



รายงานการประเมินผล

ประจำปีงบประมาณ 2553

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
หมวดที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์

สิงหาคม 2553

รายงานการประเมินผล

ประจำปีงบประมาณ 2553

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
หมวดที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ผู้ประเมิน

นายศุภฤกษ์ โพธิ์ไพรัตนา

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิชานิเทศศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บทคัดย่อ

ผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ประจำปีงบประมาณ 2553 ใช้การประเมินผลโดยการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบผู้ตอบเป็นผู้ตอบเอง (self-administrative questionnaire) โดยส่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ทั้งข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ส่งแบบสอบถามไปจำนวนเท่ากับบุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์คือ 2,387 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน – 16 กรกฎาคม 2553 เมื่อสิ้นสุดวันที่กำหนด ปรากฏว่ามีผู้ส่งแบบสำรวจกลับคืนกองการเจ้าหน้าที่ 1,542 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 64.6 แบบสำรวจที่สามารถนำมาประเมินผลได้ มีจำนวน 1,393 ตัวอย่าง ส่วนอีก 169 ตัวอย่าง ไม่สามารถนำผลการสำรวจมาประเมินได้

ผลการประเมินพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) โดยสามารถจำแนกรายละเอียดตามมิติได้ คือ

มิติที่บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมาก คือ บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

มิติที่บุคลากรมีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.78) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.23) มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95)

สามารถจำแนกรายละเอียดความพึงพอใจของบุคลากรในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต และสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ได้ดังนี้

ส่วนกลาง บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05)

มิติที่บุคลากรในส่วนกลางมีความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจทุกมิติในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

สำนักประชาสัมพันธ์เขต บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจ
 มิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 (ค่าเฉลี่ย 3.29)

มิติที่บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขต มีความพึงพอใจระดับมาก คือ ความ
 พึงพอใจมิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.58)
 และอันดับที่ 3 มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

มิติที่บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจระดับปานกลาง
 สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.27)
 มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ
 (ค่าเฉลี่ย 2.76)

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนสำนักงาน
 ประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

มิติที่บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจระดับมาก
 เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ มิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) อันดับที่ 2 คือ มิติการ
 บริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และอันดับที่ 3 มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

มิติที่บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดความพึงพอใจระดับปานกลาง
 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) มาก
 ที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.94) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ
 (ค่าเฉลี่ย 2.91)

คำนำ

รายงานเล่มนี้เป็นการสรุปผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2553 จากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในกรมประชาสัมพันธ์จาก 3 ส่วน คือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ในอนาคต

ผู้ประเมินขอขอบคุณกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ ที่ให้โอกาสผู้ประเมินได้ประเมินผลในครั้งนี้ รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผลเป็นอย่างดี จนสามารถทำให้งานนี้สำเร็จลงได้

นายศุภฤกษ์ โพธิ์ไพรัตน์

สิงหาคม 2553

ผู้ประเมินผล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	๒
คำนำ.....	๓
สารบัญ.....	๔
สารบัญตาราง.....	
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของการประเมิน.....	1
เป้าหมายในการประเมิน.....	2
ขอบเขตในการประเมิน.....	2
นิยามศัพท์.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 วิธีการประเมินผล.....	4
รูปแบบการประเมินผล.....	4
กลุ่มเป้าหมายในการประเมินผล.....	5
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล.....	5
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	5
การวัดค่าตัวแปร.....	6
การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล.....	7
บทที่ 3 ผลการประเมินผล.....	8
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	8
ส่วนที่ 2 สรุปผลความพึงพอใจ 6 ด้าน.....	12
ส่วนที่ 3 รายละเอียดแต่ละประเด็นของความพึงพอใจ 6 มิติ.....	16
ภาคผนวก.....	42

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้จากราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม.....	9
2.1	แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในมิติทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ.....	12
2.2	แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในมิติทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ.....	15
3.1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติทางกายภาพ	17
3.2	อันดับความพึงพอใจมิติทางกายภาพจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	18
3.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติการบริหารงาน.....	20
3.4	อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารงาน.....	21
3.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	25
3.6	อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	26
3.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติด้านส่วนบุคคล.....	29
3.8	อันดับความพึงพอใจมิติด้านส่วนบุคคล.....	30
3.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจมิติด้านสังคม.....	32
3.10	อันดับความพึงพอใจมิติด้านสังคม.....	33
3.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ...	37
3.12	อันดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ.....	39

ที่มาและความสำคัญของการประเมิน

ในปี 2553 กรมประชาสัมพันธ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมอบหมายให้สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง มีส่วนผลักดันเป้าหมายความสำเร็จ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด 1-7 โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตาม หมวด 5 HR1 คือ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง ต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และได้กำหนดตัวชี้วัดที่กองการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพื่อวัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 (HR 1) คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีการดำเนินงานครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- 1) มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและจัดลำดับความสำคัญ
- 2) มีการจัดทำแผนการสร้าง ความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และดำเนินการตามแผน
- 3) มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้าง ความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก

กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้งคณะทำงานโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ตามคำสั่งที่ 279/2553 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2553 โดย รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ (นางกฤษณ์ บัวสุวรรณ) เป็นประธาน คณะทำงานฯ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์และสวัสดิการ สำนักงานเลขานุการกรม หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค สำนักงานเลขานุการกรม

หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์และงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

การติดตามประเมินผลปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คณะทำงานฯ ได้ศึกษาแนวทางการประเมินจากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife Framework) ของสำนักงาน ก.พ. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของกรมประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่สร้างสุขให้คนในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ จากนั้นจึงพัฒนาเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 มิติ คือ

