

สรุปผลการสำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๑. ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

๑.๑ เพศ

- ชาย จำนวน คน ร้อยละ
- หญิง จำนวน คน ร้อยละ
- รวม จำนวน คน ร้อยละ

๑.๒ หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง

๑.๓ อายุ

- ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- มากกว่า ๕๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- รวม จำนวน คน ร้อยละ

๑.๔ ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน คน ร้อยละ
- ปริญญาตรี จำนวน คน ร้อยละ
- สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน คน ร้อยละ
- รวม จำนวน คน ร้อยละ

๑.๕ สถานภาพการรับราชการ

- ข้าราชการ จำนวน คน ร้อยละ
- ลูกจ้างประจำ จำนวน คน ร้อยละ
- พนักงานราชการ จำนวน คน ร้อยละ
- รวม จำนวน คน ร้อยละ

๑.๖ อายุราชการ

- น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- ๑๐-๑๕ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- ๑๖-๒๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน คน ร้อยละ
- รวม จำนวน คน ร้อยละ

สรุปส่วนที่ ๒ ความผาสุก

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญในแต่ละคำถาม

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น							ระดับความพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑	\bar{X}	SD	
๒.๑ ด้านลักษณะงาน								
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน								
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ								
๓. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น								
๔. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ								
๒.๒ ความมั่นคงและความก้าวหน้า								
๑. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้								
๒. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้								
๓. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้								
๒.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน								
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน								
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน								
๓. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ								
๒.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา								
๑. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้								
๒. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ สอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย								
๓. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								
๔. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น							ระดับความพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑	\bar{X}	SD	
๒.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
๑.หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ								
๒.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก								
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก								
๒. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้								
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง								

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น							ระดับความพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑	\bar{X}	SD	
๓.๑ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร								
๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย								
๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้								
๓.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง								
๓.๒ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
๑.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....