



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๓๓๒

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง สำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวีณา)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. อปส. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติประจำปี ตามหนังสือ กกจ.ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๙๙๖ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๗ และอนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๘ ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๕๔ ลว. ๕ ก.พ. ๒๕๕๘

๒. สนผ. มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๒๐.๐๓/๑๗๔๒ ลว. ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๗ แจ้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การกฤษฎีกาศาสตร์ โครงการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. จำนวน ๓,๓๕๑,๐๐๐.- (สามล้านสามแสนห้าหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการโครงการฯ ในภาพรวม และดำเนินการจัดสรรให้สำนัก/กอง ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจ ปี ๒๕๕๘ ภายในหน่วยงานของตนเอง

๓. กคส. ได้ดำเนินการตัดโอนงบประมาณให้สำนัก/กอง เพื่อนำไปใช้ในการผลักดันโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนฯ ดังกล่าวให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รายละเอียดตามหนังสือ กคส. ที่ นร ๐๒๐๒.๐๒/๗๙๗ ลว. ๑๗ ก.พ. ๒๕๕๘

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ ทุกหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเรียบร้อยแล้ว ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ประเด็น HR ๑ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานที่ดี ดังนั้น กกจ. จึงได้ดำเนินการสำรวจระดับความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

/ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน เห็นควรสั่งการ ดังนี้

๑. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ตามแบบสำรวจฯ ที่ กกจ. กำหนด ทั้งนี้ขอให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และจัดส่งข้อมูลการสำรวจฯ ให้ กกจ. ภายในวันที่ ๒๔ ก.ค. ๒๕๕๘ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ สามารถดาวน์โหลดได้ที่

๒.๑ อินทราเน็ตกรมประชาสัมพันธ์ / กองการเจ้าหน้าที่/สื่อเผยแพร่ กกจ./แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๘

๒.๒ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์/แบบฟอร์มต่างๆ/แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๘

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ นางสาวรวงทอง ศรีสุพัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๒ ๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและสั่งการตามเสนอ จักขอขอบคุณยิ่ง

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

กกจ.

๑๖ ก.ค. ๒๕๕๘

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายประวิณ พัทธนะพงษ์)

รปส.

- 9 ก.ค. 2558

- ดำเนินการตามเสนอ

๑๖ ก.ค.

(นายอภิรักษ์ จันทรวงศ์)

อปส.

๑๔ ก.ค. ๒๕๕๘

เรื่องกลับ กกจ.

วันที่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๕๘

๑๔๐ ๗

- 9 ก.ค. 2558

อปส. (นายอภิรักษ์ จันทรวงศ์) ๑๕๕๖

๑๓ ก.ค. ๒๕๕๘

รปส. (นายประวิณ พัทธนะพงษ์)

แผนการดำเนินงานสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๕๘

กิจกรรม	กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑. กำหนดขอบเขตและแนวทางในการดำเนินการศึกษา		→										
๒. ออกแบบ/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำรวจข้อมูลให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้		→										
๓. แจกเวียนแนวทางการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดไว้		→		→								
๔. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล				→	→							
๕. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา						→						
๖. รายงานผลการดำเนินการศึกษา							→					
๗. ดำเนินการจัดส่งรูปเล่มฉบับสมบูรณ์								→				

ตาราง แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๐	๕
๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔	๕
๓. สำนักงานเลขาธิการกรม (รวมผู้บริหาร+พชช.)	๘๖	๒๐
๔. กองการเจ้าหน้าที่	๕๒	๑๕
๕. กองคลัง	๗๔	๑๕
๖. กองกฎหมายและระเบียบ	๑๗	๕
๗. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์	๒๕	๕
๘. สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย	๒๕๗	๕๐
๙. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	๓๑๓	๕๐
๑๐. สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ	๔๘	๑๐
๑๑. สำนักข่าว	๗๓	๒๐
๑๒. สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์	๑๐๕	๒๐
๑๓. สถาบันการประชาสัมพันธ์	๒๕	๕
๑๔. สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	๗๓	๒๐
๑๕. สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค	๖๐	๑๐
๑๖. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๘๕	๔๐
๑๗. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๕๙	๔๐
๑๘. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๓๐๗	๔๐
๑๙. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๔ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๒๐	๒๕
๒๐. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๕ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๙๕	๓๐
๒๑. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๖ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๘๙	๓๐
๒๒. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๗ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๑๘๔	๒๐
๒๓. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๘ (รวม ส.ปชส.+สวศ.)	๒๒๕	๒๐
รวม	๓,๒๙๑	๕๐๐

หมายเหตุ

๑. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
๒. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง หมายถึงจำนวนขั้นต่ำของบุคลากรภายในสำนัก/กอง ที่ทำแบบสำรวจ

**แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๕๘**

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ชุดนี้ เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง มีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานที่ดี และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจนี้ จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรที่จะสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ต่อไป

คำชี้แจง แบบสำรวจฉบับนี้มีทั้งหมด ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๖ มิติ

๑. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
๒. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
๓. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน
๔. มิติทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
๕. มิติทางการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ คุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
๖. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ ประชาสัมพันธ์จังหวัด และผู้บังคับบัญชาในระดับส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน
หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานในระดับกรม หรือ สำนัก/กอง/ศูนย์ และ ส.ปชส.

