐
 อายุราชการ ๓๓ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐

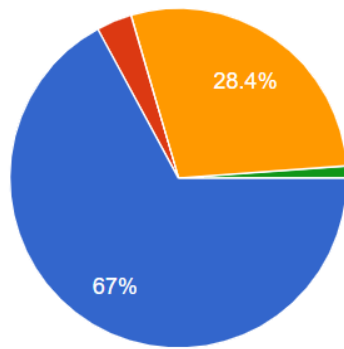
๔) ระดับการศึกษา



● ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ● ปริญญาตรี
 ● ปริญญาโท
 ● ปริญญาเอก

ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๐
 ปริญญาตรี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๐
 ปริญญาโท จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐
 ปริญญาเอก จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๐

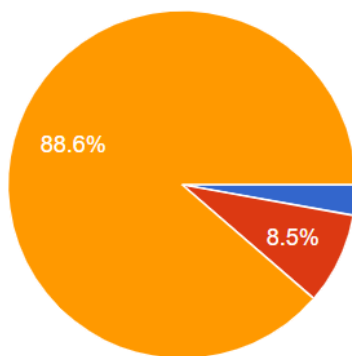
๕) ประเภทบุคลากร



- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ
- จ้างเหมาบริการ

ข้าราชการ	จำนวน ๑๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐๐
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
พนักงานราชการ	จำนวน ๕๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐
จ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐

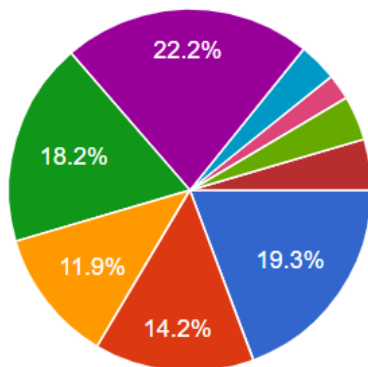
๖) ประเภทการปฏิบัติงาน



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

ผู้อำนวยการ	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐
หัวหน้างาน	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๐
ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑๕๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐

๗) หน่วยงานที่สังกัด



- กตส.
- กอญ.
- กพม.
- กยผ.
- สลก.
- กกม.
- กตน.
- กพร.
- ปสภ.

จากการสำรวจหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐ หน่วยงานลำดับที่สองคือกองตรวจสอบทางนิเวศลิษฐ์และรังสี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐ โดยมีหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐
- กองตรวจสอบทางนิเวศลิษฐ์และรังสี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๐
- กองอนุญาตทางนิเวศลิษฐ์และรังสี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐
- กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแลความปลอดภัย จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐
- ศูนย์ปรมาณูเพื่อสันติภูมิภาค จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐
- กลุ่มกฎหมาย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐
- กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานผลปรากฏว่ามีคะแนนรวมเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๐ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคลากรมีระดับคะแนนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๕ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรมีระดับคะแนนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๘ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสามารถแยกผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้



คะแนนความพึงพอใจรวมเฉลี่ย ๓.๗๒
คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๐ อยู่ในระดับ มาก

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
ด้านบุคลากร	๓.๙๑	๗๘.๒๕	มาก 
ด้านลักษณะงาน	๓.๗๗	๗๕.๓๔	มาก 
ด้านรางวัล	๓.๖๘	๗๓.๕๗	มาก 
ด้านคุณภาพชีวิต	๓.๖๘	๗๓.๕๗	มาก 
ด้านโอกาส	๓.๖๕	๗๓.๐๐	มาก 
ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร	๓.๖๓	๗๒.๖๘	มาก 

๑) ปัจจัยความพึงพอใจด้านบุคลากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความพึงพอใจด้านบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๕ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความพึงพอใจด้านบุคลากรจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ อยู่ในระดับ มาก

๑.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๖

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๙

๑.๓ ผู้คนที่ได้ทำงานด้วยต่างสามารถเปิดใจหารือกันเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๓

