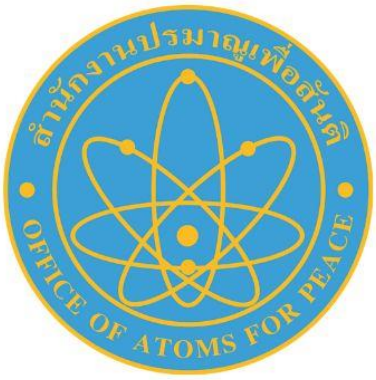


แผนปฏิบัติการ
สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2569

สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

ด้วยสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้กำหนดตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ การสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยวัดความสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ในการนี้ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแผนการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือหน่วยงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ **๑**
- วิสัยทัศน์
- พันธกิจ
- ภารกิจ
- ยุทธศาสตร์
- ค่านิยม
- วัฒนธรรม
- นิยามความผาสุกและความผูกพัน

ส่วนที่ ๒ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ **๕**

ส่วนที่ ๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ **๗**
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน
- ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด
- ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **๒๑**
- ประเด็นยุทธศาสตร์, เป้าประสงค์, ตัวชี้วัด, หน่วยนับ, ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
- กลยุทธ์, แนวทาง/มาตรการ, โครงการ/กิจกรรม, ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย งบประมาณ, หน่วยงานรับผิดชอบ

ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **๒๔**

ส่วนที่ ๑
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

๑.๑ วิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำมาตรฐานระดับนานาชาติในการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีด้วยธรรมาภิบาลเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศชาติ ประชาชน และสิ่งแวดล้อม

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

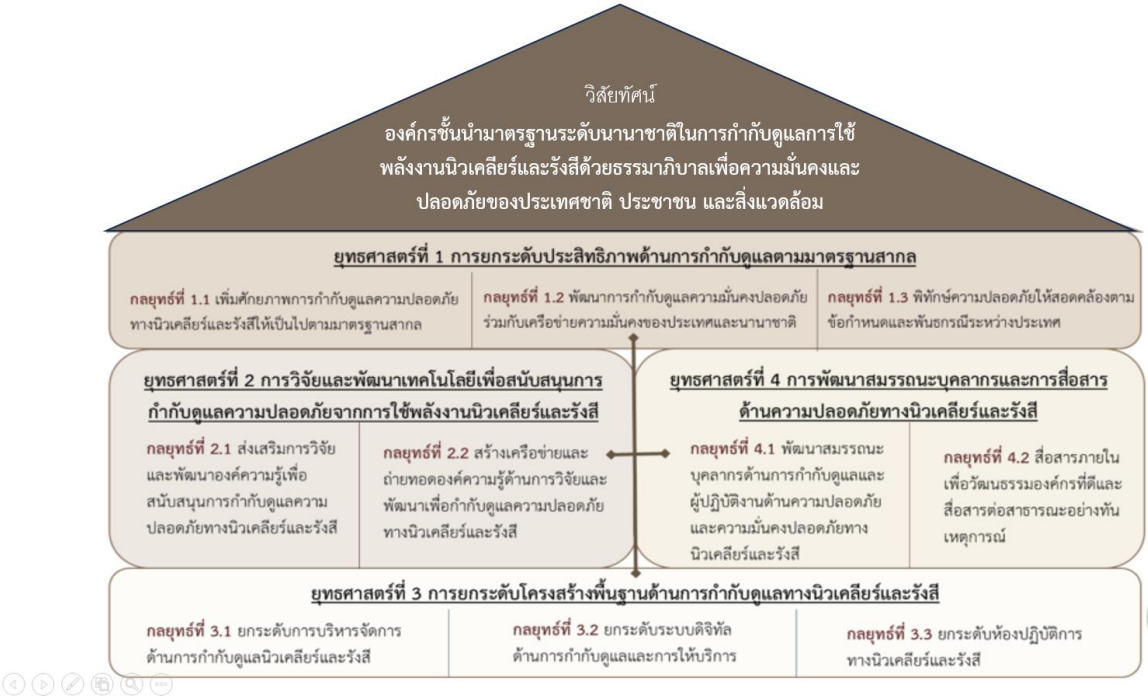
๑.๔ ยุทธศาสตร์

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 : Authenticity สุจริต มีคุณธรรม ยืนหยัดในความถูกต้อง

บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้มีความสุจริต ซื่อสัตย์ จริงใจ มีคุณธรรม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง รวมถึงกล้ายอมรับและแก้ไขในสิ่งที่ผิด เพื่อเป็นรากฐานองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ดีอย่างยั่งยืน

T : Transformational Leader เป็นผู้นำที่ดี มุ่งมั่น แก้ไข พัฒนา

บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นผู้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่นให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงเป็นผู้มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เพื่อผลลัพธ์ที่ดีอย่างยั่งยืน

O : Orchestration ประสานความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม

บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานความร่วมมือและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถร่วมกันสร้างระบบในการทำงานที่สอดประสานกันเป็นผู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองพร้อมรับฟัง เข้าใจ เคารพในความแตกต่าง และให้อภัย พร้อมทำงานร่วมกันอย่างสอดประสานเป็นหนึ่งเดียว แม้ต่างบทบาทหน้าที่และส่วนงาน

M : Mastery ความเป็นมืออาชีพ

บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้ที่สร้างและพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้ดีกว่ามาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญ และมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสูงสุด รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้ผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อความเป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบ และยกระดับองค์กรสู่การเป็นผู้นำที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ

S : Safety Security and Safeguards มั่นคง พิทักษ์ภัย ใส่ใจดูแล

บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดความมั่นคง พิทักษ์ภัย พร้อมทั้งมีความห่วงใยและใส่ใจดูแลในทุกระดับตามมาตรฐานสากลเพื่อประเทศชาติ สังคม ชุมชน ประชาชน ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อม

๑.๖ วัฒนธรรม

ยึดมั่นในมาตรฐานการกำกับ ตามหลักมาตรฐานสากล บริการด้วยความโปร่งใสเพื่อความปลอดภัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม

๑.๗ นิยามความผาสุกและความผูกพัน

๑) ความผาสุก คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกถึงความพอใจ 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 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการจูงใจพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อระบบรางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ซึ่งมีรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

(๕) ปัจจัยด้านโอกาส คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

(๖) ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร คือ การที่องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติแบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร

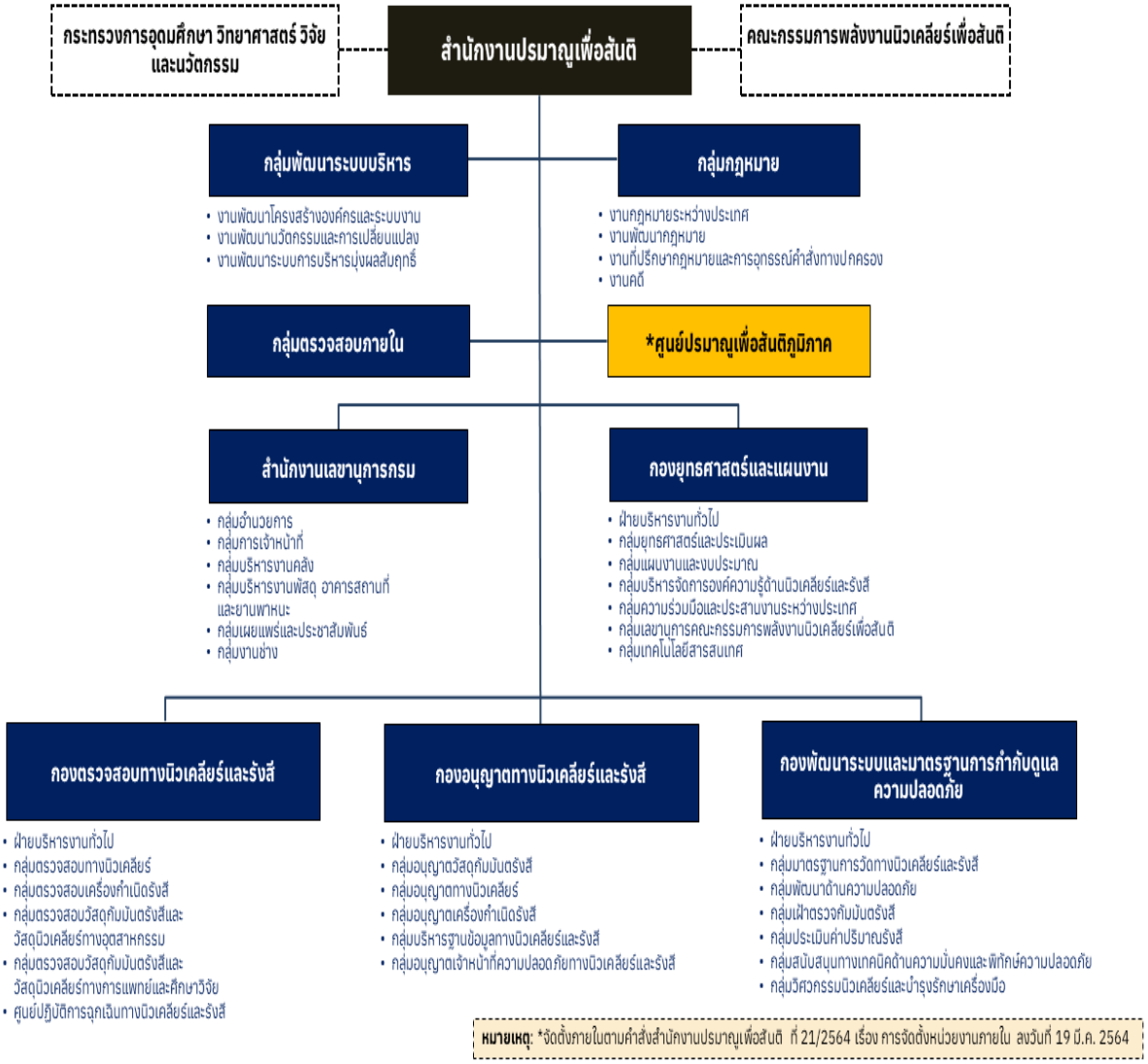
๒) ความผูกพัน คือ ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กรและระบบราชการ ซึ่งวัดได้ จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมและประชาชน ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน ๓ ด้าน ดังนี้

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

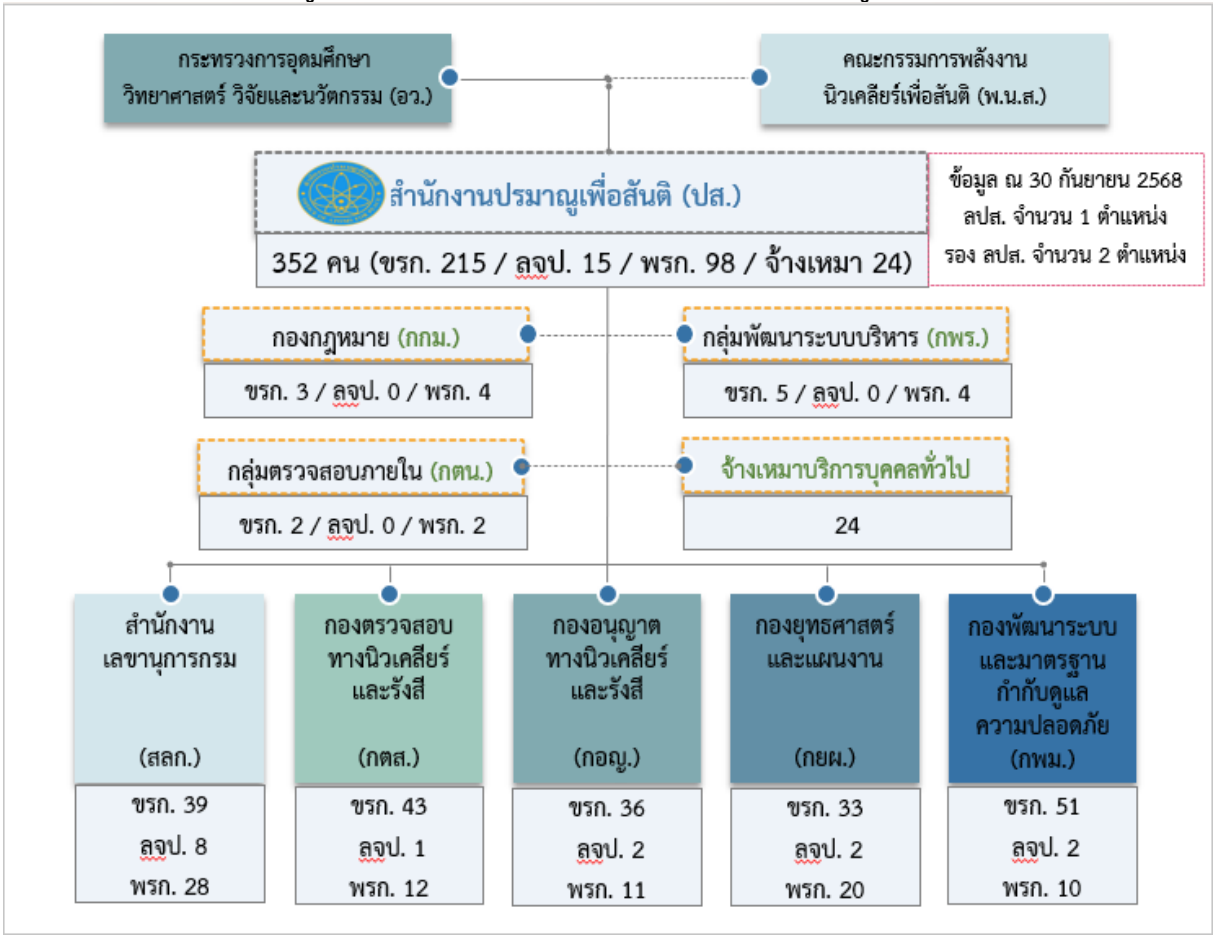
(๒) พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป คือ การที่บุคลากรมีความผูกพัน ความภักดีและความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ ไม่ต้องการที่จะย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถสังเกตได้จากหลายด้าน เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร การวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน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

