



บันทึกข้อความ

ได้ส่งมอบหมายการ (ผอ.สพ.พ.)
เลขที่รับ ๓๒๖๐ ✓
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐
เวลา ๑๖.๓๓ น.

สำนักบริหารกลาง
เลขรับที่ ๗๗๖
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐
เวลา ๑๖.๑๕ น.

๔๗

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑

ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๒๐

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๑) เรียน ผอ.สนช.

ตามที่ ผอ.สนช. ได้เห็นชอบแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และ สบก. ได้แจ้งเวียนหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๕ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. เพื่อนำผลประเมินดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบการบริหารงานบุคคลของ สนช. การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อไป นั้น

สบก.ได้รวบรวมและดำเนินการประมวลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตามแบบที่แจ้งเวียนเรียบร้อยแล้ว มีรายละเอียดตามรายงานผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ก่อนแจ้งเวียนต่อไป ทั้งนี้ สบก. จะได้นำข้อเสนอ/ข้อคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐

(นางสาวอัญชลี ศิริรัตนรังษี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐

๒) เรียน ผอ.สนช.

ทราบ/ดำเนินการต่อไป

(นายชัยวัฒน์ ทองคำคูณ)

ผอ.สนช.

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐

๓) เรียน นพ.ร./นพ.ก.-สภก.

กทบ.ได้ร้องขอความอนุเคราะห์นำดำเนินการ หรือทบทวน/ปรับปรุง ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่เกี่ยว ไรต์กับการจัดกลุ่ม/ฝ่าย จากคุณหญิง

(นางจริยา รอดลิษฐ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๗ ต.ค. ๒๕๖๐ ๑๗.๑๐.๖๐

๓) เรียน

รพ. ผอ.สนช.

นพ.ร.ส.ทอ.

๗๐. สภก./กท/สภก.

นพ.กทส./นพ.กพร.

เพื่อโปรดทราบ/แจ้งเวียน จากคุณหญิง

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๐

(นางสาวอัญชลี ศิริรัตนรังษี)

ผอ.สบก.

๑๗ ต.ค. ๒๕๖๐

๔) เรียน

๑๗ ต.ค. ๒๕๖๐

๑๗.๑๐.๖๐

๑๗.๑๐.๖๐

๑๗

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลบุคคล	๑
ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	๓
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อุปกรณ์ สถานที่ ร้านอาหาร ความปลอดภัย ความสะอาด)	๕
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	๗
ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๙
ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	๑๑
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๑๓
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนช.	๑๔
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยการบริหารงานบุคคล	๑๕
ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนช.	๑๖
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.) สำนักบริหารกลาง	๑๗
เกี่ยวกับความคิดเห็นในภาพรวม	๑๘
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นด้านต่างๆ	
สิ่งที่ท่านต้องการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	๑๙
ท่านมีความประสงค์ให้ สนช. เปลี่ยนร้านอาหารหรือไม่ เพราะเหตุใด	๑๙
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน	๒๐
เพื่อเกิดความสุขและประสิทธิภาพต่อการทำงาน(อุปกรณ์ สถานที่ ความปลอดภัย ความสะอาด)	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	๒๑
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นที่ท่านเห็นควรให้ สนช. จัด	๒๑
สิ่งที่ท่านปรารถนาให้ สนช. ดำเนินการเพื่อพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่านมากที่สุดคืออะไร	๒๒
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
สิ่งที่ท่านต้องการเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.	๒๔
ภาคผนวก	
แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของสนช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๒๖

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข.
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๒๓๐ คน มีรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๑ เพศของผู้ตอบแบบประเมิน

เพศ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	๙๐	๓๙.๓
หญิง	๑๓๙	๖๐.๗
ไม่ระบุ	๑	-
รวม	๒๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ ผลการประมวลพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๐.๗) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ ๓๙.๓)

ตารางที่ ๒ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบประเมิน

ระดับการศึกษา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๐	๑๗.๕
ปริญญาตรี	๙๓	๔๐.๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๙๖	๔๑.๙
ไม่ระบุ	๑	-
รวม	๒๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ ผลการประมวลพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๑.๙) รองลงมาได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๐.๖) กลุ่มที่น้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๑๗.๕)

ตารางที่ ๓ สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานภาพการทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๔๕	๖๓
ลูกจ้างประจำ	๒๕	๑๐.๙
พนักงานราชการ	๕๙	๒๕.๗
ไม่ระบุ	๑	๐.๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ ผลการประมวลพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ ๖๓) รองลงมาได้แก่ กลุ่มสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ ๒๕.๗) กลุ่มที่น้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างประจำ (ร้อยละ ๑๐.๙)

ตารางที่ ๔ อายุราชการของผู้ตอบแบบประเมิน

อายุราชการ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๐	๒๑.๗
๖-๑๐ ปี	๓๑	๑๓.๕
๑๑-๑๕ ปี	๓๔	๑๔.๘
๑๖-๒๐ ปี	๒๒	๙.๖
๒๑-๒๕ ปี	๒๑	๙.๑
๒๖-๓๐ ปี	๑๒	๕.๒
๓๐ ปีขึ้นไป	๖๐	๒๖.๑
รวม	๒๓๐	๑๐๐

หมายเหตุ : จากฐานข้อมูลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการ จำนวน ๓๐ คน

จากตารางที่ ๔ ผลการประมวลพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุราชการ ๓๐ ปีขึ้นไป (ร้อยละ ๒๖.๑) รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี (ร้อยละ ๒๑.๗) กลุ่มที่น้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มอายุราชการ ๒๖-๓๐ ปี (ร้อยละ ๕.๒)

ตารางที่ ๕ สังกัดงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบประเมิน

สังกัดงานในปัจจุบัน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ราชการบริหารส่วนกลาง	๒	๐.๙
กพร.	๔	๑.๗
กตส.	๒	๐.๙
สบก.	๖๑	๒๖.๕
กจร.	๒๑	๙.๑
กพข.	๑๙	๘.๓
ศทท.	๒๕	๑๐.๙
สตร.	๖	๒.๖
สรร.	๑๖	๗.๐
สผป.	๒๓	๑๐.๐
สผง.	๓๓	๑๔.๓
สสภ.	๑๕	๖.๕
ไม่ระบุ	๓	๑.๓
รวม	๒๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ ผลการประมวลพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสังกัดงาน สบก.
(ร้อยละ ๒๖.๕) รองลงมาได้แก่ กลุ่มสังกัดงาน สผง. (ร้อยละ ๑๔.๓)

ตารางที่ ๖ ระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบประเมิน

ระดับการปฏิบัติงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๑	๐.๔
นักวิชาการขนส่งคุณวุฒิ	๑	๐.๔
ผู้อำนวยการ (สำนัก/กอง/ศูนย์)	๕	๒.๒
หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม	๒๑	๘.๑
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ	๒๐๑	๘๗.๕
ไม่ระบุ	๑	๐.๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ ผลการประมวลพบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระดับการปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ (ร้อยละ ๘๗.๕) รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ ๘.๑) กลุ่มที่น้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มระดับบริหาร (ร้อยละ ๐.๔)

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

๒.๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๖๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๘๓ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๗ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๑.๑ มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๑.๓) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๕.๒) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖

๒.๑.๒ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและปริมาณเหมาะสมพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๒.๖) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๓) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓

๒.๑.๓ ในส่วนงานของข้าพเจ้าสังกัดมีการจัดระบบพี่เลี้ยงแก่ผู้เริ่มปฏิบัติงานใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๑.๗) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๖.๘) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๗) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓

๒.๑.๔ ในส่วนงานที่ข้าพเจ้าสังกัดมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๓.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๔.๑) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		พอรับได้		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย เพียงแบบ มาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๒	๐.๙	๖	๒.๖	๘๑	๓๕.๒	๑๑๘	๕๑.๓	๒๑	๙.๑
๒. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและ ปริมาณเหมาะสม	๓	๑.๓	๑๑	๔.๘	๗๓	๓๑.๗	๑๒๑	๕๒.๖	๒๐	๘.๘
๓. ในส่วนงานของข้าพเจ้าสังกัดมีการจัดระบบที่ ผู้เริ่มปฏิบัติงานใหม่	๔	๑.๗	๑๙	๘.๓	๘๔	๓๖.๘	๙๕	๔๑.๗	๒๖	๑๑.๔
๔. ในส่วนงานที่ข้าพเจ้าสังกัดมีการส่งเสริมให้มีการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	๑	๐.๔	๑๑	๔.๘	๕๕	๒๔.๑	๑๒๓	๕๓.๙	๓๘	๑๖.๐
ค่าเฉลี่ยรวม										
									๓.๖๖	๐.๗๘๓

หมายเหตุ : คิดค่าร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน(อุปกรณ์ สถานที่ ร้านอาหาร ความปลอดภัย ความสะอาด พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๓๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๓๙ และมีผลการประเมินในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๘ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๒.๑ มีอุปกรณ์ /เครื่องมือ การทำงานที่เหมาะสม ทันสมัย พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๕.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๕.๘) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๑.๓) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖

๒.๒.๒ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน ของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๘.๓) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๕.๗) น้อยที่สุด ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙

๒.๒.๓ การทำงานมีความปลอดภัยทางกายภาพจากสิ่งต่างๆ เช่น มลภาวะทางเสียง มลภาวะทางแสง มลภาวะทางกลิ่น อุบัติเหตุจากสิ่งก่อสร้าง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๓.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๘.๓) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗

๒.๒.๔ สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดห้องน้ำไว้อย่างถูกสุขอนามัยและเพียงพอต่อความต้องการ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๗.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๖.๑) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕

๒.๒.๕ สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการรักษาความปลอดภัยที่ดี เช่น มีบันไดหนีไฟ มีการแลกบัตรผ่านเข้า - ออก มีโทรทัศน์วงจรปิด มีระบบป้องกันอัคคีภัย พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๔.๕) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๔.๘) น้อยที่สุด ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๐) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗

๒.๒.๖ ร้านอาหารในปัจจุบันมีรสชาติอร่อย พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ พอรับได้ (ร้อยละ ๕๓.๓) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๑๘.๓) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๗) มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๔

๒.๒.๗ ร้านอาหารในปัจจุบันมีการปรุงอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบ ประเมินส่วนใหญ่ พอรับได้ (ร้อยละ ๔๔.๖) รองลงมาไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๒๒.๓) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๓

๒.๒.๘ ร้านอาหารมีการให้บริการที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๕๒.๔) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๒๕.๘) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๑) มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๕

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		พอรับได้		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
๑. มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม	๓	๑.๓	๙	๓.๙	๕๕	๒๕.๘	๑๒๖	๕๕	๓๒	๑๔	๓.๓๖	๐.๗๘๗
๒. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน ของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๒	๐.๙	๑๔	๖.๑	๘๒	๓๕.๗	๑๑๑	๔๘.๓	๒๑	๙.๑	๓.๕๙	๐.๗๒๖
๓. การทำงานมีความปลอดภัยทางกายภาพจากสิ่งต่างๆ เช่น มลภาวะทางเสียง มลภาวะทางแสง มลภาวะทางกลิ่น อุบัติเหตุจากสิ่งก่อสร้าง	๒	๐.๙	๑๕	๖.๕	๖๕	๒๘.๓	๑๒๔	๕๓.๙	๒๔	๑๐.๔	๓.๖๗	๐.๗๘๕
๔. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดห้องน้ำไว้อย่างถูกสุขอนามัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๒	๐.๙	๑๗	๗.๔	๘๓	๓๖.๑	๑๐๘	๔๗	๒๐	๘.๗	๓.๕๕	๐.๗๙๐
๕. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการรักษาความปลอดภัยที่ดี เช่น มีบันไดหนีไฟ มีการแลกบัตรผ่านเข้า - ออก มีโทรทัศน์วงจรปิด มีระบบป้องกันอัคคีภัย	๕	๓.๐	๑๒	๗.๓	๔๑	๒๔.๘	๙๐	๕๔.๕	๑๗	๑๐.๓	๓.๕๗	๐.๘๒๗
๖. ร้านอาหารในปัจจุบันมีรสชาติอร่อย	๒๖	๑๑.๔	๓๕	๑๕.๓	๑๒๒	๕๓.๓	๕๒	๑๘.๓	๔	๑.๗	๒.๘๔	๐.๙๑๕
๗. ร้านอาหารในปัจจุบันมีการปรุงอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย	๓๕	๑๕.๓	๕๑	๒๒.๓	๑๐๙	๔๔.๖	๓๒	๑๔	๒	๐.๙	๒.๖๓	๐.๙๓๕
๘. ร้านอาหารมีการให้บริการที่ดี	๑๙	๘.๓	๒๔	๑๐.๕	๑๒๐	๕๒.๔	๕๙	๒๕.๘	๗	๓.๑	๓.๐๕	๐.๙๐๔
ค่าเฉลี่ยรวม											๓.๓๓	๐.๘๓๙

หมายเหตุ : คำนวณร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๖๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๓๖ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๙ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๓.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงานมีความเหมาะสม และมีความชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๓.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๗.๘) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑

๒.๓.๒ การกำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชาของ สนข. มีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๑.๗) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๕) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๒.๓.๓ ลักษณะมอบอำนาจภายในองค์กรมีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๐.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๐.๕) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗

๒.๓.๔ ผู้บริหารระดับสูงสามารถเป็นต้นแบบที่ดี และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๒.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๓.๕) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๗) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘

๒.๓.๕ ผู้บริหารระดับกลาง (ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์) เป็นต้นแบบที่ดีและสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๐.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๖.๕) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๖) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๔

๒.๓.๖ ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม /ฝ่าย เป็นต้นแบบที่ดี และสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๘.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๙.๑) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๒) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๒.๓.๗ มีการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิดใหม่ๆ หรือมีผลงานดี พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๐.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๒) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓

๒.๓.๘ บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๕.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๖.๕) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๒) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

๒.๓.๙ ทีมงานที่ข้าพเจ้าสังกัด มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๙.๖) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๕.๒) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๒) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๒.๓.๑๐ บุคลากรทุกคนมีโอกาสมุ่งกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ งานกีฬาต่างๆ งานสัมมนา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๓.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๔.๓) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๓