๑.๔ มีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๑

๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๖

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านบุคลากร

- หนังสือในระบบสารบรรณไม่ได้รับการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาอย่างทันเวลา ทำให้งานล่าช้า
- การวางแผนงานและการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ ขาดการกระจายงานอย่างเท่าเทียม
- ผู้บังคับบัญชาบางรายไม่สื่อสารหรือชี้แจงแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ลูกน้องขาดความมั่นใจ
- ขาดการติดตามงาน ความไม่ต่อเนื่องในการสั่งการ และไม่มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็น
- คนน้อยแต่งานมาก บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจ
- บางคนไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ผลักภาระให้ผู้อื่น โดยเฉพาะข้าราชการใหม่หรือลูกจ้าง
- ขาดความตระหนักรู้ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวินัยข้าราชการ
- บางคนไม่เปิดใจรับวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่
- มีความแตกต่างทางวัยและความคิด ทำให้สื่อสารกันลำบาก มีความเข้าใจไม่ตรงกัน
- ไม่มีบรรทัดฐานเดียวกันในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน
- บุคลากรบางท่านมีปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น ซึมเศร้า หรือแพนิค ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน
- ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่มีความเป็นธรรม มีอคติ เลือกปฏิบัติ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- ขาดความรู้ในงานของตน ไม่สามารถช่วยตัดสินใจหรือให้คำปรึกษาได้
- ไม่รับฟังความคิดเห็น ไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น
- ไม่สร้างแรงจูงใจ ขาดการเห็นคุณค่าผลงานของผู้ปฏิบัติงาน
- มีการสั่งงานนอกเวลาราชการและงานเร่งด่วนจำนวนมาก ซึ่งกระทบต่อภาระงานประจำ
- จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างกอง/กลุ่มงาน โดยไม่จำเป็นต้องสัมนานาต่างจังหวัด
- ส่งเสริม Work-Life Balance เพื่อความผาสุกในการทำงาน
- ให้ความรู้เรื่อง การบริหารการเงินส่วนบุคคล เพื่อช่วยลดปัญหาทางเศรษฐกิจของบุคลากร
- ส่งเสริมวัฒนธรรม “ตรงต่อเวลา” และ “ความรับผิดชอบต่อร่วมกัน”
- ให้ผู้บังคับบัญชามีการพูดคุย ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
- มีข้อเสนอให้หมุนเวียนหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความขัดแย้ง

๒) ปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๔ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็น คำถามของปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ อยู่ในระดับ มาก

๒.๑ งานหลักที่ต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๓

๒.๒ มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด ณดีที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๑

๒.๓ ส่วนใหญ่รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินอยู่กับการทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๖

๒.๔ ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๗

๒.๕ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๔

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงาน

- งานที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหรือระดับความรับผิดชอบ
- บุคลากรบางรายทำงานมากกว่าหรือนอกเหนือจากหน้าที่ในโครงสร้างงานที่กำหนด
- ข้าราชการระดับสูงไม่ได้รับมอบหมายงานตามสมควร แต่กลับมอบหมายให้ผู้ที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่รับผิดชอบงานสำคัญแทน
- การจัดโครงสร้างภายในกอง/กลุ่มไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของภาระงานและความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายงาน
- ภาระงานมีมาก แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- งานมีกรอบเวลาเร่งรัด ทำให้ขาดความรอบคอบและเสี่ยงต่อความผิดพลาด
- บุคลากรเข้าออกบ่อย ส่งผลให้ภาระงานตกอยู่กับคนเดิม ๆ
- การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ต้องคิดและออกแบบงานเองในหลายกรณี
- มีการสั่งงานซ้ำซ้อน และแก้งานบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความล่าช้า
- ผู้ที่ทำงานได้ดีมักได้รับงานยากและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจเกิดความเครียดและหมดไฟในการทำงาน
- เครื่องมือไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เมาส์ คีย์บอร์ด เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์สำนักงาน
- คอมพิวเตอร์เก่ามาก ช้า หน่วยความจำเต็ม ใช้ซอฟต์แวร์ไม่ถูกลิขสิทธิ์
- ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ส่งอีเมลไม่ออก ประชุมออนไลน์หลุดบ่อย
- พัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่มีของให้เบิก หรือมีไม่ครบสำหรับทุกคน
- ขาดห้องประชุมไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- ควรมีการกั้นงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการบำรุงรักษาและปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- การบริหารงานภายในกลุ่มไม่ดี ส่งผลให้ภาระงานแต่ละคนไม่เท่ากัน
- ขาดความชัดเจนในการประสานงานระหว่างกลุ่ม
- ขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น ระบบสารบรรณและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ใช้เวลานานและซับซ้อน
- มีการเรียกประชุมบ่อยครั้งมากเกินไปจนเกิดความจำเจ
- ลักษณะงานบางส่วนไม่จำเป็นและสามารถลดหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้
- มีข้อเสนอให้จัด Workshop เพื่อวิเคราะห์ความถนัดของบุคลากรและจัดวางตำแหน่งงานให้เหมาะสม
- ปรับโครงสร้างและภาระงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ
- จัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- สนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work / Work from Home) สำหรับงานที่สามารถทำได้
- เพิ่มห้องประชุมหรือจัดการทรัพยากรห้องประชุมให้เหมาะสมกับความต้องการ
- สนับสนุนกิจกรรมสันทนาการและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