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

ส่วนที่ ๒
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



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 ๓
การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขานุการกรม โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อจัดทำแผนความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และยกระดับความผูกพันและการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปส. ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป ทั้งนี้ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสือที่ อว ๐๕๐๒/๒๐๒๓๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ และเลขาธิการสำนักงานปรมาณู ได้เห็นชอบรายงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด 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 โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

๑) ปัจจัยความผาสุกด้านบุคลากร
๒) ปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงาน
๓) ปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิต
๔) ปัจจัยความผาสุกด้านรางวัล
๕) ปัจจัยความผาสุกด้านโอกาส
๖) ปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ระดับความผูกพันโดยรวมต่อส่วนราชการต้นสังกัด เป็นคำถามเชิงที่แสดงถึงความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะสะท้อนออกมาโดยธรรมชาติเป็นพฤติกรรม ๓ พฤติกรรม ดังนี้

๑) พฤติกรรมความผูกพันที่พูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์กร

๒) พฤติกรรมความผูกพันที่แสดงถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป

๓) พฤติกรรมความผูกพันที่แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแนวทาง มาตรการ หรือการพัฒนาระบบเพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด** หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒๐.๐๐ – ๓๐.๑๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ **น้อย** หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓๐.๒๐ – ๕๐.๑๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ **ปานกลาง** หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๐.๒๐ – ๗๐.๑๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ **มาก** หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๒๐ – ๙๐.๑๐	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับ **มากที่สุด** หรืออยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๐.๒๐ – ๑๐๐	

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

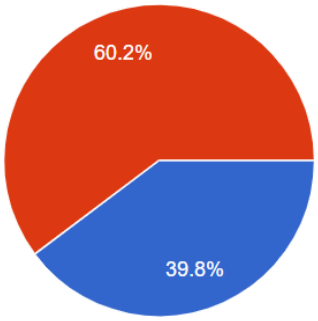
สำนักงานเลขานุการกรมได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๘ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕๒ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จำนวน ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๖ คน พนักงานราชการ ๕๐ คน และจ้างเหมาบริการ ๒ คน **มีคะแนนความผูกพันภาพรวมเฉลี่ย ๓.๗๔ ความผูกพันอยู่ในระดับ มาก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๕** โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้



คะแนนความผาสุกและความผูกพันภาพรวมเฉลี่ย ๓.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๕ อยู่ในระดับ มาก