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงานมีความเหมาะสม และมีความชัดเจน	๒	๐.๙	๑๓	๕.๗	๖๔	๒๗.๘	๓.๓๑	๐.๗๕๒
๒. การกำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชาของ สนข. มีความเหมาะสม	๑	๐.๔	๑๐	๔.๓	๗๓	๓๑.๗	๓.๓๐	๐.๗๔๙
๓. ลักษณะมอบอำนาจภายในองค์กรมีความเหมาะสม	๑	๐.๔	๑๓	๕.๗	๗๓	๓๑.๗	๓.๖๗	๐.๗๖๗
๔. ผู้บริหารระดับสูงสามารถเป็นต้นแบบที่ดี และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้	๔	๑.๗	๑๒	๕.๒	๕๔	๒๓.๕	๓.๓๘	๐.๘๕๔
๕. ผู้บริหารระดับกลาง (ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์) เป็นต้นแบบที่ดีและสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้	๖	๒.๖	๙	๓.๙	๖๑	๒๖.๕	๓.๓๕	๐.๘๖๘
๖. ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม /ฝ่าย เป็นต้นแบบที่ดี และสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้	๕	๒.๒	๑๑	๔.๘	๖๗	๒๙.๑	๓.๓๐	๐.๘๖๒
๗. มีการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิดใหม่ๆ หรือมีผลงานดี	๕	๒.๒	๑๑	๔.๘	๗๓	๓๑.๗	๓.๖๓	๐.๘๖๙
๘. บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการรวมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา	๕	๒.๒	๑๗	๗.๔	๘๔	๓๖.๕	๓.๕๒	๐.๘๘๕
๙. ทีมงานที่เข้าเฝ้าสังกัด มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	๕	๒.๒	๑๖	๗	๕๘	๒๕.๒	๓.๗๐	๐.๘๙๔
๑๐. บุคลากรทุกคนมีโอกาสร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ งานกีฬต่างๆ งานสัมมนา	๒	๐.๙	๙	๓.๙	๕๖	๒๔.๓	๓.๘๓	๐.๘๑๐
ค่าเฉลี่ยรวม							๓.๖๙	๐.๘๓๑

หมายเหตุ : คัดค่าร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๓๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๖๒ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๑๐ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๔.๑ รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๖.๑) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๒๖.๕) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๔.๓) มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๓

๒.๔.๒ ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๓.๕) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๓๗.๔) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๖) มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๗

๒.๔.๓ ในหน่วยงานจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๗.๐) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๙) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑

๒.๔.๔ ในหน่วยงานจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๖.๑) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๓๐.๙) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๕) มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕

๒.๔.๕ ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๓.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๔๑.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๐) มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔

ตารางที่ ๑๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		พอรับได้		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม เป็น เปอร์เซ็นต์
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๑. รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ	๒๐	๘.๗	๓๓	๑๔.๓	๑๐๖	๔๖.๑	๖๑	๒๖.๕	๑๐	๔.๓	๓.๐๓๐.๙๖๖
๒. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	๖	๒.๖	๒๙	๑๒.๖	๑๐๐	๔๓.๕	๘๖	๓๗.๔	๙	๓.๙	๐.๘๓๐
๓. ในหน่วยงานจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสอบสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ	๒	๐.๙	๑๓	๕.๗	๘๕	๓๗	๑๐๒	๔๔.๓	๒๘	๑๒.๒	๐.๘๐๕
๔. ในหน่วยงานจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ	๘	๓.๕	๒๙	๑๒.๖	๑๐๖	๔๖.๑	๗๑	๓๐.๙	๑๖	๗.๐	๐.๘๙๐
๕. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	๗	๓.๐	๑๓	๕.๗	๙๖	๔๑.๗	๙๙	๔๓.๐	๑๕	๖.๕	๐.๘๒๒
ค่าเฉลี่ยรวม											๓.๓๒๐.๘๖๒

หมายเหตุ : คัดร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๕๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๒๙ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๑๑ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๕.๑ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงาน และฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๘.๕) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๒.๓) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๗) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕

๒.๕.๒ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการพัฒนางาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๒.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๓) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๓) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒

๒.๕.๓ ข้าพเจ้าคิดว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๐.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๙.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๑) มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘

๒.๕.๔ เส้นทาง การเติบโตใน การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๒.๕) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๓๗.๗) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๑) มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑

๒.๕.๕ ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเลื่อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๖.๗) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๘.๐) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๒) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓

๒.๕.๖ ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๗.๖) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๔.๑) น้อยที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๖) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔

๒.๕.๗ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการรับรู้ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทุนการศึกษา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๘.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๗.๑) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๑) มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖

ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ร้อยละ เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๑. ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม /สัมมนา ศึกษาดูงาน และฝึกอบรม	๔	๑.๗	๑๙	๘.๓	๗๔	๓๒.๓	๐.๘๓๙
๒. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการพัฒนางาน	๓	๑.๓	๑๔	๖.๑	๗๒	๓๑.๓	๐.๗๘๘
๓. ข้าพเจ้าคิดว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๖	๒.๖	๑๗	๗.๔	๙๑	๓๙.๗	๐.๘๗๑
๔. เส้นทางเติบโตได้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	๗	๓.๑	๒๖	๑๑.๔	๙๗	๔๒.๕	๐.๘๕๖
๕. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเลื่อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	๕	๒.๒	๑๒	๕.๒	๘๗	๓๕.๐	๐.๘๐๓
๖. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๖	๒.๖	๑๕	๖.๖	๗๘	๓๒.๑	๐.๘๕๐
๗. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการรับรู้ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทวนการศึกษา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น	๖	๒.๖	๘	๓.๕	๘๕	๓๗.๑	๐.๗๙๖
ค่าเฉลี่ยรวม							๐.๘๒๙

หมายเหตุ : คัดค่าร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๑๗ และมีผล
การประเมินในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๑๒ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๖.๑ ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางานบ่อยครั้ง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้(ร้อยละ ๕๕.๙) รองลงมาเห็นด้วย(ร้อยละ ๑๙.๗) น้อยที่สุดไม่
เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๓.๑) มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๔

๒.๖.๒ การทำงานของข้าพเจ้า ไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๖.๕) รองลงมาเห็นด้วย
(ร้อยละ ๓๗.๔) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๑.๗) มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒

๒.๖.๓ การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อสุขภาพ และการพักผ่อน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่พอรับได้ (ร้อยละ ๔๗.๘) รองลงมาเห็นด้วย (ร้อยละ ๓๗.๘)
น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๒.๖) มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๑. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน บ่อยครั้ง	๗	๓.๑	๓๒	๑๔.๐	๑๒๘	๕๕.๙	๑๗	๗.๔	๓.๑๔
๒. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลา ส่วนตัว ครอบครัว และสังคม	๔	๑.๗	๑๖	๗.๐	๑๐๗	๔๖.๕	๑๗	๗.๔	๓.๔๒
๓. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อสุขภาพ และการพักผ่อน	๖	๒.๖	๑๓	๕.๗	๑๑๐	๔๗.๘	๑๔	๖.๑	๓.๓๙
ค่าเฉลี่ยรวม									๓.๓๑

หมายเหตุ : คัดค่าร้อยละแบบ Valid Percent

๒.๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนช. พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๖๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๐๗ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามตารางที่ ๑๓ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๗.๑ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สนช. ของเจ้าหน้าที่ชายและหญิงมีความเสมอภาค พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๗.๘) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๗.๔) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐

๒.๗.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ / ความจำเป็นสำหรับหญิงชาย พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๗.๐) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๔๐.๐) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖

๒.๗.๓ การดูแลปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานมีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๖.๖) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๑.๖) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕

ตารางที่ ๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนช.