ด้านที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจ คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- ด้านที่ 2 มิติทางกายภาพ
- ด้านที่ 3 มิติการบริหารงาน
- ด้านที่ 4 มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านที่ 5 มิติด้านส่วนบุคคล
- ด้านที่ 6 มิติด้านสังคม
- ด้านที่ 7 มิติด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมายในการประเมิน

เพื่อประเมินถึงความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ทั้งในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ในมิติ 6 ด้าน คือ ทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตในการประเมิน

การประเมินผลในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในกรมประชาสัมพันธ์ใน 3 ส่วน คือ สำนัก/กอง ในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ในปีงบประมาณ 2553 โดยส่งแบบสอบถามทางจดหมาย (mailing questionnaire) ไปยังบุคลากรในทุกภาคส่วนซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,387 คน กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน – 16 กรกฎาคม 2553 เมื่อสิ้นสุดวันที่กำหนด ปรากฏว่ามีผู้ส่งแบบสำรวจกลับคืนกองการเจ้าหน้าที่ 1,542 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 64.6 แบบสำรวจที่สามารถนำมาประเมินผลได้ มีจำนวน 1,393 ตัวอย่าง ส่วนอีก 169 ตัวอย่างไม่สามารถนำผลการสำรวจมาประเมินได้

นิยามศัพท์

บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในกรมประชาสัมพันธ์ 3 ส่วน คือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

ความผาสุกและความพึงพอใจ หมายถึง ความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อมิติต่างๆ ในความผาสุก 6 มิติ คือ ทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจโดยมีรายละเอียดดังนี้

- **มิติทางกายภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
- **มิติทางการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
- **มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี
- **มิติด้านส่วนตัว** หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
- **มิติด้านสังคม** หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
- **มิติด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะ รู้จักการบริหารจัดการเงิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รับทราบถึงระดับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
2. เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการและกิจกรรมของกองกิจการเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

วิธีการประเมินผล

การประเมินผลในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้กำหนดรายละเอียดวิธีการประเมิน ประกอบด้วยรูปแบบการประเมินผล กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การคิดค่าตัวแปร และการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล มีรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้

รูปแบบการประเมินผล

การประเมินผลปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการสำรวจความคิดเห็น (survey research) แบบวัดครั้งเดียว (single cross-sectional design) และใช้แบบสอบถามแบบผู้ตอบเป็นผู้กรอกข้อมูลเอง (self-administrative questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งไปทางไปรษณีย์ให้สำนัก/กอง ที่กลุ่มเป้าหมายสังกัด แบ่งออกเป็นสำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด จำนวน 2,387 คน กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน – 16 กรกฎาคม 2553 เมื่อกลุ่มเป้าหมายตอบเสร็จแล้วจะมอบให้หน่วยงานต้นสังกัดรวบรวมและจัดส่งทางไปรษณีย์กลับคืนมายังกรมประชาสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีการประเมินผลความผาสุกและความพึงพอใจใน 7 ด้าน คือ

- มิติที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- มิติที่ 2 มิติทางกายภาพ
- มิติที่ 3 มิติการบริหารงาน
- มิติที่ 4 มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 มิติด้านส่วนบุคคล
- มิติที่ 6 มิติด้านสังคม
- มิติที่ 7 มิติด้านเศรษฐกิจ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่ามีกลุ่มเป้าหมายส่งแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,393 ราย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินผลครั้งนี้ คือบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในกรมประชาสัมพันธ์ใน 3 ส่วน คือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบผู้ตอบเป็นผู้กรอกเอง (self-administrative questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนคำถามทั้งสิ้นจำนวน 9 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติ ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 มิติ ได้แก่ กายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยใช้มาตรวัดแบบค่าคะแนน (rating scale) มีจำนวนคำถามทั้งหมดจำนวน 66 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การออกแบบสอบถามและคุณภาพของเครื่องมือในการประเมินผลครั้งนี้ ได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาจากนิยามศัพท์และความเป้าหมายของการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยผู้ประเมินได้ขอความอนุเคราะห์จากกองการเจ้าหน้าที่ ในการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเครื่องมือการวิจัย จากนั้น จึงมอบให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่จำนวน 10 ราย พิจารณาทำความเข้าใจรายละเอียดคำถาม จากนั้นจึงนำมาแก้ไขและพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวัดค่าตัวแปร

การวัดค่าตัวแปรในการประเมินผลครั้งนี้ผู้ประเมินกำหนดการวัดค่าตัวแปรดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย

เพศ	แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ	
	กลุ่มที่ 1	ชาย
	กลุ่มที่ 2	หญิง
อายุ	คำถามปลายเปิด	
สถานภาพ	แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ	
	กลุ่มที่ 1	โสด
	กลุ่มที่ 2	สมรส
	กลุ่มที่ 3	หย่า
	กลุ่มที่ 4	อื่นๆ
ระดับการศึกษา	แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ	
	กลุ่มที่ 1	ต่ำกว่าปริญญาตรี
	กลุ่มที่ 2	ปริญญาตรี
	กลุ่มที่ 3	สูงกว่าปริญญาตรี
สถานที่ปฏิบัติงาน	แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ	
	กลุ่มที่ 1	ส่วนกลาง
	กลุ่มที่ 2	สำนักประชาสัมพันธ์เขต
	กลุ่มที่ 3	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	แบ่งออกเป็น กลุ่ม คือ	
	กลุ่มที่ 1.1	ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน
	กลุ่มที่ 1.2	ข้าราชการระดับชำนาญงาน
	กลุ่มที่ 1.3	ข้าราชการระดับอาวุโส
	กลุ่มที่ 1.4	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ
	กลุ่มที่ 1.5	ข้าราชการระดับชำนาญการ
	กลุ่มที่ 1.6	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ
	กลุ่มที่ 1.7	ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ
	กลุ่มที่ 1.8	ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น
	กลุ่มที่ 1.9	ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับสูง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันปีและเดือน เป็นคำถามปลายเปิด
ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันปีและเดือน เป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินเลือกใช้มาตรวัดแบบค่าคะแนน (rating scale) โดยมีการกำหนดค่าคะแนนคำตอบดังต่อไปนี้

