

แผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ

(พ.ศ. 2558-2560)

คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ

กันยายน 2558

แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

1. สถานภาพขององค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”

1.2 พันธกิจ

- 1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
- 2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
- 3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

1.3 ยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศของกรมอุตุนิยมวิทยาสำหรับสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิผลของงานอุตุนิยมวิทยา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการภายในองค์กร

1.4 ค่านิยมองค์กร : S T O R M

- **Standard** : ขีดความสามารถระดับสากล (Internationalization)

ความแกร่งด้านวิชาการ (Technical Strengths)

- **Team work** : การมีส่วนร่วมและพันธมิตร (Participation & Partnership)

การมอบหมายและการสอนงาน (Assignment & Coaching)

- **Open mind** : การสื่อสาร 2 ทาง (Two-Way Communication)

การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

- **Research** : นวัตกรรม (Innovation) การเรียนรู้ต่อเนื่อง (Life-Long Learning)
- **Modernization** : การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

การบริหารจัดการยุคใหม่ (Modern Management)

2. ที่มา

เพื่อให้การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- HR 1 ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์แผนดังกล่าวได้ประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ
- HR 2 ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- HR 3 ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร
- HR 4 ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเองรวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายาม ทุมเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหาทำให้องค์กรมีความยั่งยืน จึงจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา

3. ขั้นตอนการดำเนินการ

3.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 242/2558 สัณ ณ วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

3.2 คณะทำงานฯ ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีการในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยการออกแบบสอบถามและกำหนดข้อคำถามด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

3.3 สัรวจความพึงพอใจและความต้องการด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยาประจำงบประมาณ พ.ศ. 2558

3.4 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฯ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร

3.5 คณะทำงานฯ ระดมความคิดเห็นจัดทำร่างแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 และแผนปฏิบัติการประจำปี

3.6 เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ประกาศใช้โดยเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

3.7 ดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 และแผนปฏิบัติงานประจำปี

3.8 ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ

3.9 ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำผลของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนงานต่อไป

4. กรอบแนวคิด

4.1 กรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรและตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.2 ความผูกพัน ของบุคลากร HR 3 : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมิน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

4.1.1 ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึงระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและ สติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของ บุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ บุคลากร ในส่วนราชการรู้สึกมีความผูกพัน เมื่อพวกเขาพบว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อ เขาได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และจากสถานที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของ บุคลากรคือทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสาร ที่ดี การรับและให้ข้อมูลมีความคล่องตัว การเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในการงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล โอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกันและการมีมิตร ไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

4.1.2 ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่ม ค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วน ราชการและสร้างผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย
- ภาระงานที่เหมาะสมและท้าทาย
- การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล
- ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงของงาน
- การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดของการประเมินความผูกพัน เช่น ข้อมูลด้านความปลอดภัยและการหยุดงานของบุคลากร อัตราการเข้า ออกงานของบุคลากรทั้งหมดและบุคลากรที่ให้บริการโดยตรง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร้องทุกข์ ร้องเรียน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ความเข้าใจของ บุคลากรในบทบาทหน้าที่ของตน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การรับรู้ข้อมูล ผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) เป็นต้น

การประเมินความผูกพันของบุคลากร เป็นวิธีการในการวิเคราะห์และการวัดผลของความผูกพัน โดย จำแนกตามกลุ่มบุคลากร เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ปรับปรุงปัจจัยและกิจกรรมในการสร้างความผูกพันของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรมีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงผลการดำเนินการกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ในหมวด 7

ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท ควรคำนึงถึงความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็นและความเร่งด่วนประกอบด้วย อีกทั้ง ผู้บริหารต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดปัจจัยในการสร้างความผูกพัน

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรนั้น เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยดังกล่าวแล้ว ต้องนำมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือกำหนดตัวชี้วัดและวิธีประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร เช่น ข้อมูลด้านความปลอดภัยและการหยุดงาน อัตราการเข้าออกงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ความปลอดภัย ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ความเข้าใจของบุคลากรในบทบาทหน้าที่ของตน การรับรู้ข้อมูล เป็นต้น และนำมาปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ

4.1.3 เครื่องมือการบริหารจัดการ

- 1) การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement Survey)
- 2) การจัดทำ Focus group เพื่อสอบถามความต้องการ/ค้นหาปัจจัยสนับสนุนสร้างความผูกพัน

4.1.4 แนวทางปฏิบัติที่ดี Best Practices

องค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างความผูกพันของบุคลากรควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- การประเมินความผูกพันอาจดำเนินการได้ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอาจมีกระบวนการที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร
- ผลการวิเคราะห์ความผูกพันควรมีความเชื่อมโยงกับการวางแผนการบริหารทรัพยากรมีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการสื่อสารที่เปิดกว้าง
- การพัฒนาระบบงานเพื่อเสริมสร้างผลการทำงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน
- การกำหนดตัวชี้วัดด้านความผูกพันที่หลากหลายและครอบคลุมทุกระดับ
- การออกแบบระบบประเมินความผูกพันที่มีลักษณะ Real Time บนเว็บไซต์ เพื่อใช้ประเมินระดับความผูกพันและสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งในภาพรวมระดับส่วนราชการ และระดับหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุงพัฒนา แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ และใช้เป็นช่องทางการสื่อสารกับผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น
- ตัวอย่างวิธีที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร (ที่มา : *Business Law & Human Resources Variety Vol.10 No.109 January 2012 : Employee Engagement, p.96-97*) เช่น
 - การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ที่พอเหมาะและเหมาะสม
 - การปรับเวลาการทำงานให้บุคลากรเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ใช้ Flexi-Time ในองค์กรสมัยใหม่ หรือ องค์กรที่มีลักษณะงานหลากหลาย บุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้า-เลิกงานพร้อมกัน แต่วัดกันที่ผลงาน
 - การทำให้งานเป็นเรื่องท้าทาย ให้โอกาสบุคลากรได้คิดและเสนอวิธีการใหม่ ๆ
 - การทำ Career Path ให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทราบว่าเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว จะมีโอกาสเติบโตหรือขยายไปทำอะไรบ้าง เพราะชีวิตต้องก้าวต่อไป ไม่ใช่หยุดอยู่กับที่

- การทำ Incentive Package ให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานแข่งกับตนเอง จะได้ทราบว่าสามารถกำหนดรายได้ให้ตนเองได้ แต่การกำหนดเกณฑ์ต้องชัดเจน ทำท่าย และมีโอกาสสำเร็จได้

- การสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรตนเอง สามารถสื่อสารกับเพื่อน ๆ ในองค์กรอื่นได้

4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) ซึ่งจะเน้นแยกความแตกต่างระหว่าง 2 ปัจจัย คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfying Factors) เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) ในการทำงานของคน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินงาน และการได้รับการพัฒนา (ที่มา : คู่มือประกอบแนวทางการปฏิบัติตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ.)