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		พอรับได้		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ค่าเฉลี่ย เต็มแบบ มาตราฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๑. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สนช. ของ เจ้าหน้าที่ชายและหญิงมีความเสมอภาค	๑	๐.๔	๑๒	๕.๒	๘๖	๓๗.๔	๑๑๐	๔๗.๘	๒๑	๙.๑	๓.๖๐
๒. มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ / ความจำเป็นสำหรับหญิงชาย	๑	๐.๔	๔	๑.๗	๙๒	๔๐.๐	๑๐๘	๔๗.๐	๒๕	๑๐.๙	๓.๖๖
๓. การดูแลปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานมี ความเหมาะสม	๑	๐.๔	๓	๑.๓	๗๒	๓๑.๖	๑๒๙	๕๖.๖	๒๓	๑๐.๑	๓.๗๕
ค่าเฉลี่ยรวม											๓.๖๗
											๐.๗๐๗

หมายเหตุ : คัดร้อยละแบบ Valid Percent

หมายเหตุ : คัดคำร้อยละแบบ Valid Percent

๑๕

๒.๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนช. พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๗๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๕๓ และมีผลการประมาณค่ากลุ่มแต่ละข้อตามตารางที่ ๑๕ สรุปผลได้ดังนี้

๒.๙.๑ ท่านรับรู้ว่ามีประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๒.๒) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๙.๒) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๓.๕) มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙

๒.๙.๒ ท่านเห็นด้วยกับการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนใน สนช. (กิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรม วันธรรมสวนะ, การศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริ) ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เห็นด้วย (ร้อยละ ๕๒.๙) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๒๗.๓) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑

๒.๙.๓ ท่านพึงพอใจกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนใน สนช. พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นด้วย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมาพอรับได้ (ร้อยละ ๓๐.๔) น้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙

ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนช.

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		พอรับได้		เห็นด้วย		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๑. ท่านรับรู้ว่ามีประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	-	-	๘	๓.๕	๖๖	๒๙.๒	๑๑๔	๕๒.๒	๓๔	๑๕.๐	๐.๗๓๖
๒. ท่านเห็นด้วยกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนใน สนช. (กิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรม วันธรรมสวนะ , การศึกษาดูงาน โครงการพระราชดำริ)	๑	๐.๔	๗	๓.๑	๖๒	๒๗.๓	๑๒๐	๕๒.๙	๓๗	๑๖.๓	๐.๗๕๓
๓. ท่านพึงพอใจกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนใน สนช.	๑	๐.๔	๗	๓.๑	๖๙	๓๐.๔	๑๑๒	๔๙.๓	๓๘	๑๖.๗	๐.๗๗๐
ค่าเฉลี่ยรวม											๐.๗๕๓

หมายเหตุ : คัดคำร้อยละแบบ Valid Percent

ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๖๓	๐.๗๔๗
--------------	--	------	-------

หมายเหตุ : คัดคำร้อยละแบบ Valid Percent

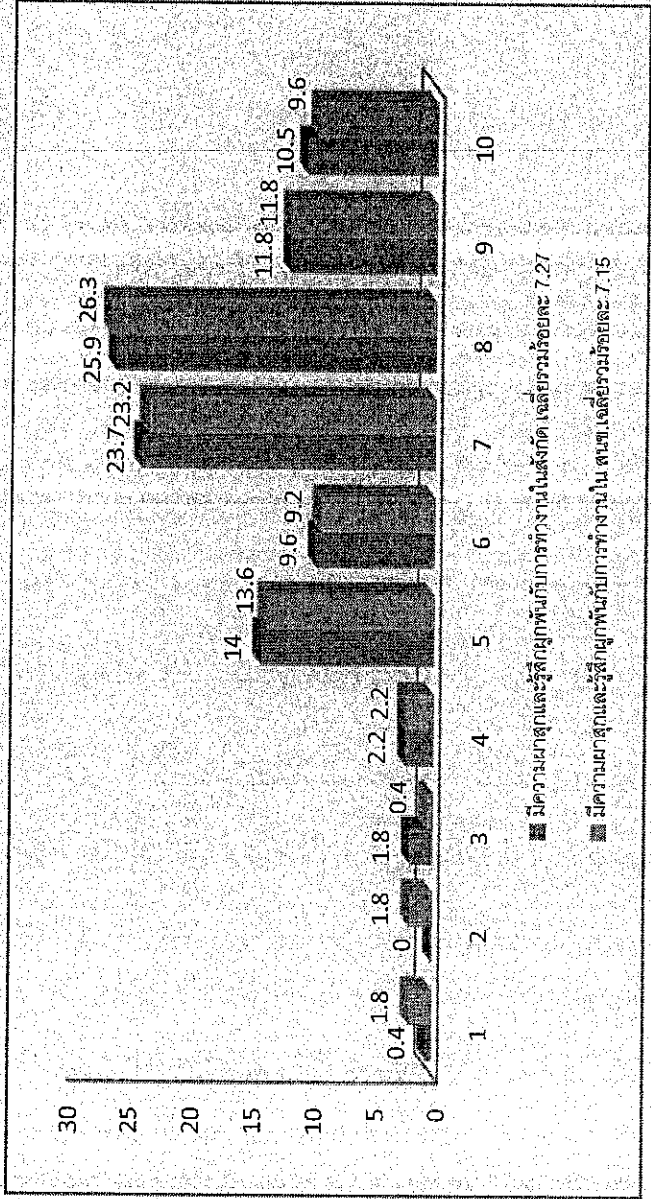
๑๗

๒.๑๑ เกี่ยวกับความคิดเห็นในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบมีระดับพึงพอใจโดยเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๗.๒๑ ส่วนเป็นเบเนมาตรฐาน ๑.๗๔๘ และมีผลการประมวลในคำถามแต่ละข้อตามแผนภูมิแสดงความคิดเห็นในภาพรวม สรุปผลได้ดังนี้

๒.๑๑.๑ ท่านมีความพึงพอใจและความผูกพันกับการทำงานในสังกัด (สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงาน/กตส./กพร.) ระดับใดจากคะแนนเต็ม ๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบมีระดับส่วนใหญ่ให้ ๘ คะแนน (ร้อยละ ๒๕.๙) รองลงมาให้ ๗ คะแนน (ร้อยละ ๒๓.๗) น้อยที่สุดให้ ๑ คะแนน (ร้อยละ ๐.๔) มีค่าเฉลี่ย ๗.๒๗

๒.๑๑.๒ ท่านมีความพึงพอใจและความผูกพันกับการทำงานใน สนพ. ระดับใดจากคะแนนเต็ม ๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบมีระดับส่วนใหญ่ให้ ๘ คะแนน (ร้อยละ ๒๖.๓) รองลงมาให้ ๗ คะแนน (ร้อยละ ๒๓.๒) น้อยที่สุดให้ ๑ คะแนนและ ๒ คะแนนเท่ากัน (ร้อยละ ๑.๘) มีค่าเฉลี่ย ๗.๑๕

แผนภูมิแสดงความคิดเห็นในภาพรวม



หมายเหตุ : คัดคำร้อยละแบบ Valid Percent

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นด้านต่างๆ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ประมวลข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น จากข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ และ พนักงานราชการของ สนข. ในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) สิ่งที่ต้องต้องการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

- ปริมาณงานเร่งด่วน กับ ระยะเวลาที่ดำเนินงานมักจะมีผลต่อคุณภาพของงานและมุมมองในการนำเสนอ
- อยากให้มีการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- ควรมีการจัดทำ Work manual เพื่อผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถเรียนรู้ได้
- ควรมีมาตรฐานคู่มือขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่อง เช่น ขั้นตอนการจัดทำแผนงาน ขั้นตอนเบิกจ่าย สำหรับการ Rotate หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- ทำงานเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) หน่วยงานมีคำสั่งให้ สนข. เปลี่ยนร้านอาหารหรือไม่ เพราะเหตุใด