รายชื่อคำถามเชิงบวก

- | | |
|---------|------------|
| 1 คะแนน | น้อยที่สุด |
| 2 คะแนน | น้อย |
| 3 คะแนน | ปานกลาง |
| 4 คะแนน | มาก |
| 5 คะแนน | มากที่สุด |

รายชื่อคำถามเชิงลบ

- | | |
|---------|------------|
| 1 คะแนน | มากที่สุด |
| 2 คะแนน | มาก |
| 3 คะแนน | ปานกลาง |
| 4 คะแนน | น้อย |
| 5 คะแนน | น้อยที่สุด |

การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความเรียบร้อยของการตอบรายข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาลงรหัสข้อมูล (data coding) จากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows version 15 เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

ในการประเมินผลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย และปัจจัยที่มีต่อความผาสุก และความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินผล

การประเมินผลปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 โดยการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ในครั้งนี้ ผู้ประเมินกำหนดการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 สรุปผลความพึงพอใจ 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 รายละเอียดแต่ละประเด็นของความพึงพอใจ 6 มิติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1393 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.3 มากกว่าเพศหญิงร้อยละ 41.7 มีอายุระหว่าง 34.58 – 52.16 ปี สถานภาพสมรสมีมากที่สุดร้อยละ 64.3 ส่วนสถานภาพอื่นๆ มีน้อยที่สุดร้อยละ 0.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 58.8 ส่วนการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดร้อยละ 13.8 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมากที่สุดร้อยละ 51.6 ส่วนสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดน้อยที่สุด 21.3 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมากที่สุดร้อยละ 31.7 และดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและประเภทอำนวยการระดับสูงน้อยที่สุด ร้อยละ 0.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.54 - 18.18 ปี ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 8.97 - 26.23 ปี (ดังรายละเอียดตารางที่ 1.1.)

ตารางที่ 1.1. แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ จากราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการ บรรลุเข้าทำงานถึงปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	805	58.3
หญิง	575	41.7
รวม	1380	100.0
อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	43.37	8.79
สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	380	27.7
สมรส	883	64.3
หย่า	99	7.2
อื่นๆ	12	0.9
รวม	1374	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	370	27.4
ปริญญาตรี	795	58.8
สูงกว่าปริญญาตรี	187	13.8
รวม	1352	100.0
สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนกลาง	354	27.1
สำนักประชาสัมพันธ์เขต	675	51.6
สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	279	21.3
รวม	1308	100.0

ตารางที่ 1.1. แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ จากราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการ บรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน	145	10.7
ข้าราชการระดับชำนาญงาน	429	31.7
ข้าราชการระดับอาวุโส	49	3.6
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	36	2.7
ข้าราชการระดับชำนาญการ	295	21.8
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	66	4.9
ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ	1	0.1
ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น	43	3.2
ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับสูง	1	0.1
ลูกจ้างประจำ	212	15.7
พนักงานราชการ	75	5.5
รวม	1352	100.0
เงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	195	14.2
10,001 – 15,000 บาท	315	22.9
15,001 – 20,000 บาท	290	21.1
20,001 – 30,000 บาท	385	28.0
30,001 – 40,000 บาท	134	9.7
มากกว่า 40,000 บาท	58	4.2
รวม	1377	100.0

ตารางที่ 1.1. แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ จากราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการ บรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
	9.86	8.32
ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
	17.60	8.63

ส่วนที่ 2 สรุปผลความพึงพอใจ 6 ด้าน

ผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรประเมินผลความพึงพอใจในแต่ละประเด็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) จากนั้นจะได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแบ่งระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.80	คะแนนความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	คะแนนความพึงพอใจระดับน้อย
2.61 – 3.40	คะแนนความพึงพอใจระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	คะแนนความพึงพอใจระดับมาก
4.21 – 5.00	คะแนนความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในมิติทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ

มิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
มิติทางกายภาพ	1389	3.50	0.70	มาก
มิติการบริหารงาน	1391	3.46	0.74	มาก
มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล	1390	3.23	0.71	ปานกลาง
มิติด้านส่วนบุคคล	1377	2.95	0.53	ปานกลาง
มิติด้านสังคม	1387	3.62	0.63	มาก
มิติด้านเศรษฐกิจ	1390	2.78	0.74	ปานกลาง
รวม	1391	3.26	0.51	ปานกลาง

บุคลากรมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.78) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.23) มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95)

นอกจากนี้ยังมีผลการประเมินที่น่าสนใจดังนี้ในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในมิติด้านสังคมมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ตามปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบัน ยกเว้นแต่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและบรรจุเข้าทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในมิติด้านกายภาพมากกว่ามิติด้านสังคม

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในส่วนกลางมีความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรในส่วนของสำนักประชาสัมพันธ์เขตและสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด (ค่าเฉลี่ย 3.07, 3.36 และ 3.48) ตามลำดับ

ระดับเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยสอดคล้องกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาในการบรรจุพบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาในการบรรจุมากกว่า 20 ปี และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่า 40,000 บาท อันดับที่ 2 คือบุคลากรที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาในการบรรจุไม่เกิน 5 ปี และมีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อันดับที่ 3 คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาในการบรรจุ 16 – 20 ปี และมีเงินเดือน 30,000 – 40,001 บาท

ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิติทางกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนบุคคล มิติด้านสังคมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจ และจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นในการทำงาน อาจได้รับการสนับสนุนจากบิดามารดาทำให้บุคลากรไม่ต้องรับภาระในการชำระค่าใช้จ่ายต่างๆ จึงมีภาวะความกดดันน้อย ส่วนบุคคลที่บรรจุเข้าทำงานตั้งแต่ 16 – มากกว่า 20 ปีได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนมากจึงเพียงพอต่อการรับผิดชอบภาระต่างๆ ทั้งส่วนตัวและที่ทำงานจึงมีความสุขมากกว่า) ดังนั้นจึงควรดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเพื่อช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจ หรือครอบครัว หรือบุตร หรือด้านอื่นๆ เกี่ยวกับครอบครัวเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การจัดแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สามารถจำแนกรายละเอียดความพึงพอใจของบุคลากรในส่วนกลาง สำนักประชา - สัมพันธ์เขต และสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ได้ดังตารางที่ 2.1. (รายละเอียดต่างๆ สามารถดูได้จากตารางที่ 2.2)

ส่วนกลาง

บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจทุกมิติในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

สำนักประชาสัมพันธ์เขต

บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขต มีความพึงพอใจมิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ อันดับที่ 3 มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจทุกมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้ ระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.27) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.76)

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจมิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) อันดับที่ 2 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และอันดับที่ 3 มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจทุกมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้ ระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.94) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ตารางที่ 2.2. แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในมิติทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ

มิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ส่วนกลาง	ประชาสัมพันธุ์ เขต	สำนักงานประชาสัมพันธุ์จังหวัด	รวม
มิติทางกายภาพ	ค่าเฉลี่ย	3.21	3.58	3.66	3.50
	จำนวน	353	675	279	1389
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
มิติการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	3.11	3.52	3.71	3.46
	จำนวน	354	675	279	1391
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	2.98	3.27	3.40	3.23
	จำนวน	354	675	279	1390
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
มิติด้านส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	2.96	2.95	2.94	2.95
	จำนวน	348	668	278	1377
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
มิติด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย	3.40	3.64	3.80	3.62
	จำนวน	353	673	278	1387
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
มิติด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	2.64	2.76	2.91	2.78
	จำนวน	354	674	279	1390
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	ค่าเฉลี่ย	3.05	3.29	3.40	3.26
	จำนวน	354	675	279	1391
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 รายละเอียดแต่ละประเด็นของความพึงพอใจ 6 มิติ

ผลการประเมินความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรประเมินผลความพึงพอใจในแต่ละประเด็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) สามารถจำแนก

1. มิติทางกายภาพ

โดยรวม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติทางกายภาพในระดับมากและพบว่าบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานทุกประเด็น สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในมิติทางกายภาพตามประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ

อันดับที่ 2 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม

อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ

อันดับที่ 4 เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพ เหมาะสมและทันสมัย

อันดับที่ 5 มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน

ถึงแม้ว่าการประเมินผลความพึงพอใจและความสุขในการทำงานมิติทางกายภาพในระดับมากทุกข้อ แต่ประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข คือ การจัดเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ เหมาะสม และทันสมัยมากยิ่งขึ้น และเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติให้ใช้งานได้ดีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติทางกายภาพ

มิติทางกายภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ	3.78	0.83	มาก
2.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่ เพียงพอ เหมาะสม	3.55	0.90	มาก
3.เครื่องมือเครื่องใช้ในงานมีคุณภาพ เหมาะสมและ ทันสมัย	3.35	0.90	มาก
4.มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินและ ภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้	3.34	0.87	มาก
5.การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคาร สถานที่และการให้บริการ	3.50	0.87	มาก

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

ตารางที่ 3.2. อันดับความพึงพอใจมิติทางกายภาพจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ		
2	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอเหมาะสม		การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ
3	มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม
4	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม	เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้
5	เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและ ภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้	เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข คือ การจัดเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ เหมาะสม และทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติให้ใช้งานได้ดีมากยิ่งขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ

2.มิติการบริหารงาน

โดยรวม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติการบริหารงานระดับมากและพบว่าบุคลากรผ่านเกณฑ์ความสุขในการปฏิบัติงานทุกประเด็น ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในมิติการบริหารงานตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป

อันดับที่ 2 ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม

อันดับที่ 3 ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

อันดับที่ 4 ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้

อันดับที่ 5 ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม

อันดับที่ 6 การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง

อันดับที่ 7 ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ

อันดับที่ 8 การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน

อันดับที่ 9 ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร

อันดับที่ 10 ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติการบริหารงาน

มิติการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
6.ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป	3.61	0.82	มาก
3.ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม	3.50	0.94	มาก
10.ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.48	0.93	มาก
4.ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้	3.46	0.94	มาก
5.ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม	3.45	0.89	มาก
1.การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.44	0.77	มาก
8.ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ	3.44	1.00	มาก
9.การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน	3.43	0.83	มาก
7.ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร	3.40	0.93	มาก
2.ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน	3.38	0.85	มาก

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารงาน

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติการบริหารงานในระดับมาก และพบว่าบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานทุกประเด็น สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในมิติการบริหารตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.4. อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารงาน

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป		
2	การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน*	ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม	การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง
3	การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง*	ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้	ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม
4	ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม*	ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม*	ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ	ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร
6	ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม*	ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม	ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน
7	ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน*	การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง	ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม
8	ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้*	ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร	ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

ตารางที่ 3.4. อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารงาน

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
9	ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร*	การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน	ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้
10	ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ*	ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน	การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน

* บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ผู้บริหารงานในส่วนกลางควรมีการแก้ไขปรับปรุงในด้าน คุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม, เป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่, มอบหมายและกระจายงานอย่างเหมาะสม, ใช้นโยบายแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร, เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันทุกระดับและให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

3. มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยรวม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับมาก และพบว่าในประเด็นที่มีความพึงพอใจระดับมากมีบุคลากรมีความสุขผ่านเกณฑ์ความสุขในการปฏิบัติงานทุกประเด็น ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในมิติทางการบริหารทรัพยากรตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ

อันดับที่ 2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม

อันดับที่ 3 มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ

อันดับที่ 4 หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อันดับที่ 5 มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงานและความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง

อันดับที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน

อันดับที่ 7 ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

อันดับที่ 8 บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในมิติทางการบริหารทรัพยากรตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ 9 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 10 เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน

อันดับที่ 11 การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ

อันดับที่ 12 การเลื่อน/โยกย้าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรมเนียม

อันดับที่ 13 ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ยอมรับ

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นค่าเฉลี่ยที่เกือบจะอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโดยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีการส่งเสริมให้มีการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อให้พร้อมที่จะขึ้นสูงในตำแหน่งที่สูงมากยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ผลการประเมินพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับปานกลางได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ การเลื่อน/โยกย้าย ระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นที่ยอมรับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงควรปรับปรุงแก้ไขในด้านของความก้าวหน้าในสายงานและการประเมินผล โดยการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้ง/เลื่อน โยกย้าย พร้อมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.5)

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ	3.71	0.78	มาก
2.ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.61	0.79	มาก
4.มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.56	0.89	มาก
7.หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.40	0.95	มาก
3.มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง	3.33	0.91	มาก
6.ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.29	1.01	มาก
5.ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	0.99	มาก
13.บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.16	0.92	มาก
12.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ	3.08	0.94	ปานกลาง
8.เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน	2.98	1.17	ปานกลาง
9.การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	2.92	0.94	ปานกลาง
10.การเลื่อนโยกย้าย เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม	2.82	0.98	ปานกลาง
11.ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ยอมรับ	2.82	0.99	ปานกลาง

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 3.6 อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ		
2	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ	
3	มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	
4	หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น*	หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
5	มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง*	ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน	
6	ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น*	มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง	
7	ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน*	ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
8	บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน*	บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
9	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ*		เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน
10	เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน*	การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ*	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ
11	การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ*	เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน*	การเลื่อนโยกย้าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม*

ตารางที่ 3.6 อันดับความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
12	การเลื่อนโยกย้าย เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและความ เชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม*	ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ยอมรับ*	
13	ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็น ที่ยอมรับ*	การเลื่อนโยกย้าย เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและความ เชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม*	การจัดสรรอัตรากำลังมี ความเหมาะสมกับภารกิจที่ หน่วยงานรับผิดชอบ*

* บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ประเด็นที่ควรแก้ไข คือ

1. ส่วนกลางควรดำเนินการแก้ไข

- ประเด็นด้านการประเมินผลความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินประสิทธิภาพบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสาร/ชี้แจงระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน แก้ไขระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายให้เป็นที่ยอมรับ
- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ โดยได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ภาระงาน ปรับปรุงการจัดอัตรากำลัง ภาระงาน และความรับผิดชอบของงานต่างๆ แบ่งงานอย่างเท่าเทียม พิจารณาถึงจำนวนบุคลากรและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ให้อิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ จัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ

2. สำนักประชาสัมพันธ์เขตและสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดควรดำเนินการแก้ไข

- ประเด็นด้านการประเมินผลความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินประสิทธิภาพบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสาร/ชี้แจงระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน แก้ไขระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายให้เป็นที่ยอมรับ

4. มิติด้านส่วนบุคคล

โดยรวม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติด้านส่วนบุคคลระดับมาก เรียงลำดับความพึงพอใจในมิติด้านส่วนบุคคลตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ 1 มีความผาสุกและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด

อันดับที่ 2 สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติด้านส่วนบุคคลระดับปานกลาง เรียงลำดับความพึงพอใจในมิติด้านส่วนบุคคลตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ 3 รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน

อันดับที่ 4 มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติด้านส่วนบุคคลในระดับน้อย เรียงลำดับความพึงพอใจในมิติด้านส่วนบุคคลตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ 5 ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก บุคลากรร้อยละ 50.7 มีความสุขในด้านนี้ ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

อันดับที่ 6 .ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง บุคลากรร้อยละ 49.2 มีความสุขในด้านนี้ ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ต้องปฏิบัติภาระงานนอกเวลาราชการ มีความเครียดจากการปฏิบัติงาน และมีเวลาออกกำลังกายไม่เหมาะสม ดังนั้นจึงควรมีการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานด้านการกระจายภาระความรับผิดชอบงานเพื่อให้บุคลากรมีปริมาณงานที่เหมาะสม และจัดพื้นที่หรือส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับบุคลากร เช่น แอโรบิคในเวลาเลิกงาน หรือจัดห้องออกกำลังกาย (fitness) ภายในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.7)

ตารางที่ 3.7 อันดับความพึงพอใจมิติด้านส่วนบุคคล

2.4. มิติด้านส่วนบุคคล¹	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
6.มีความผาสุกและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด	3.61	0.95	มาก
5.สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.32	0.87	มาก
4.รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน	2.86	0.96	ปานกลาง
3.มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	2.83	1.00	ปานกลาง
1.ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก	2.53	0.95	น้อย
2.ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง	2.53	1.04	น้อย