4.3 การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

Categories	Baby Boomers	Generation X	Generation Y
1. ค่านิยมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • งานมาก่อน • ประสิทธิภาพ, คุณภาพ • แสวงหาความสำเร็จในชีวิต • เริ่มกระด้างกระเดื่องกับผู้ที่มีอำนาจ 	<ul style="list-style-type: none"> • ช่างสงสัย • เน้นความเป็นระบบ และทิศทางที่ชัดเจน • ตนคือที่พึ่งแห่งตน 	<ul style="list-style-type: none"> • ดื้อ เชื้อมั่นในตนเอง • เบื่อง่าย ชอบความท้าทาย • มุ่งเป้าหมาย • ทำหลายอย่าง
2. ค่านิยมของการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การผจญภัยที่ตื่นเต้น 	<ul style="list-style-type: none"> • ความท้าทายที่ยุงยาก • สัญญา (Contract) 	<ul style="list-style-type: none"> • เครื่องมือที่จะช่วยเติมเต็มเป้าหมายบางอย่าง
3. สไตล์การทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • ทำงานหนัก • ชอบอ้างหลักการ • ประชาธิปไตย แต่ไม่ค่อยฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> • เน้นความเป็นระบบ • หาเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีสไตล์เป็นของตนเอง • ใช้เทคโนโลยี • ทุกอย่างง่ายแค่เอื้อมสัมผัส
4. การสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> • การพูดคุย 	<ul style="list-style-type: none"> • ต่อสายถึงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • E-mail / Voice Mail
5. ข้อความที่กระตุ้นกำลังใจในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • คุณคือคนที่เราต้องการ • คุณมีค่าสำหรับเรามาก 	<ul style="list-style-type: none"> • ลุยไปตามแบบของคุณเลย • ไม่ต้องพะวงกับกฎระเบียบนัก 	<ul style="list-style-type: none"> • คุณจะทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แจ่ม ช่างคิด ช่างสร้างสรรค์
6. รางวัล	<ul style="list-style-type: none"> • การได้รับการกล่าวขวัญถึง 	<ul style="list-style-type: none"> • ความมีอิสระในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ
7. ชีวิตการทำงานและครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข • งานคือชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> • ความสมดุลของงาน และครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ชีวิตที่สมดุล งาน และเล่น

(ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล นิสากร วรจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.)

4.4 คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เมืองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และ ครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เมืองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยมีเกณฑ์ในการวัดว่าต้องเป็นตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี และต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จริง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการดังกล่าว มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) มิติด้านส่วนตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย คือ การมี สุขภาพกาย แข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ด้านสุขภาพจิต คือ การมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

2) มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อ การทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบ ป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผย การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับ ความเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

3) มิติด้านสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พักอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กร ที่ดี

4) มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ หนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต (ที่มา : รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ The Study of Level of Quality of Life among Civil Service Officers สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553)

5. การจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

5.1 การกำหนดปัจจัยของความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.1.1 โครงสร้างอายุ

ช่วงอายุ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม (คน)	ร้อยละ
Baby Boomers (51 ปีขึ้นไป)	252	52	0	304	29.63
Generation X (35-50 ปี)	447	31	0	478	46.59
Generation Y (21-34 ปี)	237	0	7	244	23.78
รวม	936	83	7	1,026	100.00

การกำหนดช่วงอายุอิงตามเอกสารรายงานผลการสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารภาครัฐ หลักสูตรการบริหารบนความแตกต่างและความหลากหลายของวัฒนธรรม โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ (รู้ – คิด – ตู – ทำ) ประจำปี 2556 สำนักงาน ก.พ.

- ข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาส่วนมากอยู่ใน Generation X มีอายุราชการระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 447 คน คิดเป็นร้อยละ 47.77 และอยู่ใน Baby Boomers อายุ 51 ปีขึ้นไป-เกษียณอายุ มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้ากรมฯ จะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่มนี้ไปถึง 252 ราย จึงจำเป็นต้องวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับและทดแทนกลุ่มบุคคล ดังกล่าว รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ

- ลูกจ้างประจำส่วนมากอยู่ใน Baby Boomers อายุ 51 ปีขึ้นไป-เกษียณอายุมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 62.65 และ Generation X มีอายุราชการระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 ส่วน Generation Y อายุ 21-34 ปี ไม่มี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้ากรมฯ จะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่ม Baby Boomers ไปถึง 52 คน ซึ่งตำแหน่งลูกจ้างประจำเมื่อว่างลงต้องยุบเลิกทั้งหมด จึงเหลือลูกจ้างประจำประมาณ 31 คน จึงจำเป็นต้องวางแผนการจ้างเหมาบริการเพื่อทดแทนกลุ่มบุคคล ดังกล่าว รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ โดยเฉพาะช่วง Baby Boomers ซึ่งเป็นกำลังคนส่วนใหญ่

- พนักงานราชการอยู่ใน Generation Y อายุ 21-34 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ที่เป็นคนช่างคิดช่างสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวของตัวเองและมุ่งเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานราชการเป็นบุคลากรที่จ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งสวัสดิการจะแตกต่างจากข้าราชการและลูกจ้างประจำจึงทำให้พนักงานราชการรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ จึงมีอัตราการไหลเข้าไหลออกค่อนข้างมาก

- ในภาพรวมของกรมฯ ส่วนมากอยู่ใน Generation X มีอายุระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 46.59 อยู่ใน Baby Boomers อายุ 51 ปีขึ้นไปถึงเกษียณอายุ(60/61) มีจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 Generation Y อายุ 21-34 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้ากรมฯ จะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่ม Baby Boomers ไปจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับและทดแทนกลุ่มบุคคล ดังกล่าว รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ

5.1.1.3 โครงสร้างอัตรากำลังในภาพรวมของกรมอุตสาหกรรมวิทยา

ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2558

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว		ส่วนกลาง				ส่วนภูมิภาค			
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
1	ส่วนบริหารกลาง	7	7	-	-	-	-	7	-	-	-				
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	5	-	-	-	-	5	-	-	-				
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	4	-	-	-	-	4	-	-	-				
4	สำนักบริหารกลาง	115	71	35	4	-	7	71	35	4	7				
5	สำนักสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	73	71	2	-	-	-	71	2	-	-				
6	สำนักเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยา	52	40	9	3	-	-	40	9	3	-				
7	สำนักตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	156	148	7	-	-	1	56	1	-	-	92	6	-	1
8	สำนักพยากรณ์อากาศ	66	65	1	-	-	-	65	1	-	-				
9	สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยา	53	52	1	-	-	-	52	1	-	-				
10	สำนักอุตสาหกรรมวิทยาการบิน	62	61	1	-	-	-	61	1	-	-				
11	สำนักเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	28	26	2	-	-	-	26	2	-	-				
12	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคเหนือ	134	127	6	-	-	1				-	127	6	-	1
13	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	67	67	-	-	-	-				-	67	-	-	-
14	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	74	69	4	-	-	1				-	69	4	-	1
15	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	110	104	4	-	-	1				-	104	4	-	1
16	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	68	56	11	-	-	1				-	56	11	-	1
	รวม	1,075	973	83	7	0	12	458	52	7	7	515	31	0	5
	รวม								524				551		

ประเด็นการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลทั่วไป

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ การสำรวจความพึงพอใจด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกรมอุตุฯ โดยการออกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปกรอกแบบในแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ทางอินเทอร์เน็ตของกรมอุตุฯ ระหว่างวันที่ 11-31 สิงหาคม 2558 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุฯ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน 1 = น้อยที่สุด

คะแนน 2 = น้อย

คะแนน 3 = ปานกลาง

คะแนน 4 = มาก

คะแนน 5 = มากที่สุด

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ คือ

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	157	55.09
	หญิง	128	44.91

		285	100.00	
2. อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	0	0.00	
	21 - 34 ปี (Y)	90	31.69	
	35 - 50 ปี (X)	126	44.37	
	51 ปีขึ้นไป (Baby Boomers)	68	23.94	
		284	100.00	
3. สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	256	90.14	
	ลูกจ้างประจำ	24	8.45	
	พนักงานราชการ	4	1.41	
		284	100.00	
4. ประเภทตำแหน่ง	บริหาร	ต้น	1	0.35
		สูง	0	0.00
			1	
	อำนวยการ	ต้น	0	0.00
		สูง	6	2.11
			6	
	วิชาการ	ปฏิบัติการ	45	15.85
		ชำนาญการ	52	18.31
		ชำนาญการพิเศษ	13	4.58
		เชี่ยวชาญ	1	0.35
			111	
	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	51	17.96
		ชำนาญงาน	57	20.07
อาวุโส		33	11.62	
		141		