- อยากให้เน้นเรื่องความสะดวกสบายของสถานที่ประกอบอาหารรวมถึงอุปกรณ์ประกอบอาหารและที่จำหน่ายด้วย และถูกสุขอนามัยมากกว่าปัจจุบัน
- เพิ่มร้านอาหาร เพื่อไม่ให้เกิดการผูกขาด
- เพิ่มความหลากหลายของเมนูประเภทอาหาร
- ต้องการให้ปรับปรุงคุณภาพของอาหารลดความเค็ม ลดอาหารพวกไขมัน ควรเพิ่มอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีกว่านี้
- เพิ่มความหลากหลาย มีหลายร้านหรือจัดให้มีตลาดนัดเพิ่ม
- ต้องการให้โอกาสร้านอาหารปรับปรุงคุณภาพอาหาร และการบริการทั้งเจ้าของร้านและแม่ครัว
- เป็นร้านอาหารตามสั่ง สามารถกินอาหารในเมนูที่หลากหลายตามที่ต้องการ
- ควรมีการแข่งขันเข้ารับการประมูล เพื่อให้มีคุณภาพอาหารที่ดี (มีสุขอนามัยที่ดี สะอาด) รวมทั้งราคาที่สอดคล้องกับต้นทุนการประกอบอาหาร
- ราคาอาหารไม่คงที่ เลือกปฏิบัติ ไม่ทำตามลำดับการสั่ง
- ปริมาณผู้รับบริการ และราคา และปริมาณอาหาร เหมาะสมกับ สนข. ในระดับรับได้
- ร้านอาหารปัจจุบันมีความขยัน อดทน แต่ควรปรับปรุงรสชาติ ลดเค็ม ลดผงชูรส จะดีต่อสุขภาพทุกคน
- ป้าอืด และน้องใหม่ทำบริการได้ดี เป็นที่น่าพอใจมากโดยรวม

(๓) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพต่อการทำงาน (อุปกรณ์ สถานที่ ความปลอดภัย ความสะอาด)

- อยากให้ทุกห้องทำงานเปิดเครื่องตรวจลายมือก่อนเปิดประตู เพื่อให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน ทั้งนี้ ควรปรับปรุงให้อุปกรณ์สมบูรณ์ พร้อมใช้งานตลอดเวลา
- เครื่องมือควบคุมการเข้า-ออก สถานที่ บางจุด ไม่สามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์
- อยากให้ รปภ. โบกรถด้านหน้า เพื่อกันรถบนถนนเวลารถเจ้าหน้าที่ สนข. จะออก
- จัดระเบียบจราจรด้านหน้าทางเข้า สนข. มักมีรถมาจอด หรือไม่มีขวดแอลกอฮอล์วางอยู่ด้านหน้าทางเข้า ทำให้ภาพลักษณ์ไม่ค่อยดี
- ควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยของทางหนีไฟ เนื่องจากมีการวางของกีดขวางทางหนีไฟ
- ควรมีการปรับปรุงบริเวณที่กองซากวัสดุ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ชำรุด และรถยนต์เก่าที่ไม่ได้ใช้งาน รวมทั้งรถยนต์ส่วนตัวของบุคลากร สนข. ที่นำมาจอดทิ้งไว้เฉยๆ โดยไม่ได้ใช้งาน

- ขอให้ทำประตูเลื่อนกันห้องถ่ายเครื่องสำเนา เปิด-ปิด อัตโนมัติด้วย
- สถานที่ออกกำลังกาย โยคะ (คับแคบ) , อุปกรณ์ออกกำลังกาย (ชำรุดมาก) ควรมีการบำรุงรักษาเป็นประจำ
- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรเก็บเอกสารให้เป็นระเบียบ (ใส่ตู้) จัดที่นั่งทำงานให้เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- ห้องสุขาแม่บ้านควรทำความสะอาดให้ดีขึ้นในแต่ละวัน ชั้น ๒ คนใช้มากส่งกลิ่น
- แม่บ้านควรจัดสถานที่ให้นั่งพักได้อย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการเรียกใช้งาน
- สระน้ำและที่จอดรถใต้อาคารและทางด่วน สกปรกมากควรทำความสะอาดทุกสัปดาห์
- ที่จอดรถขณะนี้ไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่และผู้มาประชุม ควรจัดที่จอดรถใหม่
- มีการรักษาความปลอดภัยในการให้รถผ่านเข้าออก เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
- ควรจัดสถานที่สูบบุหรี่ให้อยู่นอกอาคารและจัดเป็นสัดส่วน (ห้องสูบบุหรี่)
- ควรจัดถังไว้สำหรับทิ้งขยะบริเวณอาหารทั้งภายในและภายนอก
- อยากให้เบิกอุปกรณ์ เช่น ปากกาต่างๆ ได้ หรืออุปกรณ์อื่นได้ และหลากหลายกว่านี้
- ความปลอดภัย ควรมีการดำเนินการที่เข้มงวดมากกว่าปัจจุบัน อาทิ ระบบเข้า-ออก ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
- พื้นที่ใช้สอยต่อบุคคล และที่สำหรับเก็บเอกสาร
- เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ห้องน้ำแล้วเสร็จให้เอาอุปกรณ์มาใส่ให้ครบตามเดิม
- อุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้ควรเอาออกจากชั้นจอดรถใต้ดินให้หมด จะได้มีที่จอดรถเพิ่มขึ้น
- ป้ายชื่อสำนักงานด้านถนนพระราม ๖ สกปรกมาก
- ควรมีการควบคุมรถเข้า-ออก สนข. เช่น มีการแลกบัตรผ่านเข้า-ออก เนื่องจากปัจจุบัน สนข. กลายเป็นทางผ่านและบางครั้งรถจากภายนอกใช้ความเร็วและรถใช้เป็นทางผ่านเป็นจำนวนมาก
- โคมไฟเสียทำให้แสงสว่างในการทำงานไม่ค่อยเพียงพอ
- ไม่สามารถ SCAN ลายนิ้วมือผ่านเข้า-ออกได้ ของสำนัก/กอง/ศูนย์ อื่นๆได้
- เครื่องปั่นชาดำและสี ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงหมึก
- ควรจัดพื้นที่ในการเก็บเอกสารต่างๆ ซึ่งมีเยอะมาก ทำให้ห้องทำงานรก ไม่เป็นระเบียบโดยอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์
- ปรับปรุงระบบไฟ หลอดไฟให้มีสภาพใช้งานได้
- ปรับปรุงโต๊ะเก้าอี้ให้เหมาะสมกับการใช้งาน
- ห้องทำงานมีฝุ่น/ควันตลอด เจ้าหน้าที่ป่วยแทบทุกเดือน ระบบระบายอากาศในห้องทำงาน จะช่วยลดกลิ่นอับลงมาจากหมึกปรีน
- ระบบท่อดูดควันร้านอาหารข้างล่าง น่าจะเสียเพราะสำนักงานได้ควันและกลิ่นอาหารในตอนเช้าเป็นประจำ
- เพิ่มพื้นที่สีเขียว ตกแต่งกระถางต้นไม้ในบริเวณอาคารในจุดที่เหมาะสมลดการส่งหนังสือเวียนโดยกระดาษเปลี่ยนเป็นเวียนทางอิเล็กทรอนิกส์ Scanfile แนบด้วย
- ต้องการฟิล์มติดกระจกชั้น ๔ ห้องศทท, สาขา ๒ เนื่องจากหลังบ่าย ๒ โมง จะมีแสงแดดส่องถึง
- ปรับปรุงห้องทำอาหาร ชั้น ๑ และส่วนจัดเตรียมประชุมตามห้องประชุมต่างๆ