¹ ในการประเมินความพึงพอใจมิติส่วนตัวในรายชื่อคำถามเชิงลบได้แก่ข้อที่ 1. ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก 2. ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง และ 4. รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน ถ้ายังมีค่าเฉลี่ยมากแสดงว่ายังมีความพึงพอใจมาก ถ้ายังมีค่าเฉลี่ยน้อยเท่าไรยังมีความพึงพอใจน้อยตาม เนื่องจากผู้วิจัยได้กลับค่าคะแนนของการตอบคำถามเรียบร้อยแล้ว

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

ตารางที่ 3.8 **อันดับความพึงพอใจมิติด้านส่วนบุคคล**

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	มีความสุขและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด		
2	สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม		
3	ต้องทำงานนอกเวลา ราชการและวันหยุด บ่อยครั้ง*	มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม*	
4	รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน*		
5	ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบ มีมาก*		ต้องทำงานนอกเวลาราชการ และวันหยุดบ่อยครั้ง*
6	มีเวลาออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพอย่างเหมาะสม*	ต้องทำงานนอกเวลาราชการ และวันหยุดบ่อยครั้ง*	ต้องทำงานนอกเวลาราชการ เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก*

* บุคลากรมีความสุขพอใจระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน จากผลการประเมินในครั้งนี้สามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรไม่สามารถดำเนิน/ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในเวลาราชการอาจเนื่องมาจากมีภาระงานมากเกินไปเกิดความรับผิดชอบเพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือระบบการดำเนินงานไม่สอดคล้อง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือมีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบดังนั้นประเด็นที่ควรแก้ไขปรับปรุง คือ

- บริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน
- จัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ลานกิจกรรมเพื่อสุขภาพ หรือการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ท่องเที่ยวพักผ่อน

5. มิติด้านสังคม

โดยรวม

อันดับความพึงพอใจมิติด้านสังคม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติด้านสังคมในระดับมาก โดยบุคลากรมีความสุขมิติด้านสังคมในระดับมากทุกประเด็น เรียงลำดับตามความพึงพอใจได้ดังนี้

อันดับที่ 1 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

อันดับที่ 2 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์

อันดับที่ 3 ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร

อันดับที่ 4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

อันดับที่ 5 ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม

อันดับที่ 6 หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ

อันดับที่ 7 มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ

อันดับที่ 8 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ

อันดับที่ 9 หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน

ผลการประเมินความพึงพอใจพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจด้านมิติกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่นในระดับปานกลางคือ

อันดับที่ 10 มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน บุคลากรมีความพึงพอใจและความสุขมิติด้านสังคมในระดับมากโดยพบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น มีเพียงประเด็นด้านกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ หรือการหมุนเวียนการทำงานในภาคส่วนต่างๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.9)

ตารางที่ 3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจมิติด้านสังคม

2.5. มิติด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
2.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.66	มาก
10.ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์	3.99	0.87	มาก
4.ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	3.77	0.78	มาก
1.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.75	0.79	มาก
3.ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.68	0.86	มาก
5.หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ	3.62	0.81	มาก
6.มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ	3.43	0.88	มาก
7.การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัวงานปีใหม่ ฯลฯ	3.43	0.98	มาก
8.หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน	3.37	0.88	มาก
9.มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น	3.13	0.99	ปานกลาง

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

ตารางที่ 3.10 อันดับความพึงพอใจมิติด้านสังคม

อันดับ ที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
2	ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์
3	ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร
4	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
5	ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
6	หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ	ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ
7	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬา เชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ	มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ	
8	มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ*	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬา เชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ	หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้ และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน
9	หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้ และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน*	หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้ และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน	มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น
10	มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น*		การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬา เชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ

*มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ประเด็นความพึงพอใจมิติด้านสังคมที่ผ่านเกณฑ์
ส่วนกลาง ควรส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการแก้ไขในประเด็นต่าง ๆ
ดังต่อไปนี้

- สร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน
- มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น
- มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ

ส่วนสำนักประชาสัมพันธ์เขต ควรส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการแก้ไข
คือ จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการอื่น

6. มิติด้านเศรษฐกิจ

โดยรวม

บุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อมิติด้านเศรษฐกิจระดับมากเพียง ประเด็นเดียวคือค่ารักษาพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากเป็นอันดับ 1

ความพึงพอใจในมิติเศรษฐกิจพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความ พึงพอใจในมิติด้านเศรษฐกิจได้ดังนี้

- อันดับที่ 2 เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์
- อันดับที่ 3 บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด
- อันดับที่ 4 การตรวจสอบสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- อันดับที่ 5 เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์
- อันดับที่ 6 เงินกู้จากธนาคารกรุงไทย
- อันดับที่ 7 ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่

รับผิดชอบ

- อันดับที่ 8 ท่านได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
- อันดับที่ 9 เงินกู้จากธนาคารออมสิน
- อันดับที่ 10 ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน
- อันดับที่ 11 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- อันดับที่ 12 ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- อันดับที่ 13 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ
- อันดับที่ 14 บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและ

ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง

- อันดับที่ 15 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น
- อันดับที่ 16 ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ
- อันดับที่ 17 ด้านกีฬาและนันทนาการ
- อันดับที่ 18 ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ
- อันดับที่ 19 ทุนการศึกษา

ความพึงพอใจในมิติเศรษฐกิจพบว่าอยู่ในระดับน้อย สามารถเรียงลำดับความ พึงพอใจในมิติด้านเศรษฐกิจได้ดังนี้

- อันดับที่ 20 เงินกู้จากธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
- อันดับที่ 21 ร้านอาหารสวัสดิการ
- อันดับที่ 22 การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

อันดับที่ 23 โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ)