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	บริการพื้นฐาน	12	4.23
	สนับสนุน	9	3.17
	ช่าง	0	0.00

พนักงานราชการ	บริการ เทคนิค บริหารทั่วไป	21	
		2	0.70
		2	0.70
		0	0.00
		4	
		284	100.00
5. สายงาน	สายงานหลัก	152	53.52
	สายงานรอง	37	13.03
	สายงานสนับสนุน	95	33.45
		284	100.00
6. อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	0	0.00
	5-10 ปี	90	31.69
	11-15 ปี	126	44.37
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	68	23.94
		284	100.00
7. รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00
	10,000-20,000 บาท	110	38.73
	20,001-30,000 บาท	79	27.82
	30,001-40,000 บาท	59	20.77
	40,001-50,000 บาท	25	8.80
	มากกว่า 50,000 บาท	11	3.87
		284	100.00
8. สถานที่ปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง	186	65.49
	ส่วนภูมิภาค	98	34.51
		284	100.00

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. สังกัดสำนัก/ศูนย์	ส่วนบริหารกลาง	5	1.75
	สำนักบริหารกลาง	42	14.74
	สำนักสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	29	10.18

สำนักเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยา	15	5.26
สำนักตรวจและฝ้าระวังสภาวะอากาศ	33	11.58
สำนักพยากรณ์อากาศ	24	8.42
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยา	14	4.91
สำนักอุตสาหกรรมวิทยาการบิน	14	4.91
สำนักฝ้าระวังแผ่นดินไหว	15	5.26
ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคเหนือ	34	11.93
ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	12	4.21
ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	12	4.21
ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	13	4.56
ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	23	8.07
	285	100

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 285 คน เป็นเพศชาย 157 คน คิดเป็นร้อยละ 55.09 และเพศหญิง 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.91 โดยเป็นส่วนกลาง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49 ส่วนภูมิภาค จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 ผู้กรอกแบบสอบถามมากที่สุด และน้อยที่สุดแยกตามประเภทดังนี้

- มากที่สุดอายุ 35-50 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 น้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.94
- สถานภาพการทำงาน มากที่สุดข้าราชการ จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 90.14 น้อยที่สุด พนักงานราชการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41
- ประเภทตำแหน่ง มากที่สุด ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.07 น้อยที่สุด ประเภทบริหาร ระดับสูง ไม่ตอบแบบ
- สายงาน มากที่สุด สายงานหลัก (ตำแหน่งนักอุตสาหกรรมวิทยาและเจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา) จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 น้อยที่สุด สายงานรอง (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกร นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องกล) 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03
- อายุราชการ มากที่สุด อายุ 11-15 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 น้อยที่สุด อายุต่ำกว่า 5 ปี ไม่ตอบแบบ
- รายได้ต่อเดือน มากที่สุด 10,000-20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.73 น้อยที่สุด มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87
- สำนัก/ศูนย์ มากที่สุด สำนักบริหารกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 น้อยที่สุด ส่วนบริหารกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

ซึ่งการประมาณการจำนวนกลุ่มตัวอย่างของกรมอุตสาหกรรมวิทยา คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน(Yamane, 1973 อ้างใน ธีรวิทย์เอกะกุล, 2543)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ประชากรของกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ออกแบบสอบถามจำนวน 1,026 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1,026}{1 + 1,026 (0.05^2)}$$

$$n = 287.79 \text{ ประมาณ } 288 \text{ คน}$$

และหากประมาณการโดยหลักเกณฑ์ทั่วไปกรณีที่มีประชากรแน่นอนถ้าขนาดประชากรเป็นหลักย่อย ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 25% ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10% ซึ่งการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีจำนวนประชากร 1,026 คน อย่างน้อยต้องไม่น้อยกว่า 103 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกรมอุตุนิยมวิทยาจำนวน 285 ราย จึงสามารถยอมรับได้ ซึ่งในการสำรวจความพึงพอใจในครั้งนี้ เป็นการสำรวจออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ตของกรมอุตุนิยมวิทยา ในระยะแรกประสบปัญหาผู้เข้ากรอกแบบไม่สามารถเข้าระบบได้ หรือเข้าระบบได้แต่ไม่สามารถส่งแบบสอบถามได้ เนื่องจากระบบกรอกแบบยังไม่เสถียรจึงอาจมีผู้กรอกแบบจำนวนไม่มากนัก แต่ก็ยังอยู่ในหลักเกณฑ์ตามหลักสถิติ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.48	3.72	3.60	3.49	3.32	3.35	3.74	3.20	3.68	3.52	3.45	3.28	3.58	3.75	3.22
1.1 ท่านเข้าใจนโยบาย ภารกิจ เป้าหมายของกรมฯ อย่างชัดเจน	3.67	4.00	3.74	3.52	3.47	3.67	3.83	3.43	4.00	3.67	3.56	3.58	4.08	3.69	3.57
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.78	4.20	3.88	3.55	3.80	3.82	3.83	3.79	4.14	3.80	3.61	3.33	3.83	3.92	3.83
1.3 ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน	3.22	3.60	3.21	3.34	2.93	3.00	3.54	2.93	3.36	3.33	3.35	3.42	3.33	3.31	2.74
1.4 ท่านพึงพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	3.49	3.80	3.43	3.38	3.40	3.55	3.63	3.21	3.64	3.47	3.58	3.42	3.67	3.69	3.30
1.5 การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ฯ	3.35	3.40	3.50	3.38	3.20	3.21	3.75	2.93	3.36	3.40	3.42	3.08	3.50	3.58	2.96
1.6 การจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	3.12	3.00	3.38	3.28	2.93	2.70	3.50	2.86	3.21	3.20	3.09	2.92	2.92	3.31	3.04
1.7 กระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน	3.31	3.40	3.48	3.38	3.20	2.94	3.67	3.00	3.57	3.47	3.25	3.17	3.25	3.62	3.13
1.8 การรับทราบหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลาออกจากราชการของบุคลากร	3.49	3.80	3.57	3.52	3.20	3.45	3.83	2.93	3.71	3.73	3.41	3.42	3.50	3.77	3.23
1.9 การจัดแบ่งสายงานสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานีของท่าน	3.39	3.40	3.54	3.38	3.33	3.18	3.75	3.00	3.57	3.40	3.44	2.92	3.42	3.77	3.13
1.10 ระบบและกลไกการบริหารงานในสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/ สถานี	3.39	3.60	3.50	3.38	3.27	3.21	3.67	3.00	3.64	3.47	3.45	3.08	3.33	3.85	3.04
1.11 ความพึงพอใจต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	4.00	3.79	3.86	3.80	3.69	4.04	3.50	3.86	3.60	3.64	3.50	3.75	4.23	3.39
ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.