(๔) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

- บุคลากรภายในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ สนข. เนื่องจากจะเป็นกรอบในการดำเนินงาน และควรมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของคนภายในองค์กร
- ควรให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์ สนข. และแผนพัฒนาบุคลากร สนข. มากกว่า แผนงานของกระทรวงคมนาคม
- วัฒนธรรมองค์กรในตอนนี้ ๒๕๖๐ ยังเป็นแบบต่างกองต่างสำนักต่างกลุ่มงาน ก็ต่างทำของตัวเองไป ต่างคนต่างมีข้อมูลไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล กลัวข้อมูลรั่วไหล
- ควรมีการจัดกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร
- สร้างจิตสำนึกให้ผู้นำที่ดี ผู้นำต้องมีศัพทราชธรรม
- วัฒนธรรมองค์กร ต้องเป็นวัฒนธรรมที่ดี ไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดีมาใช้เป็นวัฒนธรรมองค์กร (สิ่งที่เขียนกับปฏิบัติตรงข้ามกันเหมือนชาวกับคำ) ดังนี้ สิ่งทีเขียนกับปฏิบัติต้องสื่อในทางเดียวกัน (วัฒนธรรม)
- ควรเพิ่มการให้โอกาสคิด และโอกาสทดลองในแนวคิดใหม่ๆ
- ต้นแบบที่ดี/ตัวอย่างที่ดีเป็นส่วนสำคัญให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- การทำยุทธศาสตร์ สนขควรรับฟังความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอกเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วย

(๕) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นที่ทางไหนควรให้ สนข. จัด

- รถรับส่ง พนักงานและข้าราชการเพื่อลดค่าครองชีพ ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทาง และที่อยู่อาศัย
- เรื่องที่พักข้าราชการ ควรหาช่องทางในการดำเนินการเพราะค่าครองชีพใน กทม. สูงมาก (ที่พัก)
- การเดินทางไปร่วมพิธีงานศพของบุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ สนข. ทั้งอดีตและปัจจุบัน ต้องจัดเป็นสวัสดิการของ สนข. ไม่ใช่ให้เจ้าภาพหรือ สำนัก/กอง/ศูนย์ เป็นผู้รับผิดชอบ
- การเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการออกกำลังกาย สบก. ควรเป็นผู้เบิกค่าใช้จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ มิใช่ให้เจ้าหน้าที่หรือกองอื่นเป็นผู้เบิก ซึ่งเป็นการผลักภาระความรับผิดชอบเนื่องจากเรื่องนี้เป็นภารกิจหน้าที่หลักของ สบก.
- ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานราชการดีกว่านี้ อยากให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา ของพนักงานราชการอย่างเช่นปีละไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อปี หรือแล้วแต่ สนข. จะเห็นสมควร
- สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ทำงานร่วมกับ สนข. มานาน เช่น ปรับตำแหน่งงาน หรือปรับวุฒิเมื่อเห็นว่าสมควร
- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานราชการควรทำทุกปี
- อยากให้การเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล (ยอดเงินจำนวนมาก) มีความรวดเร็วมากขึ้นถ้าเป็นไปได้
- กระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ ออกกำลังกายให้เป็นประจำ เพื่อคลายเครียด ลดโรค ให้มีห้องอาบน้ำหลังจากออกกำลังกาย เสนอให้จัดสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ สนข. เช่น โยคะ แอร์โรบิค เป็นต้น
- อยากให้เจ้าหน้าที่ สบก. ใส่ใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานราชการเหมือนกรมอื่นบ้าง คอยแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้กับคนในหน่วยงานบ้างไม่ใช่ต้องคอยไปถามตลอดเวลา
- ควรมีสวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรภายนอกที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานให้แก่ ข้าราชการ/พนักงานราชการ ระดับปฏิบัติการ
- ช่วยสนับสนุนทุนการศึกษาบางส่วนแก่ผู้ศึกษาต่อ

- ควรประชาสัมพันธ์สวัสดิการที่บุคลากร สนข. ได้รับทั้งหมด ทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด

๒๑

- การจัดสวัสดิการเรื่องการตรวจสอบสุขภาพจิตข้าราชการในหน่วยงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีปัญหาด้านนี้เพิ่มมากขึ้น และเป็นเหตุผลสำคัญที่สร้างปัญหาในหน่วยงาน

(๖) สิ่งที่ท่านปรารถนาให้ สนข. ดำเนินการเพื่อพัฒนาโอกาสและศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานของท่านมากที่สุดคืออะไร

- สร้างความโปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้องค์กร ไม่เห็นแก่พวกพ้อง / บุคคลที่ชอบเสนอหน้าเทีจทุล มีความเป็นธรรมจริงๆ ใช้หลักพรหมวิหารสี่มาตัดสินจริงๆ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)
- ให้โอกาสคนที่ทำงานใน สสนข. ที่จะให้บุคคลภายนอกที่ใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ
- การประเมินผลที่โปร่งใสเป็นธรรม
- การฝึกอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน/ตำแหน่ง
- ควรจัดอบรมทักษะภาษาอังกฤษหลังเลิกงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒-๓ วัน เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน
- ย้ายทุกตำแหน่งใน สนข. ๕ ปีครั้ง เพื่อสร้าง Generalist (ผู้มีความรู้รอบด้าน) ให้ สนข. มีคนเก่งมากๆ ย้ายเฉพาะตำแหน่ง แล้วแต่กรณีตามระยะเวลาที่เหมาะสม
- ผู้มีความรู้ความสามารถไม่ได้ใช้ศักยภาพเต็มๆจะนำมาใช้เพื่อดี สนข. ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ศักยภาพแอบแฝงใน สนข. น่าเสียดายมาก น่าจะ Right man-Right Job ไม่ใช่ Wrong Man-Wrong Job.
- ผู้บริหารควรอบรมเฉพาะ วปอ. อย่างเดียว ไม่ควรอบรม นบส.๒ หรืออื่นๆ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีเงินอบรมมากขึ้น
- ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่อายุราชการใกล้เกษียณที่เหลือ ๑-๒ ปี ไม่ควรอบรม นบส. ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่อบรมมากขึ้น
- มีแนวทางเส้นทางอาชีพของบุคลากรภายในองค์กรที่ชัดเจน
- มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่ที่เป็นคนทำงานของ สนข.
- ทุกคนต้องการเวลาสำหรับเรียนรู้ที่เหมาะสมทุกคนต้องการโอกาส การแสดงออกควรเพิ่มการเรียนรู้ในเรื่อง หน้าที่ความรับผิดชอบ
- มอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสบการณ์ยิ่งขึ้น
- ให้นักงานมีส่วนสำคัญหรือส่วนร่วมในการอบรมต่างๆ อย่างเป็นธรรม เพื่อจะได้นำมาเพิ่มพูนทักษะตนเอง
- ผอ. สนข. และ รอง ผอ. สนข. ให้การติดต่อและรับทราบข้อมูลโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ สนข. ระดับล่าง เพื่อรับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน สนข.
- มีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ กรณีทำงานมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป
- เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองโดยการปฏิบัติงานจริงมากยิ่งขึ้น
- ควรมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อถ่ายทอดวิธีทำงานให้น้องๆ อย่างจริงจัง
- ควรมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน
- ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ โดยไม่ต้องเลือกปฏิบัติ เนื่องจากความสนใจของแต่ละคนไม่เหมือนกัน หากมีการจำกัดจำนวนผู้เข้าสมัครก็ควรเลือกอย่างเป็นธรรมมากกว่าให้พิจารณาเฉพาะกลุ่ม เพราะเป็นการปิดกั้นโอกาสการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพที่ดีขึ้นในการทำงาน
- ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้เพียงพอไม่ต้องแย่งกันมากนัก
- มีการแบ่งปันข้อมูลให้แก่สำนักต่างๆ และให้โอกาสในการทำงานที่ทำหายแก่พนักงานราชการบ้าง
- ได้มีโอกาสอบรมหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นประโยชน์กับงาน