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ
กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ๑.๑ เพศ ☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง
- ๑.๒ อายุ ☐ ๑) ต่ำกว่า ๒๕ ปี ☐ ๒) ๒๕-๓๕ ปี ☐ ๓) ๓๖ - ๔๕ ปี
☐ ๔) ๔๖ - ๕๕ ปี ☐ ๕) ๕๖ ปีขึ้นไป
- ๑.๓ อายุงาน ☐ ๑) น้อยกว่า ๕ ปี ☐ ๒) ๕- ๑๕ ปี ☐ ๓) ๑๖ - ๒๕ ปี ☐ ๔) ๒๕ ปี ขึ้นไป
- ๑.๔ สถานภาพ ☐ ๑) โสด ☐ ๒) สมรส ☐ ๓) หย่า ☐ ๔) อื่นๆ.....
- ๑.๕ ระดับการศึกษา ☐ ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ๒) ปริญญาตรี ☐ ๓) สูงกว่าปริญญาตรี
- ๑.๖ ตำแหน่งปัจจุบัน
- ☐ ๑.ข้าราชการ- ระดับ ☐ ๑) ปฏิบัติงาน ☐ ๒) ชำนาญงาน ☐ ๓) อาวุโส
☐ ๔) ปฏิบัติการ ☐ ๕) ชำนาญการ ☐ ๖) ชำนาญการพิเศษ
☐ ๗)เชี่ยวชาญ ☐ ๘) อำนวยการต้น ☐ ๙) อำนวยการสูง
- ☐ ๒. ลูกจ้างประจำ
- ☐ ๓. พนักงานราชการ
- ๑.๗ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้จากราชการ
- ☐ ๑) ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ☐ ๒) ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓) ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท ☐ ๔) ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ ☐ ๕) ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
- ๑.๘ สถานที่ปฏิบัติงาน
- ☐ ๑) ส่วนกลาง ☐ ๒) สำนักประชาสัมพันธ์เขต ☐ ๓) สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดอ่านคำถามแล้วระบุระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อปัจจัยด้านต่างๆ

ปัจจัยการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.๑ มิติด้านส่วนตัว					
๑. ท่านมีความสมดุลที่ีระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
๒. การปฏิบัติงานกับองค์กรในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
๓. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางของศาสนาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสุขทางด้านจิตใจ					
๔. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาในด้านสุขภาพ					

ปัจจัยการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุภาพที่ดี เช่น จัดสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย					
๖. หน่วยงานมีระบบในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต					
๒.๒ มิติด้านสังคม					
๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน (เป็นผู้จัดกิจกรรมเอง)					
๒. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมจัดกิจกรรม เช่น งานกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันก่อตั้งกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างหน่วยงาน ที่กรมประชาสัมพันธ์จัดขึ้น (เข้าร่วมกิจกรรม)					
๓. สภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๔. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
๕. หน่วยงานมีเวทีหรือกิจกรรมสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
๖. หากมีปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งที่จะสร้างความแตกแยกภายในหน่วยงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ข้อคิดและจัดให้มีการประนีประนอมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปได้					
๗. การจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากข้าราชการและบุคลากรเป็นอย่างดี					
๒.๓ มิติด้านเศรษฐกิจ					
๑. ท่านสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
๒. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการและบุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต					
๓. หน่วยงานได้จัดให้มีการรณรงค์ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม					
๔. สวัสดิการด้านการกู้ยืมต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินกู้จากกองทุนสวัสดิการเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมประชาสัมพันธ์ เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ เงินกู้จากธนาคารออมสิน เงินกู้จากธนาคารกรุงไทย เงินกู้จากธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย มีความเหมาะสมและเพียงพอ					

ปัจจัยการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕. ในการเข้ารับสิทธิของสวัสดิการในด้านต่างๆ ท่านได้รับความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการของหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามระบบของการให้บริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพ ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น					
๒.๔ มิติทางกายภาพ					
๑. หน่วยงานมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายนอกให้มีความสวยงามอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
๒. หน่วยงานมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๓. อาคารสถานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
๔. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน เช่น สภาพของห้องปฏิบัติงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม					
๕. หน่วยงานมีระบบในการดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการใช้งาน					
๖. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างครบถ้วน และมีความสะดวกรวดเร็ว					
๗. ท่านได้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหน่วยงานให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
๒.๕ มิติทางการบริหารงาน					
๑. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตามนโยบายในการบริหารองค์กรภาครัฐที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
๒. หน่วยงานมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กรสู่บุคลากร ให้ได้รับทราบที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง					
๓. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและภาระหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน					
๔. หน่วยงานมีระเบียบและข้อบังคับที่ชัดเจนเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน					
๕. หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันที่ใช้สำหรับการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสร้างมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีงาม					
๖. หน่วยงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรที่จะทำให้เกิดการยอมรับในการบริหารงาน					
๗. ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					

ปัจจัยการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๘. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารองค์กรหรือการดำเนินงานในด้านต่างๆ					
๒.๖ มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงดูด และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะและมีขีดสมรรถนะสูงให้อยู่กับหน่วยงาน					
๒. หน่วยงานมีแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดีขึ้น					
๓. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ เป็นไปตามระเบียบที่ถูกต้องเหมาะสม					
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม					
๕. หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
๖. หน่วยงานได้นำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่าใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร					
๗. ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้คำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน ฯลฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล					

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๓.๑ ข้อเสนอแนะมิติทางกายภาพ.....

.....

.....

.....

๓.๒ ข้อเสนอแนะมิติทางการบริหาร.....

.....

.....

.....

๓.๓ ข้อเสนอแนะมิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

.....

.....

.....

๓.๔ ข้อเสนอแนะมิติด้านส่วนตัว.....

.....

.....

.....

๓.๕ ข้อเสนอแนะมิติด้านสังคม.....

.....

.....

.....

๓.๖ ข้อเสนอแนะด้านเศรษฐกิจ.....

.....

.....

.....

๓.๗ ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ เพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