1.12 ท่านคิดว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.76	4.20	3.95	3.79	3.60	3.79	4.00	3.50	3.93	3.53	3.50	3.50	4.00	4.15	3.48
1.13 งานที่ท่านมีความท้าทายกับความรู้ ความสามารถ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.76	4.25	3.86	4.03	3.60	3.64	3.83	3.64	4.00	3.60	3.59	3.58	3.75	4.15	3.52
1.14 เปิดช่องทางให้มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมด้านการบริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน	3.37	3.60	3.50	3.31	3.00	3.24	3.67	3.21	3.57	3.53	3.38	3.17	3.67	3.62	3.00
1.15 หน่วยงานมีการรับและจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.38	3.60	3.61	3.31	3.07	3.21	3.63	3.08	3.64	3.53	3.45	3.08	3.67	3.54	2.91
2. ความพึงพอใจการให้คำตอบแทน	3.21	3.37	3.49	3.17	3.17	3.11	3.53	2.94	3.47	3.53	2.91	3.17	3.09	3.41	2.86
2.1 การรับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน	3.64	3.80	3.71	3.79	3.47	3.70	3.92	3.29	3.93	3.80	3.32	3.33	3.75	3.85	3.48
2.2 หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนเป็นธรรมตามหลักผลงานโปร่งใส	3.48	3.60	3.67	3.41	3.47	3.42	3.79	3.43	3.43	3.67	3.26	3.33	3.67	3.54	3.17
2.3 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.48	3.80	3.67	3.38	3.53	3.58	3.67	3.21	3.57	3.67	3.26	3.33	3.58	3.69	3.09
2.4 ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	3.45	3.80	3.57	3.41	3.60	3.52	3.79	3.21	3.79	3.67	3.12	3.08	3.58	3.62	3.04
2.5 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของท่าน	3.43	3.80	3.60	3.31	3.60	3.48	3.71	3.14	3.64	3.73	3.06	3.08	3.42	3.77	3.13
2.6 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่านและครอบครัว	3.12	3.20	3.40	3.03	2.87	2.91	3.50	2.64	3.36	3.60	2.88	2.92	3.08	3.54	2.83
2.7 ระบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	2.75	2.80	3.19	2.93	2.67	2.30	3.04	2.57	3.14	3.33	2.56	3.00	1.92	3.00	2.13

ปัจจัยด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
2.8 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น	2.58	2.60	3.26	2.41	2.53	2.15	3.00	2.21	3.00	3.00	2.27	3.00	1.67	2.62	2.17

2.9 เปิดช่องทางให้บุคลากรในสังกัดแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.10	3.00	3.36	3.03	3.07	3.09	3.50	2.86	3.43	3.47	2.59	3.25	3.17	3.23	2.70
2.10 มีการจัดการกับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.10	3.25	3.45	3.00	2.87	2.94	3.38	2.79	3.36	3.40	2.74	3.33	3.08	3.23	2.82
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	3.97	3.79	3.79	3.79	3.70	3.92	3.49	3.71	3.68	3.73	3.27	3.53	4.04	3.54
3.1 การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.69	4.00	3.86	3.76	3.80	3.70	3.75	3.43	3.79	3.60	3.70	3.33	3.33	3.85	3.52
3.2 ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	3.81	3.80	3.90	4.03	4.00	3.82	4.04	3.64	3.79	3.67	3.73	3.17	3.67	4.08	3.61
3.3 การปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีความสุข	3.75	4.00	3.90	3.93	3.80	3.73	3.92	3.50	3.46	3.80	3.79	3.17	3.42	4.15	3.48
3.4 การประสานงานและการสร้างความเข้าใจในระบบงานให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.64	4.00	3.67	3.62	3.67	3.67	3.92	3.43	3.50	3.80	3.72	3.17	3.42	3.92	3.43
3.5 การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	3.74	4.00	3.71	3.76	3.80	3.67	3.96	3.50	3.86	3.60	3.73	3.42	3.67	4.15	3.74
3.6 การปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.67	4.00	3.67	3.66	3.67	3.61	3.92	3.43	3.86	3.60	3.70	3.33	3.64	4.08	3.43
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	3.68	3.62	3.70	3.56	3.52	3.66	3.39	3.61	3.87	3.41	3.27	3.34	3.95	3.50
4.1 สภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.73	4.40	3.71	3.83	3.53	3.88	3.79	3.50	3.86	3.87	3.48	3.33	3.58	4.08	3.74

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
4.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ	3.55	3.20	3.67	3.79	3.53	3.70	3.46	3.36	3.21	3.93	3.30	3.42	3.27	3.92	3.48
4.3 การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน	3.36	3.60	3.45	3.38	3.47	3.06	3.42	3.14	3.43	3.80	3.33	3.17	3.25	3.77	3.30

4.4 ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของ หน่วยงานที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	3.57	3.40	3.60	3.69	3.86	3.50	3.83	3.43	3.57	3.80	3.53	3.08	3.33	4.00	3.26
4.5 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.63	3.80	3.69	3.82	3.40	3.48	3.79	3.50	4.00	3.93	3.39	3.33	3.25	4.00	3.70
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.80	3.87	3.83	3.67	3.72	3.86	3.66	3.94	3.71	3.83	3.43	3.78	3.98	3.72
5.1 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.92	4.40	3.95	3.86	3.60	3.97	4.00	3.86	4.00	3.80	4.00	3.42	3.92	4.00	4.00
5.2 ความสำเร็จในงานโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.82	4.00	3.88	3.79	3.73	3.88	3.96	3.64	3.57	3.80	3.91	3.42	3.83	4.00	3.78
5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.80	4.00	3.86	3.79	3.60	3.79	3.96	3.93	3.71	3.73	3.85	3.25	3.75	3.92	3.87
5.4 ความสามารถในการปฏิบัติงานจนปรากฏผลงาน เด่นชัด	3.77	4.00	3.81	3.76	3.60	3.76	3.83	3.57	3.93	3.73	3.82	3.58	3.67	3.85	3.83
5.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	3.67	3.60	3.85	3.66	3.73	3.39	3.65	3.57	3.86	3.67	3.74	3.50	3.75	4.00	3.48
5.6 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ ต้องปฏิบัติ	3.61	3.40	3.69	3.72	3.53	3.48	3.75	3.21	3.64	3.73	3.76	3.33	3.58	3.85	3.39
5.7 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน	3.81	4.00	3.93	3.97	3.67	3.73	3.88	3.50	4.07	3.60	3.91	3.50	3.75	4.08	3.52
5.8 งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น	3.78	3.20	3.95	3.93	3.60	3.56	3.79	3.64	4.15	3.67	3.71	3.33	4.00	4.15	3.78

ปัจจัยด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
5.9 มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	3.60	3.80	3.83	3.60	3.70	3.83	3.93	4.14	3.73	3.82	3.42	3.67	3.92	3.65
5.10 งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อ	3.90	3.80	3.93	4.00	4.07	3.91	3.96	3.71	4.29	3.60	3.82	3.58	3.91	4.00	3.87

หน่วยงาน																
6. การยกย่องชมเชย	3.23	3.60	3.49	3.23	3.15	2.97	3.59	3.27	3.54	3.47	2.96	3.36	3.13	3.35	2.69	
6.1 การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่เป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติดีเด่น	3.25	3.60	3.51	3.21	3.13	3.12	3.58	3.14	3.71	3.47	2.97	3.42	3.17	3.31	2.70	
6.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างดีเด่น	3.26	3.60	3.52	3.25	3.33	2.91	3.71	3.36	3.57	3.40	2.97	3.42	3.00	3.38	2.78	
6.3 การเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น นำเสนอผลงาน หรือเอกสารทางวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ	3.31	3.60	3.48	3.39	3.13	3.09	3.63	3.43	3.50	3.53	3.09	3.42	3.42	3.46	2.78	
6.4 หน่วยงานจัดให้มีรางวัลจูงใจ หรือการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือในผลงานที่ดีด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.09	3.60	3.45	3.07	3.00	2.76	3.42	3.14	3.36	3.47	2.81	3.17	2.92	3.23	2.48	
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.65	3.88	3.79	3.65	3.45	3.59	3.83	3.60	3.94	3.71	3.57	3.53	3.55	3.72	3.44	
7.1 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.67	3.80	3.81	3.57	3.57	3.61	3.75	3.86	4.07	3.67	3.53	3.58	3.67	3.69	3.48	
7.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.83	4.20	3.93	3.86	3.50	3.85	3.92	3.86	4.21	3.73	3.70	3.50	3.83	4.08	3.70	
7.3 ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานเฉพาะไม่สามารถหมุนเวียนหน้าที่กันได้	3.33	3.40	3.40	3.36	2.93	3.09	3.63	3.07	3.79	3.53	3.38	3.58	3.00	3.15	3.26	