- ได้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นเพราะโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งในขณะที่ ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้งหน่วยงาน
- ให้สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากทั่วไปสู่วิชาการได้ (โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากวุฒิการศึกษา)
- การให้เจ้าหน้าที่ กพ. มาอัปเดตความรู้เรื่องการพัฒนาหรือความก้าวหน้าในอาชีพราชการอย่างน้อยปีละครั้ง

๒๒

(๓) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นไม่ใช่เพียงข้าราชการใหม่ ควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง
- ขอเป็นกำลังใจให้เสมอ ทำดีแล้ว ดีมากอยู่แล้ว
- มีหลักสูตร/เรื่องฝึกอบรมให้ความรู้ทางวิชาการ
- ควรเร่งจัดทำเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สนข. ทุกท่าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การฝึกอบรม/การให้ความรู้ หรือแนวทางการปฏิบัติต่างๆ จะเกิดประโยชน์ต่อเมื่อทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมเรียนรู้ด้วยกัน เพื่อให้มีแนวทางหรือทิศทางการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันจะช่วยทำให้การทำงานราบรื่นมากขึ้น
- การสร้างคนให้รู้สึกว่าคุณเององค์กรคือสิ่งเดียวกันจะช่วยให้เกิดความทุ่มเทในงานมากขึ้นไม่ปิดประโยชน์ส่วนตัว
- การคัดเลือกคนจากการสัมภาษณ์ไม่สามารถสะท้อนความเป็นตัวตนได้ทั้งหมดอาจเป็นเพียงภาพที่ต้องการแสดงออกมาให้เห็นเพื่อให้รับตนเองเข้าทำงาน ควรให้โอกาสได้เข้ามาทำงานแล้วพิจารณาที่หลังว่าสามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่
- ควรแบ่งหลักสูตรการอบรมให้มีความเฉพาะ เช่น หลักสูตรการจัดทำนโยบาย หลักสูตรตัวชี้วัดระดับบุคคล หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานหน้าห้อง/ธุรการ

(๔) สิ่งที่ท่านต้องการเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- กทบ. ควรปรับปรุงระบบการเวียนหนังสือในระบบ e-Office เนื่องจากไม่มีเนื้อหาของเรื่องที่แจ้งเวียน
- อยากให้เจ้าหน้าที่พัฒนาการเป็นมนุษย์สัมพันธ์กับคนในองค์กรเดียวกัน อยากให้อยู่กันเป็นมิตรกับคนข้างและเวลาติดต่อสอบถามอะไรอยากให้พูดคุยๆ ทำท่าทางให้อุ่นใจมากกว่านี้
- ความรวดเร็วในการให้บริการ
- การดำเนินงานด้านการเลื่อนระดับของข้าราชการมีความล่าช้ามาก ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของข้าราชการที่ทำงานด่วนเป็นประจำ (งานด่วน ความก้าวหน้าล่าช้า)
- ใน e-Office ควรระบุชื่อ-นามสกุลของผู้ที่ได้รับผลกระทบ/แนบ ไฟล์คำสั่งด้วย เพื่อได้ทราบโดยทั่วกัน
- Right man-Right job ยกเลิก Wrong Man-Wrong Job.
- Right man-Right job บัดพื้นฐานข้อมูล ความเชี่ยวชาญบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุดสำหรับหน่วยงาน
- ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ควรทำ SWOT ด้วยความเป็นกลาง
- มีการถ่ายทอดความรู้ทุก ๓ เดือน ด้านนวัตกรรมใหม่ ดีมากอยู่แล้ว
- ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร ทุกรายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทุกคนควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม การพัฒนาทักษะต่างๆ เพราะการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การพัฒนาด้วย
- ควรเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

- พัฒนางานด้านการจัดอบรม ควรทำ Training need ร่วมกับการสอบถามผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาจัดอบรมได้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
- จัดทำ CareerPath ของแต่ละตำแหน่งให้แล้วเสร็จและประยุกต์ใช้นำร่องในตำแหน่งที่สำคัญก่อน

๒๓

(๙) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆเพื่อใช้ในการพัฒนากฎบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

- ขอให้ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อไม่ไม่สามารถตรวจสอบบุคคลที่ตอบได้ เช่น ไม่ต้องถามสำนัก, วุฒิการศึกษา เพราะทำให้สามารถตรวจสอบบุคคลผู้กรอกได้
- แบบสอบถามไม่ควรมีข้อความที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ เนื่องจากมีประเด็นคำถามที่ Sensitive เช่น ส่วนของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร คำตอบที่ได้อาจจะมิใช่คำตอบที่แท้จริง
- หลักธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน
- ควรมีการโยกย้ายทุกตำแหน่ง ตำแหน่งละ ๔ ปี เพื่อสร้าง Generalist ให้กับ สนข. เนื่องจาก สนข. เป็นหน่วยงาน วิชาการ Generalist (ผู้มีความรู้รอบด้านทุกสำนัก ก) จึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำหรับการสร้าง Specialist กิติ ยังต้องสร้างต่อไป เพื่อให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นๆ เช่น เก่งราง เก่งปลอดภัย เก่งอากาศ เก่งน้ำ แต่อย่างไรก็ตามยังมีความเห็นควรสร้าง Generalist ให้กับ สนข.
- ควรมีอบรมเรื่องภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลิกภาพ การแต่งกาย ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพในการทำงาน
- มีช่องทางประชาสัมพันธ์ข้อมูลทาง LINE เพิ่มขึ้น
- คัดเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อดึงศักยภาพในการทำงานให้ออกมาเต็มที่
- ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
- เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการควรมีอัธยาศัยที่ดีและเต็มใจที่จะตอบเมื่อไปติดต่อ

ภาคผนวก



แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. (HR Scorecard) โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้ประเมินจึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง (ข้อมูลแบบประเมินของท่านจะถูกนำไปประเมินผลในภาพรวม) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ต่อไป

ประโยชน์ที่จะได้รับจากผลการประเมิน

๑. ได้ทราบถึงผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สนช.
๒. ได้นำผลการประเมินในแต่ละส่วนมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงาน /โครงการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง
หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
โปรดติดต่อ ๑๐๑๑

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมิน
กันยายน ๒๕๖๐

๒๖

ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

๑.๑ เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๓ สถานภาพการทำงาน

- ☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ

๑.๔ อายุราชการ/อายุการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี ☐ ๖-๑๐ ปี ☐ ๑๑- ๑๕ ปี ☐ ๑๖-๒๐ ปี
☐ ๒๑-๒๕ ปี ☐ ๒๖-๓๐ ปี ☐ ๓๐ ปีขึ้นไป

๑.๕ ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- ☐ ราชการบริหารส่วนกลาง
☐ กลุ่มตรวจสอบภายใน
☐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
☐ สำนักบริหารกลาง
☐ กองจัดระบบการจราจรทางบก
☐ กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร
☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร
☐ สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม
☐ สำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง
☐ สำนักแผนความปลอดภัย
☐ สำนักแผนงาน
☐ สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค

๑.๖ ระดับการปฏิบัติงาน

- () ผู้บริหาร
- () นักวิชาการขนส่งทรงคุณวุฒิ
- () ผู้อำนวยการ (สำนัก/กอง/ศูนย์)
- () หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม
- () เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ

๒๗

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

คำอธิบาย

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามที่ใช้สำรวจระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ งานปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) และสิ่งที่คาดหวังในอนาคต เมื่อท่านอ่านคำถามในแต่ละข้อจบแล้ว ขอให้เลือกหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

๑ = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ๒ = ไม่เห็นด้วย ๓ = พอรับได้ ๔ = เห็นด้วย ๕ = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๒.๑ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๑.๑ มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
๒.๑.๒ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และปริมาณเหมาะสม					
๒.๑.๓ ในส่วนงานที่ข้าพเจ้าสังกัดมีการจัดระบบพี่เลี้ยง แก่ผู้เริ่มปฏิบัติงานใหม่					
๒.๑.๔ ในส่วนงานที่ข้าพเจ้าสังกัดมีการส่งเสริมให้ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน					

๒.๑.๕ สิ่งที่ท่านต้องการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๒.๒ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อุปกรณ์ สถานที่ ร้านอาหาร ความปลอดภัย ความสะอาด)

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๒.๑ มีอุปกรณ์/เครื่องมือ การทำงานที่เหมาะสม ทันสมัย					
๒.๒.๒ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของ ข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง เอื้ออำนวย ต่อการทำงาน					
๒.๒.๓ การทำงานมีความปลอดภัยทางกายภาพจากสิ่งต่างๆ เช่น มลภาวะทางเสียง มลภาวะทางแสง มลภาวะ ทางกลิ่น อุบัติเหตุจากสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น					
๒.๒.๔ สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดห้องน้ำไว้อย่าง ถูกสุขอนามัยและเพียงพอต่อความต้องการ					
๒.๒.๕ สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการรักษาความปลอดภัย ที่ดี เช่น บันไดหนีไฟ การแลกเปลี่ยนผ่านเข้า- ออก โทรทัศน์วงจรปิด ระบบป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น					

๒๘

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๒.๖ ร้านอาหารในปัจจุบันมีรสชาติอร่อย					
๒.๒.๗ ร้านอาหารในปัจจุบันมีการปรุงอาหารที่สะอาด ถูกสุขอนามัย					
๒.๒.๘ ร้านอาหารมีการให้บริการที่ดี					

๒.๒.๘ ท่านมีความประสงค์ให้ สนข. เปลี่ยนร้านอาหารหรือไม่

☐ ประสงค์ให้ สนข. เปลี่ยนร้านอาหาร ☐ ไม่ประสงค์ให้เปลี่ยนร้านอาหาร

เพราะเหตุใด

.....

.....

๒.๒.๙ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความสุขและ
ประสิทธิภาพต่อการทำงาน (อุปกรณ์ สถานที่ ความปลอดภัย ความสะอาด)

.....

.....

.....

๒.๓ เกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๓.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงานมีความเหมาะสม และมีความชัดเจน					

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๓.๒ การกำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชาของ สนข. มีความเหมาะสม					
๒.๓.๓ ลักษณะการมอบอำนาจภายในองค์กรมีความ เหมาะสม					
๒.๓.๔ ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบที่ดีและนำพาองค์กรสู่ ความสำเร็จได้					
๒.๓.๕ ผู้บริหารระดับกลาง (ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์) เป็น ต้นแบบที่ดีและสามารถนำพาส่วนงานที่ได้รับผิดชอบ ไปสู่ความสำเร็จได้					
๒.๓.๖ ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เป็นต้นแบบ ที่ดีและสามารถนำพาส่วนงานที่ได้รับผิดชอบไปสู่ ความสำเร็จได้					
๒.๓.๗ มีการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิด ใหม่ๆ หรือมีผลงานดี					
๒.๓.๘ บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา					
๒.๓.๙ ทีมงานที่ข้าพเจ้าสังกัด มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
๒.๓.๑๐ บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ งานกีฬาต่างๆ งานสัมนา					

๒๙

๒.๓.๑๑ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

.....

.....

.....

๒.๔ เกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๔.๑ รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับ ค่าครองชีพ					
๒.๔.๒ ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
๒.๔.๓ ในหน่วยงานจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้ เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสอบสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ					
๒.๔.๔ ในหน่วยงานจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ					
๒.๔.๕ ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					

๒.๔.๖ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นที่ท่านเห็นควรให้ สนข. จัด

๒.๕ เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๕.๑ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงาน และฝึกอบรม					
๒.๕.๒ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการพัฒนางาน					
๒.๕.๓ ข้าพเจ้าคิดว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
๒.๕.๔ เส้นทาง career path ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน					
๒.๕.๕ ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเลื่อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
๒.๕.๖ ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
๒.๕.๗ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการรับรู้ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนาทุนการศึกษา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น					

๒.๕.๘ สิ่งที่ท่านปรารถนาให้ สนข. ดำเนินการเพื่อพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมากที่สุดคืออะไร

- (๑)
- (๒)
- (๓)

๒.๖ เกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๖.๑ ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน บ่อยครั้ง					
๒.๖.๒ การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม					
๒.๖.๓ การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อสุขภาพ และ การพักผ่อน					

๒.๗ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนข.

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๗.๑ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สนข. ของเจ้าหน้าที่ชายและหญิงมีความเสมอภาค					
๒.๗.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ / ความจำเป็นสำหรับหญิงชาย					
๒.๗.๓ การดูแลปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน มีความเหมาะสม					

๒.๘ เกี่ยวกับการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๘.๑ ท่านรับรู้ว่ามี การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรยาย /สัมมนา/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่น แนวทางการปฏิบัติราชการโดยป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง และเทคนิคการบริหารสัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรของ สนข. หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพแก่ บุคลากรใหม่ และหลักสูตรแนวทางการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ฯลฯ					
๒.๘.๒ ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดย หน่วยงานภายนอก					
๒.๘.๓ ท่านพึงพอใจกับการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล					

๒.๘.๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

๒.๙ เกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข.

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๙.๑ ท่านรับรู้ว่ามีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน					
๒.๙.๒ ท่านเห็นด้วยกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. (กิจกรรมเข้าวัดในวันธรรมะสวนะ, การศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริ)					
๒.๙.๓ ท่านพึงพอใจกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข.					

๒.๑๐ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.) สำนักบริหารกลาง

ความคิดเห็น	๑ (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	๒ (ไม่เห็นด้วย)	๓ (พอรับได้)	๔ (เห็นด้วย)	๕ (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
๒.๑๐.๑ ท่านได้รับการข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงกับความต่องาน					
๒.๑๐.๒ ท่านพึงพอใจกับช่องทางการรับข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หนังสือเวียน การแจ้งข้อมูลส่วนบุคคล การติดประกาศ การสอบถามด้วยตนเองและทางโทรศัพท์					
๒.๑๐.๓ ท่านคิดว่าในปัจจุบัน สบก . ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม					
๒.๑๐.๔ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล					

๒.๑๐.๕ สิ่งที่ท่านต้องการเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑)
- (๒)
- (๓)

๒.๑๑ เกี่ยวกับความคิดเห็นในภาพรวม

ความคิดเห็น	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๒.๑๑.๑ ท่านมีความพอใจและรู้สึกผูกพันกับการทำงาน ในสังกัด (สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงาน/กตส./ กพร.) ระดับใด										
๒.๑๑.๒ ท่านมีความพอใจและรู้สึกผูกพันกับการทำงาน ใน สนช. ระดับใด										

๒.๑๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.

.....

.....

.....

.....

.....

.....