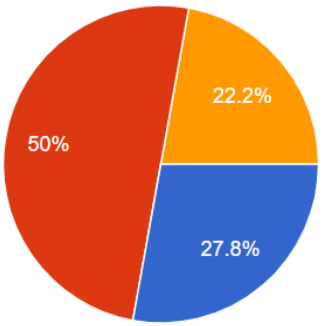
ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑) เพศ



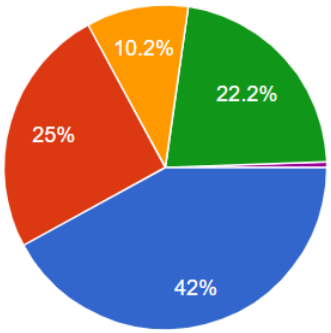
มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐
ผู้ชาย จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐
ผู้หญิง จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๐

๒) อายุตัว



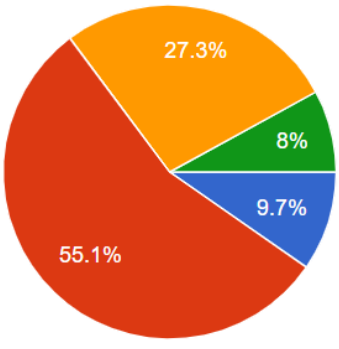
อายุตัวน้อยกว่า เท่ากับ ๓๓ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๐
อายุ ๓๔ – ๔๘ ปี จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
อายุ ๔๙ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐

๓) อายุงาน



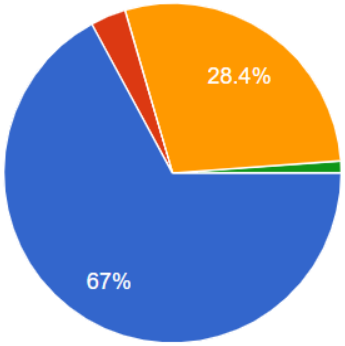
อายุราชการ ๑ – ๘ ปี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๐
อายุราชการ ๙ – ๑๖ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
อายุราชการ ๑๗ – ๒๔ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐
อายุราชการ ๒๕ – ๓๒ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐
อายุราชการ ๓๓ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐

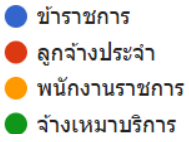
๔) ระดับการศึกษา



ต่ำกว่าปริญญาตรี	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

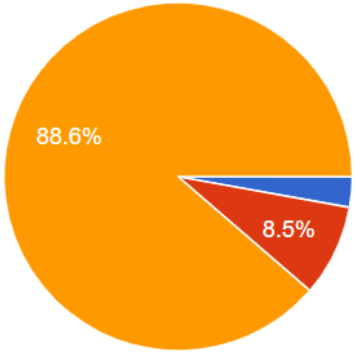
๕) ประเภทบุคลากร

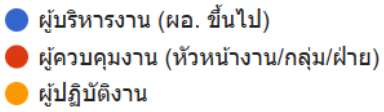




ข้าราชการ	จำนวน ๑๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐๐
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐
พนักงานราชการ	จำนวน ๕๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐
จ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐

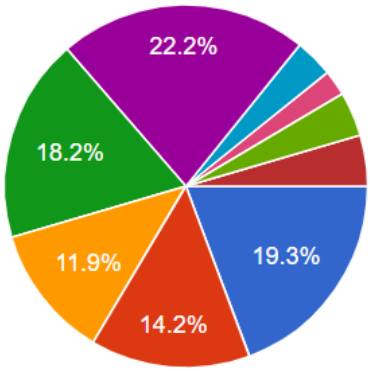
๖) ประเภทการปฏิบัติงาน





ผู้อำนวยการ	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐
หัวหน้างาน	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๐
ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑๕๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐

๗) หน่วยงานที่สังกัด





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

- สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐
- กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๐
- กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐
- กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแลความปลอดภัย จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐
- ศูนย์ปรมาณูเพื่อสันติภูมิภาค จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐
- กลุ่มกฎหมาย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐
- กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน

คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานผลปรากฏว่ามีคะแนนรวมเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๐ อยู่ในระดับมาก



คะแนนความผาสุกภาพรวมเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๐ อยู่ในระดับ มาก

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

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) ปัจจัยความผาสุกด้านบุคลากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านบุคลากรในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๕** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านบุคลากรจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ อยู่ในระดับ มาก

๑.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๖**

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๙**

๑.๓ ผู้คนที่ได้ทำงานด้วยต่างสามารถเปิดใจหารือกันเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๓**

๑.๔ มีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๑**

๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ 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 โดยไม่จำเป็นต้องสัมมนาต่างจังหวัด
- ส่งเสริม Work-Life Balance เพื่อความผาสุกในการทำงาน
- ให้ความรู้เรื่อง การบริหารการเงินส่วนบุคคล เพื่อช่วยลดปัญหาทางเศรษฐกิจของบุคลากร
- ส่งเสริมวัฒนธรรม “ตรงต่อเวลา” และ “ความรับผิดชอบร่วมกัน”
- ให้ผู้บังคับบัญชามีการพูดคุย ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
- มีข้อเสนอให้หมุนเวียนหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความขัดแย้ง

๒) ปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงานในภาพรวม **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๔** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ อยู่ในระดับ มาก

๒.๑ งานหลักที่ต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๓**

๒.๒ มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด ถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๑**

๒.๓ ส่วนใหญ่รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินอยู่กับการทำงาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๖**

๒.๔ ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะกับตำแหน่งที่ครองอยู่
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๗**

๒.๕ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ 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
- ควรมีการกันงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการบำรุงรักษาและปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- การบริหารงานภายในกลุ่มไม่ดี ส่งผลให้ภาระงานแต่ละคนไม่เท่ากัน
- ขาดความชัดเจนในการประสานงานระหว่างกลุ่ม
- ขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น ระบบสารบรรณและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ใช้เวลานานและซับซ้อน
- มีการเรียกประชุมบ่อยครั้งมากเกินความจำเป็น
- 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 และค่าสวัดิการต่าง ๆ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๔**

๓.๒ โดยรวมชอบและมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของตน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๓**

๓.๓ ได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐**

๓.๔ รู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๖**

๓.๕ มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๒**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านรางวัล

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

๔) ปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิต

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



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับ มาก

๔.๑ ในการมาทำงานมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๔**

๔.๒ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ได้เหมาะสมกับความต้องการ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๕**

๔.๓ สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๓**

๔.๔ ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๗**

๔.๕ องค์กรมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙๕**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจขอปัจจัยความผาสุกด้านคุณภาพชีวิต

- อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น ลิฟต์ชำรุดหรือติดบ่อย โดยเฉพาะช่วงฝนตกหรือไฟตก ควรตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
- ห้องน้ำในหลายอาคารควรได้รับการปรับปรุงให้สะอาดและน่าใช้งานมากขึ้น เพื่อรองรับผู้มาติดต่อราชการและการจัดประชุม
- โรงอาหารมีโต๊ะและเก้าอี้ไม่เพียงพอ ไม่มีพัดลม และบางส่วนไม่สะอาด
- ไม่มีห้องห้องฟิตเนส (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 และตรวจตรวจสอบความสะอาดของน้ำดื่มและถังกดน้ำให้ปลอดภัยอยู่เสมอ

- 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
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๕**

๕.๒ องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๕**

๕.๓ โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๕**

๕.๔ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๒**

๕.๕ ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในองค์กรนี้
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๔**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านโอกาส

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

- ขาดความยุติธรรมในการเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาและเติบโต
- องค์กรมักให้ความสำคัญกับผู้ที่มีการศึกษาสูงมากกว่าความสามารถจริงที่แท้จริง
- บางคนไม่ได้รับโอกาสทำงานในสายที่ตนถนัดหรือสนใจ
- ควรสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง
- ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และทำงานตามความสนใจหรือความเชี่ยวชาญ
- ปรับระบบบอบรมและคัดเลือกให้โปร่งใสและทั่วถึงทุกระดับ
- เสริมแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมความก้าวหน้า
- เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖) ปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรในภาพรวม **อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๘** โดยสามารถแยกในแต่ละประเด็นคำถามของปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กรจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้



คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๓ อยู่ในระดับ มาก

๖.๑ องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๔**

๖.๒ สำนัก/กองต่างๆ ในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผลเพื่อผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๘**

๖.๓ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กรเป็นที่ยอมรับและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐**

๖.๔ องค์กรมีการปรับปรุงกระบวนงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๙**

๖.๕ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยยังรู้สึกว่าปลอดภัย
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗๐**

ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสำรวจของปัจจัยความผาสุกด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร

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

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน 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

ข้อคำถามที่มีผลต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน 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
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๙**

๑.๒ ผลระดับความผูกพันหากใครกล่าวถึงองค์กรในแง่มุมที่ไม่ดี/ไม่ถูกต้องท่านจะปกป้ององค์กร
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ 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
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๙**

๒.๒ ผลระดับความผูกพันความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ 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 ทุ่มเทมากกว่าการได้รับมอบหมายโดยปกติ
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๕**

๓.๒ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านรู้สึกอยากทำสิ่งใหม่ที่ดีเพื่อให้เกิดผลดีกับองค์กร
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ใน**ระดับ 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 และห้องสันทนาการ ที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนและคลายเครียด
- การสร้างความผาสุกควรมาจากการดูแลทั้งกายและใจของบุคลากรอย่างจริงจัง

๒) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

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

๓) ด้านการบริหารงานและภาวะผู้นำ

- ผู้บริหารควรมี ทัศนคติที่ดี 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

ส่วนที่ ๔
แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จากผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขานุการกรมจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร โดยมีจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๙ ทั้งหมด รวมจำนวน ๕๒๑,๑๖๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์ บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละของบุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๓)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
(๑.๑) โครงการปรับปรุงและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน **กิจกรรม** : สำรวจความพร้อมของอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ **กิจกรรม** : การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ เพิ่มสถานที่นั่งพักผ่อน	เพื่อสร้างภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่มากยิ่งขึ้น	จำนวนครั้งในการปรับปรุงและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
(๑.๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน **กิจกรรม :** ถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั่วถึง เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร **กิจกรรม** : สืบสานประเพณีไทย ร่วมสรงน้ำพระ เนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ ๒๕๖๙	๑. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายใน ปส. ๒. เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ปส. ๓. เพื่อสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๗ กิจกรรม	๔๑๐,๐๐๐		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
กิจกรรม : จัดกิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนา ปส. **กิจกรรม :** จัดกิจกรรมนันทนาการ **กิจกรรม :** จัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี **กิจกรรม** : จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา Morning talk ระดับ กอง/กลุ่ม **กิจกรรม** : จัดกิจกรรม KM Day ถ่ายถอดประสบการณ์จากผู้เกษียณอายุ และการแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการ								
(๑.๓) เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร **กิจกรรม :** การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทความ รายงานเกี่ยวกับวินัย จริยธรรม คุณธรรม ผ่านช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ **กิจกรรม :** จัดกิจกรรมการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา การบริจาคเงิน การบริจาคโลหิต และการบริจาคสิ่งของให้แก่มูลนิธิต่าง ๆ **กิจกรรม :** ส่งเสริมการแต่งกาย ชุดกากี ชุดผ้าไทย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมให้แต่งกายด้วยชุดสีดำเพื่อถวายความอาลัยแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เสด็จสวรรคต	เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ ปส.	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๓)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
(๒.๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข **กิจกรรม** : คัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่เป็น “คนดี ศรี ปส.” **กิจกรรม** : คัดเลือกข้าราชการคุณธรรมประจำกอง **กิจกรรม :** คัดเลือกข้าราชการดีเด่น **กิจกรรม :** จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปส. เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม	๑๑,๑๖๐		✓	✓	✓	สลก. /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๕
ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เกิดความผูกพันความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือหน่วยงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดแรกจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การให้คะแนน : พิจารณาจากคะแนนความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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**
		๒๕๖๕	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ปส.	คะแนน	-	๗๒.๗๗	๗๒.๐๔	๗๔.๔๐	๗๖.๐๐

เอกสาร / หลักฐานการดำเนินงาน

๑. แบบสอบถามความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส.
๒. ผลการประเมินความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