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
7.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของท่านมีความ	3.70	3.80	3.95	3.61	3.50	3.73	3.96	3.64	3.86	3.73	3.65	3.50	3.58	3.69	3.35

ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่																
7.5 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในงานที่รับผิดชอบ	3.74	4.20	3.88	3.86	3.73	3.67	3.88	3.57	3.79	3.87	3.61	3.50	3.67	4.00	3.43	
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.44	3.40	3.71	3.46	3.69	3.33	3.71	3.34	3.26	3.67	3.11	3.27	3.50	3.55	3.22	
8.1 การกระจายอำนาจให้ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/ สถานีบริหารงาน	3.47	3.40	3.81	3.52	3.71	3.36	3.79	3.36	3.29	3.67	3.06	3.18	3.58	3.58	3.13	
8.2 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวใน การทำงาน	3.40	3.40	3.64	3.31	3.71	3.24	3.63	3.29	3.29	3.67	3.09	3.36	3.42	3.50	3.22	
8.3 การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว	3.46	3.40	3.67	3.54	3.64	3.39	3.71	3.36	3.21	3.67	3.18	3.27	3.50	3.58	3.30	
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.40	3.68	3.56	3.47	3.40	3.18	3.84	3.27	3.70	3.31	3.10	3.32	3.47	3.58	3.12	
9.1 การเลื่อน/ย้ายตำแหน่ง เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมี ความยุติธรรม	3.34	3.60	3.52	3.17	3.47	3.27	3.75	3.29	3.79	3.13	3.03	3.33	3.50	3.23	3.09	
9.2 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.29	3.40	3.50	3.34	3.47	3.00	3.83	3.00	3.57	3.33	3.09	3.25	3.33	3.31	2.87	
9.3 ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนา งาน	3.54	3.60	3.71	3.79	3.47	3.27	3.92	3.50	3.79	3.33	3.26	3.50	3.50	3.77	3.26	
9.4 ท่านได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.45	4.00	3.57	3.55	3.40	3.21	3.83	3.71	3.77	3.47	3.03	3.58	3.17	3.77	3.13	
9.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมีความชัดเจน	3.30	3.80	3.45	3.45	3.33	2.82	3.83	3.29	3.57	3.07	3.09	3.17	3.33	3.62	3.04	

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
9.6 ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น	3.45	3.80	3.63	3.45	3.13	3.39	3.88	3.36	3.71	3.40	3.00	3.50	3.58	3.69	3.22

ธรรม																
9.7 หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.22	3.60	3.45	3.31	3.40	2.79	3.71	2.79	3.64	3.20	2.91	3.08	3.50	3.31	2.96	
9.8 ท่านมีความรู้สึกมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.62	3.60	3.68	3.72	3.53	3.70	4.00	3.21	3.79	3.53	3.41	3.17	3.83	3.92	3.36	
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.33	3.20	3.73	3.29	3.29	3.14	3.58	3.31	3.05	3.55	3.11	3.17	3.22	3.45	3.20	
10.1 หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.32	3.20	3.74	3.28	3.27	3.18	3.58	3.46	3.14	3.60	2.97	3.08	3.17	3.38	3.14	
10.2 ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.36	3.40	3.79	3.38	3.27	3.21	3.58	3.31	3.00	3.53	3.12	3.17	3.17	3.54	3.14	
10.3 บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เสมอภาค และเป็นธรรม	3.32	3.00	3.67	3.21	3.33	3.03	3.58	3.15	3.00	3.53	3.23	3.25	3.33	3.42	3.33	
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.72	3.70	3.90	3.71	3.66	3.76	3.83	3.55	3.77	3.73	3.59	3.36	3.64	3.83	3.72	
11.1 ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และมีประโยชน์กับหน่วยงาน (อาทิภูมิใจในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน เป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ)	3.88	4.20	4.17	3.90	3.57	3.97	3.96	3.71	4.14	3.67	3.71	3.42	3.73	4.00	3.91	
11.2 ท่านสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างปกติสุข (อาทิ มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ไม่รู้สึกหงุดหงิดและท้อแท้แม้สิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง)	3.76	3.80	3.95	3.72	3.80	3.73	4.00	3.64	3.43	3.67	3.62	3.25	3.67	4.00	3.91	

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.

11.3 บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอก เวลางาน	3.48	2.60	3.83	3.52	3.07	3.33	3.50	3.43	3.79	3.40	3.47	3.25	3.42	3.77	3.30
11.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.67	3.80	3.83	3.45	3.73	3.76	3.83	3.50	3.57	3.87	3.47	3.25	3.67	3.69	3.83
11.5 ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.50	3.00	3.43	3.45	3.53	3.58	3.67	3.14	3.29	3.73	3.35	3.50	3.42	3.77	3.78
11.6 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต	3.57	3.80	3.83	3.52	3.47	3.52	3.83	3.36	3.50	3.33	3.56	3.25	3.50	3.69	3.43
11.7 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	3.95	4.20	4.14	3.97	4.00	4.09	3.96	3.86	4.00	4.13	3.82	3.42	3.75	3.85	3.87
11.8 ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ (โดยมิได้ หวังผลตอบแทน)	3.94	4.20	4.02	4.11	4.07	4.09	3.88	3.79	4.43	4.07	3.70	3.50	3.92	3.85	3.70
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.92	3.78	4.04	3.96	4.00	3.96	3.96	3.56	3.96	3.75	3.88	3.46	3.96	4.12	3.97
12.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของ ท่านกับ บุคคลภายนอก	4.00	4.00	4.07	4.07	3.87	4.16	4.00	3.71	4.21	3.67	3.91	3.42	3.92	4.23	4.26
12.2 ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานใน หน่วยงานนี้	3.74	3.60	3.98	3.69	3.67	3.55	4.00	3.36	3.71	3.53	3.82	3.33	3.75	4.23	3.61
12.3 ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาองค์กรเปรียบเสมือนปัญหา ของท่าน	3.73	3.80	3.88	3.83	3.60	3.53	3.79	3.43	3.79	3.67	3.82	3.42	3.92	4.00	3.65
12.4 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากร ปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือ เลิกจ้าง	3.90	3.00	4.07	3.69	4.07	4.06	3.96	3.57	3.86	3.87	3.85	3.33	3.75	4.23	4.13

ปัจจัยด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x-Bar)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.