อันดับที่ 24 ค่าเช่าบ้าน

อันดับที่ 25 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่ออนาคต

อันดับที่ 26 เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ

อันดับที่ 27 ค่าล่วงเวลา

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ

- ควรให้การสนับสนุนด้านค่าตอบแทนและค่าครองชีพเพื่อให้บุคลากรมีเงินออมในอนาคต เพิ่มค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง และค่าล่วงเวลา อีกทั้งให้การช่วยเหลือด้านค่าเช่าบ้าน

- มุ่งเน้นการให้สนับสนุนเงินกู้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

- จัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ) ร้านอาหารสวัสดิการ การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ

- บุคลากรควรปรับปรุงแบบการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะและให้สอดคล้องปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดรูปแบบเงินกู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

- เพิ่ม/ค่าช่วยเหลือสวัสดิการช่วยเหลือด้านการดำรงชีพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพ ทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น ให้ความสำคัญสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติทุนการศึกษา

- ปรับปรุงบริการด้านสวัสดิการ ได้แก่ เพิ่มความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ขยายขอบเขตหรือเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง หน่วยงานควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ และมีการส่งเสริม/สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

(รายละเอียดดังตารางที่ 3.6)

ตารางที่ 3.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ

มิติด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
3.4 ค่ารักษาพยาบาล	3.48	1.05	มาก
4.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ 4.1 เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์	3.20	1.07	ปานกลาง
3.5 บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด	3.12	1.11	ปานกลาง
4.10 การตรวจสอบสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.00	1.11	ปานกลาง
4.2 เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์	2.98	1.11	ปานกลาง
4.4 เงินกู้จากธนาคารกรุงไทย	2.94	1.08	ปานกลาง
2.ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.88	0.90	ปานกลาง
6.ท่านได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	2.87	0.96	ปานกลาง
4.3 เงินกู้จากธนาคารออมสิน	2.85	1.09	ปานกลาง
3.3 ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน	2.83	1.13	ปานกลาง
3.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	2.83	1.07	ปานกลาง
1.ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.76	0.92	ปานกลาง
4.13 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	2.71	1.06	ปานกลาง
3.6 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น	2.69	1.16	ปานกลาง
7.บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง	2.69	0.99	ปานกลาง
5.ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ	2.68	0.97	ปานกลาง
4.11 ด้านกีฬาและนันทนาการ	2.64	1.00	ปานกลาง
4.8 ทุนการศึกษา	2.63	1.07	ปานกลาง
4.9 ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ	2.63	1.04	ปานกลาง
4.5 เงินกู้จากธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	2.57	1.15	น้อย
4.7 ร้านอาหารสวัสดิการ	2.56	0.99	น้อย
4.6 โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ)	2.55	1.25	น้อย

ตารางที่ 3.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ

มิติด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
4.12 การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	2.55	1.07	น้อย
3.2 ค่าเช่าบ้าน	2.50	1.19	น้อย
2.เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่อบริการ	2.47	0.97	น้อย
3.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ	2.40	1.14	น้อย
3.1 เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ			
3.7 ค่าล่วงเวลา	2.38	1.13	น้อย

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง เขต และจังหวัด)

ตารางที่ 3.12 อันดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
1	คำรักษาพยาบาล		
2	การตรวจสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี*	เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์	
3	บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด*		
4	เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์*	การตรวจสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี*	เงินกู้ ธอส.*
5	เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์*		ได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน*
6	เงินกู้ธนาคารกรุงไทย*		
7	โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์)*	ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ*	เงินกู้ธนาคารออมสิน*
8	ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ*	ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน*	ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ*
9	ได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน*		ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง*
10	เงินกู้ธนาคารออมสิน*		ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน*
11	เงินช่วยเหลือค่าทำศพ*	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง*	ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน*
12	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง**	ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน*	หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ*
13	ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน**	เงินช่วยเหลือค่าทำศพ*	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง*
14	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง**	หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ*	ค่าเช่าบ้าน*
15	เงินกู้ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย**	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง*	การตรวจสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี*

ตารางที่ 3.12 อันดับความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ

อันดับที่	ส่วนกลาง	เขต	จังหวัด
16	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น**	ด้านกีฬาและนันทนาการ*	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น*
17	ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ**	ทุนการศึกษา*	
18	ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน**	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น*	เงินช่วยเหลือค่าทำศพ*
19	ด้านกีฬาและนันทนาการ**	ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ**	ด้านกีฬาและนันทนาการ*
20	หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ**	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม**	ร้านอาหารสวัสดิการ*
21	ร้านอาหารสวัสดิการ**		ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ*
22	ทุนการศึกษา**	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่อบุคคล**	เงินกู้ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*
23	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม**	เงินกู้ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย**	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม*
24	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่อบุคคล**	ค่าเช่าบ้าน**	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่อบุคคล**
25	เงินประจำตำแหน่ง**	ค่าล่วงเวลา**	เงินประจำตำแหน่ง**
26	ค่าเช่าบ้าน**	โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ-ปาก ซ. อารีย์)**	โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ-ปาก ซ. อารีย์)**
27	ค่าล่วงเวลา**	เงินประจำตำแหน่ง**	ค่าล่วงเวลา**

*มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

**มีความพึงพอใจระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ

- ควรให้การสนับสนุนด้านค่าตอบแทนและค่าครองชีพเพื่อให้บุคลากรมีเงินออมในอนาคต เพิ่มค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง และค่าล่วงเวลา อีกทั้งให้การช่วยเหลือด้านค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง

- มุ่งเน้นการให้สนับสนุนเงินกู้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
- จัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์) ร้านอาหารสวัสดิการ การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ

- เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับ ภาวะเศรษฐกิจและปริมาณงาน และบำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด
- จัดรูปแบบเงินกู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- เพิ่ม/ค่าช่วยเหลือสวัสดิการช่วยเหลือด้านการดำรงชีพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพ ทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น ให้ความสำคัญ สงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติทุนการศึกษา
- ปรับปรุงบริการด้านสวัสดิการ ได้แก่ เพิ่มความสะดวกในการรับบริการด้าน สวัสดิการของหน่วยงาน ขยายขอบเขตหรือเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง หน่วยงานควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ และ มีการส่งเสริม/สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

ภาคผนวก

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ปีงบประมาณ 2553

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ชุดนี้ เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง มีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานที่ดี และนำพาราชการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจนี้ จะนำไปจัดทำแผนการสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ต่อไป

คำชี้แจง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 มิติ

1. **มิติทางกายภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
2. **มิติทางการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
3. **มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี
4. **มิติด้านส่วนตัว** หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
5. **มิติด้านสังคม** หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
6. **มิติด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะ รู้จักการบริหารจัดการเงิน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ ประชาสัมพันธ์จังหวัด และผู้บังคับบัญชาในระดับส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ
กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง
- 1.2 อายุปี
- 1.3 สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า ☐ อื่นๆ.....
- 1.4 ระดับการศึกษา ☐ 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาตรี ☐ 3.สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน ☐ 1.ส่วนกลาง ☐ 2. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ☐ 3.สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด
- 1.6 ตำแหน่งปัจจุบัน
- ☐ 1.ข้าราชการ - ระดับ
- ☐ 1.ปฏิบัติงาน ☐ 2.ชำนาญงาน ☐ 3.อาวุโส
- ☐ 4.ปฏิบัติการ ☐ 5.ชำนาญการ ☐ 6.ชำนาญการพิเศษ
- ☐ 7.เชี่ยวชาญ ☐ 8.อำนวยการต้น ☐ 9.อำนวยการสูง
- ☐ 2. ลูกจ้างประจำ
- ☐ 3. พนักงานราชการ
- 1.7 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้จากราชการ
- ☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. 10,001-15,000 บาท ☐ 3. 15,001-20,000 บาท
- ☐ 4. 20,001-30,000 บาท ☐ 5. 30,001-40,000 บาท ☐ 6. 40,001 บาทขึ้นไป
- 1.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปีเดือน
- 1.9 ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปีเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดอ่านคำถามแล้วระบุระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อปัจจัยด้านต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 มิติทางกายภาพ					
1.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ					
2.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม					
3.เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพ เหมาะสมและทันสมัย					
4.มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้การได้					
5.การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 มิติทางการบริหารงาน					
1.การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง					
2.ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน					
3.ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม					
4.ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้					
5.ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม					
6.ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนเกินไป					
7.ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร					
8.ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ					
9.การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน					
10.ผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

2.3 มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1.ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ					
2.ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
3.มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และ ความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง					
4.มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
5.ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6.ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน					
7.หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
8.เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน					

ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
9.การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ					
10.การเลื่อน/โยกย้าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม					
11.ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ยอมรับ					
12.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ					
13.บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

2.4 มิติด้านส่วนตัว					
1.ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก					
2.ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง					
3.มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					
4.รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน					
5.สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม					
6.มีความผาสุกและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

2.5 มิติด้านสังคม					
1.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
2.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3.ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม					
4.ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร					
5.หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ					
6.มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ					
7.การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำคำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ					

ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 มิติด้านสังคม (ต่อ)					
8.หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน					
9.มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น					
10.ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

2.6 มิติด้านเศรษฐกิจ					
1.ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2.เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่ออนาคต					
3.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ					
3.1 เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ					
3.2 ค่าเช่าบ้าน					
3.3 ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน					
3.4 ค่ารักษาพยาบาล					
3.5 บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด					
3.6 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น					
3.7 ค่าล่วงเวลา					
3.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง					
4.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์					
4.1 เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์					
4.2 เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์					
4.3 เงินกู้จากธนาคารออมสิน					
4.4 เงินกู้จากธนาคารกรุงไทย					
4.5 เงินกู้จากธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย					
4.6 โครงการรกรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ)					

ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.6 มิติด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)					
4.7 ร้านอาหารสวัสดิการ					
4.8 ทุนการศึกษา					
4.9 ให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ					
4.10 การตรวจสุขภาพทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี					
4.11 ด้านกีฬาและนันทนาการ					
4.12 การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม					
4.13 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ					
5.ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ					
6.ท่านได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					
7.บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง					

กรุณาสื่อความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้กรมฯ จัดบริการแก่ท่าน โดยระบุลำดับความสำคัญจาก 1 เป็นอันดับแรก และไม่จำกัดจำนวน.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

หมายเลข..... ☐ EXTERNAL HARDDISK 500 G ☐ เตา MICROWAVE กรุณาระบุรางวัลที่ต้องการเพียง 1 ข้อเท่านั้น หากท่านระบุทั้ง 2 ข้อหรือไม่ระบุ ถือว่าสละสิทธิ์ในการรับรางวัล บัตรรับรางวัล : โครงการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร กปส.ปี 2553 (เก็บส่วนนี้ไว้กับแบบสำรวจฯ)	หมายเลข..... ☐ EXTERNAL HARDDISK 500 G ☐ เตา MICROWAVE กรุณาระบุรางวัลที่ต้องการเพียง 1 ข้อเท่านั้น หากท่านระบุทั้ง 2 ข้อหรือไม่ระบุ ถือว่าสละสิทธิ์ในการรับรางวัล บัตรรับรางวัล : โครงการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร กปส.ปี 2553 (ผู้ตอบแบบสำรวจฯ เก็บส่วนนี้ไว้เป็นหลักฐานในการรับรางวัล)
---	--

✂ ตัดส่วนนี้เก็บไว้ และนำมาเป็นหลักฐานในการรับรางวัล