๓) ปัจจัยความผาสุกด้านรางวัล

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านรางวัลในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๗** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านรางวัลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับ มาก

๓.๑ ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๔

๓.๒ โดยรวมชอบและมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของตน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๓

๓.๓ ได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

๓.๔ รู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๖

๓.๕ มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๒

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านรางวัล

- การประเมินบางครั้งยึดหลักหมุนเวียน แต่ไม่เป็นปัญหามากเพราะรางวัลไม่สูงและเป็นความลับส่วนบุคคล
- ควรมี รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง โดยพิจารณาตามความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่เปรียบเทียบกับระดับวิชาการหรือห้องจักร
- ควร แบ่งประเภทรางวัลให้เหมาะสม กับลักษณะงานแต่ละระดับ
- การมอบรางวัลควรโปร่งใสและเป็นธรรม เพราะบางรางวัลถูกมองว่ามีความลำเอียงหรือค่านายหน้า
- เสนอให้ เปลี่ยนรางวัลรายบุคคลเป็นรางวัลระดับกลุ่ม/ฝ่าย (ยกเว้นรางวัลข้าราชการดีเด่นและคนดีศรี ปส.)
- ควรให้ผู้ได้รับรางวัล นำเสนอผลงานต่อสาธารณะ เพื่อเป็นแบบอย่างและต้นแบบให้กับบุคคลอื่น
- ควรมอบเงินเป็นรางวัลแทนโล่หรือใบประกาศ เพื่อสร้างแรงจูงใจ
- ไม่ควรมอบรางวัลให้กับผู้ที่เพียงทำหน้าที่ตามปกติที่ควรทำอยู่แล้ว
- พนักงานราชการไม่มีค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือนปกติ ควรพิจารณาเพิ่มเติม
- โครงสร้างค่าตอบแทนควรเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน
- เบี้ยเลี้ยงออกตรวจ (๒๔๐ บาท) ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงขึ้น
- บุคลากรที่ผลงานโดดเด่นไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนา
- ควร ลด ละ เลิก คำนิยม “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” และ “สร้างความแตกแยกเพื่อการปกครอง”
- ควรส่งเสริม สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้ทุกคนได้รับอย่างเท่าเทียม
- ปส. ควร วิเคราะห์ภาระงาน (Workload) ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การประเมินและเลื่อนเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม
- ควรมีรางวัลหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร สำหรับผู้ที่ทำงานหนัก

๔) ปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิต

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๗** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับ มาก

๔.๑ ในการมาทำงานมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๔**

๔.๒ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ได้เหมาะสมกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๕**

๔.๓ สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๓**

๔.๔ ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๗**

๔.๕ องค์กรมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙๕**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจขอปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิต

- อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น ลิฟต์ชำรุดหรือติดบอย โดยเฉพาะช่วงฝนตกหรือไฟตก ควรตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
- ห้องน้ำในหลายอาคารควรได้รับการปรับปรุงให้สะอาดและนำใช้งานมากขึ้น เพื่อรองรับผู้มาติดต่อราชการและการจัดประชุม
- โรงอาหารมีโต๊ะและเก้าอี้ไม่เพียงพอ ไม่มีพัดลม และบางส่วนไม่สะอาด
- ไม่มีห้องออกกำลังกาย (Fitness Room) ห้องออกกำลังกายในร่ม เช่น ห้องโยคะ
- ต้องการให้มีสนามหรือพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการเพิ่มเติม
- บางช่วงเวลามีกิจกรรมนันทนาการมากเกินไปจนกระทบต่อเวลาปฏิบัติงาน และไม่สามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณในโครงการ
- ไม่มีห้องพยาบาลและจุดปฐมพยาบาล (First Aid) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นของบุคลากร
- ระบบรักษาความปลอดภัยยังต้องปรับปรุง เช่น การขอความร่วมมือให้ห้อยบัตรประจำตัวไม่สอดคล้องกับการใช้งานจริง เนื่องจากบัตรไม่สามารถใช้สแกนผ่านเข้า-ออกได้
- การเข้า-ออกบริเวณป้อมยามยังไม่เข้มงวดเพียงพอ ควรกำหนดให้บุคคลภายนอกหรือผู้พ้นจากงานแลกบัตรทุกครั้ง
- ควรตรวจสอบการทำงานของกล้องวงจรปิดให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา เพื่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
- ควรปรับปรุงด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม เช่น แยกพื้นที่สูบบุหรี่ออกจากจุดพักผ่อนและพื้นที่รับประทานอาหาร และตรวจตรวจสอบความสะอาดของน้ำดื่มและถังกักน้ำให้ปลอดภัยอยู่เสมอ

- เสนอให้สร้างหลังคาทางเดินเชื่อมระหว่างอาคาร (เช่น อาคาร ๖๐ ปี กับอาคาร ๔) เพื่อกันแดดกันฝน
- ควรจัดพื้นที่รับรองผู้มาติดต่อและผู้เยี่ยมชม
- ควรให้มีการอนุญาตให้ “ลาชั่วโมง” ได้เช่นเดิม เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๕) ปัจจัยความผาสุกด้านโอกาส

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านโอกาสในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๐** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านโอกาสจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๕ อยู่ในระดับ มาก

๕.๑ การพัฒนาและการเรียนรู้ของข้าพเจ้าส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๕**

๕.๒ องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๕**

๕.๓ โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๕**

๕.๔ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๒**

๕.๕ ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๔**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านโอกาส

- ตำแหน่งในฝ่ายสนับสนุนมีจำกัด ทำให้โอกาสเติบโตน้อย
- พนักงานราชการ, ลูกจ้างเหมาบริการ, ผู้พิการ ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน
- ข้าราชการระดับปฏิบัติงานและชำนาญงานแทบไม่มีโอกาสเติบโต
- ตำแหน่งระดับสูงมีน้อย ควรปรับเกณฑ์เลื่อนระดับให้เปิดโอกาสมากขึ้น
- การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากผลงานหรือความสามารถจริง
- การเติบโตมีการพิจารณาจากปัจจัยอื่น เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรืออายุงาน
- ระบบการประเมินผลงานไม่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน
- โครงสร้างองค์กรโดยรวมเอื้อต่อการพัฒนา แต่ขาดแรงผลักดันจากผู้บังคับบัญชา
- โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่เพียงพอ กระทบต่อการโอนย้ายและการเติบโตของบุคลากร
- เด็กเส้นและระบบอุปถัมภ์เป็นปัญหาที่ถ่วงรั้งองค์กร
- การให้โอกาสในการอบรมและพัฒนาอย่างไม่ทั่วถึง
- การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหรือทุนต่างประเทศ (เช่น IAEA, EU) ไม่โปร่งใส คนเดิมได้ไปบ่อย
- หลักสูตรที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มักถูกเมินเฉย
- บางหลักสูตรที่จัดไม่ตรงกับงานจริง หรือไม่เปิดโอกาสให้นำความรู้มาใช้ต่อยอด
- ขาดแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