12.5 ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือการรับการโยกย้ายตำแหน่ง	3.74	3.60	3.93	3.79	3.73	3.64	3.79	3.21	4.00	3.53	3.74	3.42	3.67	3.92	3.87
12.6 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	3.95	3.60	4.14	4.00	4.07	4.09	4.00	3.86	3.86	3.60	3.88	3.50	3.83	4.23	3.91
12.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.03	4.00	4.10	4.21	4.07	4.18	4.04	3.86	4.00	3.73	3.91	3.42	4.18	4.15	4.13
12.8 ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานในตอนนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.78	3.40	3.93	3.72	3.93	3.85	3.96	3.21	3.71	3.53	3.76	3.42	4.08	3.92	3.87
12.9 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะมีอุปสรรค หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ	4.08	4.20	4.17	4.21	4.27	4.12	4.08	3.79	4.14	4.13	3.91	3.58	4.17	4.15	4.09
12.10 ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.07	4.20	4.12	4.24	4.20	4.21	3.92	3.64	4.07	4.07	4.03	3.58	4.17	4.15	4.04
12.11 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.07	4.20	4.07	4.14	4.47	4.21	4.04	3.57	4.21	3.93	4.00	3.67	4.17	4.15	4.09

สรุปแยกตามหน่วยงาน

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน/ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (x)														
	กรม	บริหาร	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.48	3.72	3.60	3.49	3.32	3.35	3.74	3.20	3.68	3.52	3.45	3.28	3.58	3.75	3.22
2. ความพึงพอใจการให้คำตอบแทน	3.21	3.37	3.49	3.17	3.17	3.11	3.53	2.94	3.47	3.53	2.91	3.17	3.09	3.41	2.86
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	3.97	3.79	3.79	3.79	3.70	3.92	3.49	3.71	3.68	3.73	3.27	3.53	4.04	3.54
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	3.68	3.62	3.70	3.56	3.52	3.66	3.39	3.61	3.87	3.41	3.27	3.34	3.95	3.50
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.80	3.87	3.83	3.67	3.72	3.86	3.66	3.94	3.71	3.83	3.43	3.78	3.98	3.72
6. การยกย่องชมเชย	3.23	3.60	3.49	3.23	3.15	2.97	3.59	3.27	3.54	3.47	2.96	3.36	3.13	3.35	2.69
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.65	3.88	3.79	3.65	3.45	3.59	3.83	3.60	3.94	3.71	3.57	3.53	3.55	3.72	3.44
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.44	3.40	3.71	3.46	3.69	3.33	3.71	3.34	3.26	3.67	3.11	3.27	3.50	3.55	3.22
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.40	3.68	3.56	3.47	3.40	3.18	3.84	3.27	3.70	3.31	3.10	3.32	3.47	3.58	3.12
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.33	3.20	3.73	3.29	3.29	3.14	3.58	3.31	3.05	3.55	3.11	3.17	3.22	3.45	3.20
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.72	3.70	3.90	3.71	3.66	3.76	3.83	3.55	3.77	3.73	3.59	3.36	3.64	3.83	3.72
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.92	3.78	4.04	3.96	4.00	3.96	3.96	3.56	3.96	3.75	3.88	3.46	3.96	4.12	3.97
รวมเฉลี่ยความพึงพอใจ	3.54	3.65	3.72	3.56	3.51	3.44	3.75	3.38	3.64	3.63	3.39	3.32	3.48	3.73	3.35
	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง

สรุประดับความพึงพอใจจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุดแยกตามหน่วยงาน ดังนี้

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	ลำดับความพึงพอใจจากน้อยไปหามาก														
	1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.48	3.72	3.60	3.49	3.32	3.35	3.74	3.20	3.68	3.52	3.45	3.28	3.58	3.75	3.22
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	3.21	3.37	3.49	3.17	3.17	3.11	3.53	2.94	3.47	3.53	2.91	3.17	3.09	3.41	2.86
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	3.97	3.79	3.79	3.79	3.70	3.92	3.49	3.71	3.68	3.73	3.27	3.53	4.04	3.54
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	3.68	3.62	3.70	3.56	3.52	3.66	3.39	3.61	3.87	3.41	3.27	3.34	3.95	3.50
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.80	3.87	3.83	3.67	3.72	3.86	3.66	3.94	3.71	3.83	3.43	3.78	3.98	3.72
6. การยกย่องชมเชย	3.23	3.60	3.49	3.23	3.15	2.97	3.59	3.27	3.54	3.47	2.96	3.36	3.13	3.35	2.69
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.65	3.88	3.79	3.65	3.45	3.59	3.83	3.60	3.94	3.71	3.57	3.53	3.55	3.72	3.44
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.44	3.40	3.71	3.46	3.69	3.33	3.71	3.34	3.26	3.67	3.11	3.27	3.50	3.55	3.22
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.40	3.68	3.56	3.47	3.40	3.18	3.84	3.27	3.70	3.31	3.10	3.32	3.47	3.58	3.12
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.33	3.20	3.73	3.29	3.29	3.14	3.58	3.31	3.05	3.55	3.11	3.17	3.22	3.45	3.20
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.72	3.70	3.90	3.71	3.66	3.76	3.83	3.55	3.77	3.73	3.59	3.36	3.64	3.83	3.72
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.92	3.78	4.04	3.96	4.00	3.96	3.96	3.56	3.96	3.75	3.88	3.46	3.96	4.12	3.97
รวมเฉลี่ยความพึงพอใจ	3.54	3.65	3.72	3.56	3.51	3.44	3.75	3.38	3.64	3.63	3.39	3.32	3.48	3.73	3.35

ตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ช่วงอายุ/ความพึงพอใจเฉลี่ย (x-Bar)		
	21-34 ปี	35-50 ปี	≥51 ปี
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.60	3.37	3.53
1.1 ท่านเข้าใจนโยบาย ภารกิจ เป้าหมายของกรมฯ อย่างชัดเจน	3.66	3.59	3.84
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.82	3.73	3.82
1.3 ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน	3.27	3.14	3.28
1.4 ท่านพึงพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	3.58	3.32	3.68
1.5 การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ฯ	3.56	3.20	3.34
1.6 การจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	3.32	3.00	3.07
1.7 กระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน	3.52	3.21	3.22
1.8 การรับทราบหลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลาออกจาก ราชการของบุคลากร	3.63	3.36	3.56
1.9 การจัดแบ่งสายงานสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานีของท่าน	3.54	3.24	3.44
1.10 ระบบและกลไกการบริหารงานในสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/ สถานี	3.53	3.24	3.46
1.11 ความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	3.63	3.82
1.12 ท่านคิดว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.87	3.64	3.84
1.13 งานที่ท่านมีความท้าทายกับความรู้ ความสามารถ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.81	3.67	3.87
1.14 เปิดช่องทางให้มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมด้านการบริหารในการพัฒนาและ ปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน	3.53	3.25	3.40
1.15 หน่วยงานมีการรับและจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.55	3.26	3.37
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	3.43	3.02	3.30
2.1 การรับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน	3.80	3.52	3.68
2.2 หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนเป็นธรรมตามหลักผลงานโปร่งใส	3.71	3.27	3.56
2.3 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	3.63	3.30	3.62
2.4 ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	3.68	3.25	3.53
2.5 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของท่าน	3.62	3.20	3.60
2.6 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่านและครอบครัว	3.26	2.92	3.29
2.7 ระบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	3.08	2.53	2.74
2.8 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น	2.87	2.43	2.51

ปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	ช่วงอายุ/ความพึงพอใจเฉลี่ย (x-Bar)		
	21-34 ปี	35-50 ปี	≥51 ปี
2.9 เปิดช่องทางให้บุคลากรในสังกัดแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.33	2.89	3.19
2.10 มีการจัดการกับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.28	2.89	3.24
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	3.61	3.81
3.1 การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.83	3.54	3.78
3.2 ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	3.88	3.70	3.93
3.3 การปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีความสุข	3.81	3.65	3.85
3.4 การประสานงานและการสร้างความเข้าใจในระบบงานให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.66	3.58	3.72
3.5 การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	3.80	3.66	3.81
3.6 การปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.75	3.54	3.78
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	3.45	3.71
4.1 สภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.81	3.54	3.96
4.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ	3.58	3.46	3.69
4.3 การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน	3.51	3.24	3.41
4.4 ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	3.63	3.49	3.66
4.5 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.66	3.52	3.84
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.85	3.70	3.86
5.1 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.01	3.83	3.94
5.2 ความสำเร็จในงานโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.86	3.75	3.90
5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	3.71	3.94
5.4 ความสามารถในการปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานเด่นชัด	3.78	3.71	3.87
5.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	3.75	3.62	3.65
5.6 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ	3.78	3.48	3.63
5.7 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน	3.92	3.66	3.93
5.8 งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น	3.80	3.72	3.87
5.9 มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	3.67	3.85
5.10 งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.94	3.82	3.99

ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ช่วงอายุ/ความพึงพอใจเฉลี่ย (x-Bar)		
	21-34 ปี	35-50 ปี	≥51 ปี
6. การยกย่องชมเชย	3.42	3.09	3.23
6.1 การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่เป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติดีเด่น	3.47	3.09	3.28
6.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างดีเด่น	3.47	3.10	3.26
6.3 การเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น นำเสนอผลงาน หรือเอกสารทางวิชาการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ	3.46	3.22	3.29
6.4 หน่วยงานจัดให้มีรางวัลจูงใจ หรือการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือในผลงานที่ดี ด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.29	2.94	3.09
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	3.57	3.74
7.1 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	3.56	3.78
7.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.88	3.74	3.96
7.3 ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานเฉพาะไม่สามารถหมุนเวียนหน้าที่กันได้	3.35	3.29	3.38
7.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของท่านมีความชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.76	3.63	3.76
7.5 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในงานที่รับผิดชอบ	3.84	3.62	3.82
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.57	3.26	3.61
8.1 การกระจายอำนาจให้ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานีบริหารงาน	3.62	3.28	3.61
8.2 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน	3.52	3.22	3.57
8.3 การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว	3.58	3.29	3.64
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.61	3.25	3.41
9.1 การเลื่อน/ย้ายตำแหน่ง เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	3.52	3.15	3.44
9.2 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.51	3.16	3.25
9.3 ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน	3.62	3.44	3.62
9.4 ท่านได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.60	3.37	3.40
9.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมีความชัดเจน	3.54	3.17	3.22
9.6 ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.61	3.32	3.47
9.7 หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.59	3.02	3.09
9.8 ท่านมีความรู้สึกมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.85	3.38	3.75

ปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	ช่วงอายุ/ความพึงพอใจเฉลี่ย (x-Bar)		
	21-34 ปี	35-50 ปี	≥51 ปี
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.47	3.20	3.38
10.1 หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.47	3.19	3.37
10.2 ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.53	3.20	3.40
10.3 บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เสมอภาค และเป็นธรรม	3.42	3.22	3.38
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.77	3.63	3.82
11.1 ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และมีประโยชน์กับหน่วยงาน (อาทิภูมิใจในตำแหน่ง และหน้าที่ การงาน เป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ)	3.92	3.79	4.01
11.2 ท่านสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างปกติสุข(อาทิ มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ไม่รู้สึกหงุดหงิดและท้อแท้แม้สิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง)	3.83	3.64	3.87
11.3 บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน	3.40	3.46	3.62
11.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.72	3.58	3.76
11.5 ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.59	3.38	3.59
11.6 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต	3.74	3.41	3.62
11.7 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	3.97	3.87	4.09
11.8 ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ (โดยมิได้หวังผลตอบแทน)	3.97	3.88	4.03
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.93	3.82	4.09
12.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับ บุคคลภายนอก	4.01	3.86	4.24
12.2 ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	3.90	3.63	3.72
12.3 ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาองค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.73	3.68	3.84
12.4 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.88	3.81	4.09
12.5 ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือการรับโยกย้ายตำแหน่ง	3.70	3.65	3.96
12.6 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	3.91	3.85	4.21
12.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.04	3.91	4.24
12.8 ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานในตอนนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.91	3.63	3.90
12.9 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จจุลวงทันเวลา แม้จะมีอุปสรรคหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ	4.07	4.00	4.25
12.10 ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.00	4.00	4.28
12.11 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.09	3.98	4.24
เฉลี่ยรวม	3.67	3.45	3.65

สรุปแยกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	ช่วงอายุ			
	< 21ปี	21-34 ปี	35-50 ปี	≥51 ปี
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน		3.60	3.37	3.53
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน		3.43	3.02	3.30
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		3.79	3.61	3.81
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		3.64	3.45	3.71
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน		3.85	3.70	3.86
6. การยกย่องชมเชย		3.42	3.09	3.23
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ		3.71	3.57	3.74
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ		3.57	3.26	3.61
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่		3.61	3.25	3.41
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร		3.47	3.20	3.38
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต		3.77	3.63	3.82
12. ความผูกพันต่อองค์การ		3.93	3.82	4.09
ค่าเฉลี่ยรวม		3.74	3.42	3.63

แยกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	สถานที่ปฏิบัติงาน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.50	3.44
1.1 ท่านเข้าใจนโยบาย ภารกิจ เป้าหมายของกรมฯ อย่างชัดเจน	3.69	3.64
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.83	3.70
1.3 ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน	3.22	3.20
1.4 ท่านพึงพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	3.46	3.53
1.5 การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ฯ	3.36	3.33
1.6 การจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	3.15	3.06
1.7 กระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน	3.33	3.28
1.8 การรับทราบหลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลาออกจาก ราชการของบุคลากร	3.51	3.47
1.9 การจัดแบ่งสายงานสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานีของท่าน	3.40	3.36
1.10 ระบบและกลไกการบริหารงานในสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานี	3.39	3.38
1.11 ความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	3.66
1.12 ท่านคิดว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.80	3.69
1.13 งานที่ท่านมีความท้าทายกับความรู้ ความสามารถและโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.81	3.66
1.14 เปิดช่องทางให้มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมด้านการบริหาร ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน	3.39	3.34
1.15 หน่วยงานมีการรับและจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.40	3.35
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	3.30	3.04
2.1 การรับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน	3.71	3.52
2.2 หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนเป็นธรรมตามหลักผลงานโปร่งใส	3.55	3.35
2.3 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง	3.55	3.35
2.4 ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	3.56	3.26
2.5 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของท่าน	3.52	3.24
2.6 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่านและครอบครัว	3.17	3.00
2.7 ระบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	2.87	2.51
2.8 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น	2.72	2.31
2.9 เปิดช่องทางให้บุคลากรในสังกัดแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.21	2.90
2.10 มีการจัดการกับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.15	2.98

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	สถานที่ปฏิบัติงาน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.75	3.66
3.1 การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.74	3.60
3.2 ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	3.88	3.70
3.3 การปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีความสุข	3.79	3.67
3.4 การประสานงานและการสร้างความเข้าใจในระบบงานให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.67	3.60
3.5 การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	3.74	3.76
3.6 การปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.68	3.65
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	3.49
4.1 สภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.78	3.64
4.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการทำงานอย่างพอเพียง	3.61	3.45
4.3 การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน	3.38	3.35
4.4 ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	3.63	3.47
4.5 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.70	3.53
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.77
5.1 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.91	3.93
5.2 ความสำเร็จในงานโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.81	3.84
5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.81	3.78
5.4 ความสามารถในการปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานเด่นชัด	3.75	3.80
5.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	3.68	3.66
5.6 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ	3.61	3.62
5.7 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน	3.82	3.78
5.8 งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น	3.80	3.74
5.9 มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	3.74
5.10 งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.92	3.85
6. การยกย่องชมเชย	3.33	3.04
6.1 การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่เป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติดีเด่น	3.36	3.06
6.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างดีเด่น	3.36	3.06
6.3 การเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น นำเสนอผลงาน หรือเอกสารทางวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ	3.38	3.19
6.4 หน่วยงานจัดให้มีรางวัลจูงใจ หรือการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือในผลงานที่ดีด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.21	2.85