- โอกาสในการพัฒนาไม่เท่าเทียมระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ
- ขาดความยุติธรรมในการเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาและเติบโต
- องค์กรมักให้ความสำคัญกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าความสามารถจริงที่แท้จริง
- บางคนไม่ได้รับโอกาสทำงานในสายที่ตนถนัดหรือสนใจ
- ควรสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง
- ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และทำงานตามความสนใจหรือความเชี่ยวชาญ
- ปรับระบบอบรมและคัดเลือกให้โปร่งใสและทั่วถึงทุกระดับ
- เสริมแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมความก้าวหน้า
- เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖) ปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๘ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๓ อยู่ในระดับ มาก

๖.๑ องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๔

๖.๒ สำนัก/กองต่างๆ ในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๘

๖.๓ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กรเป็นที่ยอมรับและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐

๖.๔ องค์กรมีการปรับปรุงกระบวนการงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๙

๖.๕ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยยังรู้สึกปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗๐

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

- บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพราะเกรงว่าจะถูกมองว่าเป็น “ตัวตึง” หรือสร้างปัญหา
- ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นเชิงลบต่อองค์กรได้อย่างอิสระและปลอดภัย
- วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ
- ระเบียบภายในบางอย่างไม่ชัดเจนและไม่เป็นธรรม
- บางหน่วยงาน (เช่น งานสารบรรณ) ขาดการพัฒนาและศักยภาพการทำงาน เห็นแก่ตัวและไม่เอื้อต่อทีม
- กฎระเบียบดีแต่บางส่วนไม่ผาสุกในการทำงาน เนื่องจากหัวหน้ามีทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ
- หน่วยงานในองค์กรยังขาดทักษะการทำงานแบบบูรณาการ ไม่มีระบบหรือระเบียบที่รองรับการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนผู้ตอบด้วยคะแนนสูงสุด ๕ อันดับแรก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ในการมาทำงานมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน	๔.๐๒	๘๐.๓๔
งานหลักที่ต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	๔.๐๑	๘๐.๒๓
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ	๓.๙๘	๗๙.๖๖
ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๙๕	๗๙.๐๙
ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ	๓.๙๓	๗๘.๖๔

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนผู้ตอบด้วยคะแนนน้อยที่สุด ๕ อันดับแรก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
องค์กรมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	๓.๔๐	๖๗.๙๕
มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๔๗	๖๙.๓๒
รู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	๓.๔๘	๖๙.๖๖
ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้	๓.๕๒	๗๐.๓๔
มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๕๒	๗๐.๓๔

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด

คะแนนความผูกพันภาพรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัดผลปรากฏว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๐ โดยความผูกพันด้านพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร มีระดับคะแนนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗ อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีระดับคะแนนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแยกผลสำรวจความผูกพันที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้



คะแนนความผูกพันภาพรวมเฉลี่ย ๓.๘๒
คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๐ อยู่ในระดับ มาก

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
พฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร	๔.๐๕	๘๐.๙๗	มาก 
พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป	๓.๗๒	๗๔.๓๒	มาก 
พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	๓.๗๑	๗๔.๒๐	มาก 

๑) พฤติกรรมความผูกพันที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๕ อยู่ในระดับ มาก

๑.๑ ผลระดับความผูกพันเมื่อมีโอกาสที่พูดถึงสิ่งที่ดีที่ท่านได้ทำงานกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๙

๑.๒ ผลระดับความผูกพันหากใครกล่าวถึงองค์กรในแง่ลบที่ไม่ดี/ไม่ถูกต้องท่านจะปกป้ององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๕

๒) พฤติกรรมความผูกพันที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อพฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไปในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๒ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๒ อยู่ในระดับ มาก

๒.๑ ผลระดับความผูกพันการไม่คิดลาออกจากองค์กร เพื่อไปทำงานที่อื่น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๙

๒.๒ ผลระดับความผูกพันความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๕

๓) พฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของการแสดงพฤติกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๑ อยู่ในระดับ มาก

๓.๑ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มมากกว่าการได้รับมอบหมายโดยปกติ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๕

๓.๒ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านรู้สึกอยากทำสิ่งใหม่ที่ดีเพื่อให้เกิดผลดีกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๘

ส่วนที่ ๔ ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสำรวจ

๑) ด้านสุขภาพจิตและความผาสุกของบุคลากร

- ควรมี นักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต เข้ามาดูแลบุคลากรที่มีภาวะเครียด และให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา
- จัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพจิตและจิตใจ อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมธรรมะกับการทำงาน กิจกรรม “จิตวิทยาทำงานให้มีความสุข” หรือ “การใช้ชีวิตให้มีความสุข”
- การพบจิตแพทย์เพื่อพูดคุย/ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน
- ควรมี ห้องพยาบาล ห้องออกกำลังกาย และห้องสนทนาการ ที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนและคลายเครียด
- การสร้างความผาสุกควรมาจากการดูแลทั้งกายและใจของบุคลากรอย่างจริงจัง

๒) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

- ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของคน ต่าง Generation (ลดช่องว่างระหว่างวัย)
- ควรส่งเสริมการ ให้เกียรติ เคารพซึ่งกันและกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน
- ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ เช่น การพบปะระหว่างหน่วยงานบ่อยครั้ง การจัดกิจกรรมแบบไปเช้าเย็นกลับ หรือสัมนานอกสถานที่ และการพูดคุยแลกเปลี่ยนในหัวข้อพัฒนาใจและทีมงาน
- ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๓) ด้านการบริหารงานและภาวะผู้นำ

- ผู้บริหารควรมี ทักษะที่ดี เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงควรปรับตัวให้ทันยุค และ ลดปัญหา Generation Gap ภายในองค์กร
- ควรมี ระบบสั่งงานและมอบหมายงานที่เป็นธรรม ให้ภาระงานเหมาะสมและเท่าเทียม
- หัวหน้าควร ปกป้องลูกน้องและให้กำลังใจ มากกว่าการตำหนิ ขาดความเป็นธรรม มีอคติ ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่ต่าง ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการประเมินหรือตัดสินงาน

๔) ด้านความยุติธรรมและบรรทัดฐานในองค์กร

- ความผาสุกจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความเสมอภาคในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ที่เหมาะสม
- ควร ขจัดความแตกแยกและการแบ่งพวก ภายในองค์กร
- ต้องมี ระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและยุติธรรม สะท้อนผลงานจริง
- องค์กรควรสร้าง “บรรทัดฐานเดียวกัน” สำหรับทุกคนหากผู้ใดปฏิบัติไม่เหมาะสมควรได้รับการตักเตือนอย่างเท่าเทียม
- การละเลยบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติงาน หรือให้สิทธิมากกว่าคนอื่นโดยไม่มีเหตุผลที่เป็นธรรม เป็นสิ่งที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของคนทำงาน

๕) ด้านการสร้างความผูกพัน

- บุคลากรจำนวนมาก รักและผูกพันกับ ปส. มองว่าเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง
- ต้องการเห็นการพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง และให้นำข้อคิดเห็นทั้งหมดไปปรับใช้จริง
- การสร้างความผูกพันควรเน้นที่ ความเท่าเทียม ระบบประเมินที่โปร่งใส การบริหารที่มีคุณธรรม และการสร้างโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม
- หากองค์กรสามารถสร้างบรรทัดฐานที่ดีและดูแลบุคลากรอย่างเป็นธรรม จะทำให้เกิดความผูกพันที่ยั่งยืน

๖) ด้านความคิดเห็นทั่วไป

- แบบสอบถามที่จัดทำถือว่าดีและครอบคลุม
- โดยรวมบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กร
- อยากเห็นการ “นำข้อเสนอแนะไปปรับใช้จริง” เพื่อให้ ปส. พัฒนามากยิ่งขึ้น