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	สถานที่ปฏิบัติงาน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	3.56
7.1 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	3.54
7.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.87	3.76
7.3 ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานเฉพาะไม่สามารถหมุนเวียนหน้าที่กันได้	3.35	3.28
7.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของท่านมีความชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.77	3.57
7.5 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในงานที่รับผิดชอบ	3.80	3.63
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.53	3.29
8.1 การกระจายอำนาจให้ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย/สถานี บริหารงาน	3.58	3.26
8.2 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน	3.47	3.26
8.3 การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว	3.54	3.54
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.47	3.27
9.1 การเลื่อน/ย้ายตำแหน่ง เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	3.42	3.20
9.2 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.37	3.14
9.3 ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน	3.61	3.39
9.4 ท่านได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	3.55	3.26
9.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมีความชัดเจน	3.35	3.21
9.6 ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.51	3.32
9.7 หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.28	3.11
9.8 ท่านมีความรู้สึกมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.66	3.53
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.40	3.22
10.1 หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.43	3.12
10.2 ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.43	3.22
10.3 บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เสมอภาค และเป็นธรรม	3.33	3.31
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.76	3.64
11.1 ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่า และมีประโยชน์กับหน่วยงาน (อาทิ ภูมิใจในตำแหน่ง และหน้าที่ การงาน เป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ)	3.94	3.79
11.2 ท่านสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างปกติสุข (อาทิ มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ไม่รู้สึกหงุดหงิดและท้อแท้แม้สิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง)	3.78	3.71
11.3 บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน	3.50	3.42
11.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา ครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.71	3.59
11.5 ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.48	3.55
11.6 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต	3.59	3.52

ปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	สถานที่ปฏิบัติงาน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
11.7 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	4.03	3.80
11.8 ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ (โดยมิได้หวังผลตอบแทน)	4.04	3.75
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.93	3.90
12.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	4.01	3.99
12.2 ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	3.71	3.78
12.3 ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาองค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.71	3.77
12.4 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.90	3.90
12.5 ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือการรับโยกย้ายตำแหน่ง	3.74	3.373
12.6 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	3.99	3.88
12.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.06	3.98
12.8 ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานในตอนนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.76	3.84
12.9 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะมีอุปสรรคหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ	4.13	3.93
12.10 ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.10	4.01
12.11 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.10	4.03

สรุปแยกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	สถานที่ปฏิบัติงาน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.50	3.44
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	3.30	3.04
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.75	3.66
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	3.43
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.77
6. การยกย่องชมเชย	3.33	3.04
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	3.56
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.53	3.29
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.47	3.27
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.40	3.22
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.76	3.64
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.93	3.90
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	3.44

สรุปความพึงพอใจด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน															ช่วงอายุ (ปี)			สถานที่ปฏิบัติงาน	
	กรม	บริหาร กลาง	บก.	สท.	คม.	ตอ.	พอ.	พน.	กบ.	ฝผ.	ศน.	ศบ.	ศล.	ศอ.	ศต.	21-34	35-50	≥51	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	3.48	3.72	3.60	3.49	3.32	3.35	3.74	3.20	3.68	3.52	3.45	3.28	3.58	3.75	3.22	3.60	3.37	3.53	3.50	3.44
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	3.21	3.37	3.49	3.17	3.17	3.11	3.53	2.94	3.47	3.53	2.91	3.17	3.09	3.41	2.86	3.43	3.02	3.30	3.30	3.04
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	3.97	3.79	3.79	3.79	3.70	3.92	3.49	3.71	3.68	3.73	3.27	3.53	4.04	3.54	3.79	3.61	3.81	3.75	3.66
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	3.68	3.62	3.70	3.56	3.52	3.66	3.39	3.61	3.87	3.41	3.27	3.34	3.95	3.50	3.64	3.45	3.71	3.62	3.43
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3.79	3.80	3.87	3.83	3.67	3.72	3.86	3.66	3.94	3.71	3.83	3.43	3.78	3.98	3.72	3.85	3.70	3.86	3.79	3.77
6. การยกย่องชมเชย	3.23	3.60	3.49	3.23	3.15	2.97	3.59	3.27	3.54	3.47	2.96	3.36	3.13	3.35	2.69	3.42	3.09	3.23	3.33	3.04
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.65	3.88	3.79	3.65	3.45	3.59	3.83	3.60	3.94	3.71	3.57	3.53	3.55	3.72	3.44	3.71	3.57	3.74	3.71	3.56
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	3.44	3.40	3.71	3.46	3.69	3.33	3.71	3.34	3.26	3.67	3.11	3.27	3.50	3.55	3.22	3.57	3.26	3.61	3.53	3.29
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.40	3.68	3.56	3.47	3.40	3.18	3.84	3.27	3.70	3.31	3.10	3.32	3.47	3.58	3.12	3.61	3.25	3.41	3.47	3.27
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	3.33	3.20	3.73	3.29	3.29	3.14	3.58	3.31	3.05	3.55	3.11	3.17	3.22	3.45	3.20	3.47	3.20	3.38	3.40	3.22
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	3.72	3.70	3.90	3.71	3.66	3.76	3.83	3.55	3.77	3.73	3.59	3.36	3.64	3.83	3.72	3.77	3.63	3.82	3.76	3.64
12. ความผูกพันต่อองค์กร	3.92	3.78	4.04	3.96	4.00	3.96	3.96	3.56	3.96	3.75	3.88	3.46	3.96	4.12	3.97	3.93	3.82	4.09	3.93	3.90
เฉลี่ย	3.54	3.65	3.72	3.56	3.51	3.44	3.75	3.38	3.64	3.63	3.39	3.32	3.48	3.73	3.35	3.74	3.42	3.63	3.59	3.44
	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

สรุปความพึงพอใจด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรเรียงลำดับจาก **น้อยสุด** ไปหา **มากที่สุด** ดังนี้

ปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	หน่วยงาน															ช่วงอายุ (ปี)			สถานที่ปฏิบัติงาน	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	1	2
1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน	พน.	ศต.	ศบ.	คม.	ตอ.	ศน.	สท.	ศล.	ฝผ.	บก.	กบ.	บร.	พอ.	ศอ.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง
2. ความพึงพอใจการให้ค่าตอบแทน	ศต.	ศน.	พน.	ศล.	ตอ.	คม.	ฝผ.	สท.	บร.	ศอ.	กบ.	บก.	พอ.	ฝผ.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง
3. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ศบ.	พน.	ศล.	ศต.	ฝผ.	ตอ.	กบ.	ศน.	สท.	บก.	คม.	พอ.	บร.	ศอ.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ศบ.	ศล.	พน.	ศน.	ศต.	ตอ.	คม.	กบ.	บก.	พอ.	บร.	สท.	ฝผ.	ศอ.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	ศบ.	พน.	คม.	ฝผ.	ตอ.	ศต.	ศล.	บร.	สท.	ศน.	พอ.	บก.	กบ.	ศอ.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
6. การยกย่องชมเชย	ศต.	ศน.	ตอ.	ศล.	คม.	สท.	พน.	ศอ.	ศบ.	ฝผ.	บก.	กบ.	พอ.	บร.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ศต.	คม.	ศน.	ศล.	ศน.	ตอ.	พน.	สท.	ฝผ.	ศอ.	บก.	พอ.	บร.	กบ.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ	ศน.	ศต.	กบ.	ศบ.	ตอ.	พน.	บร.	สท.	ศล.	ศอ.	ฝผ.	คม.	พอ.	บก.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
9. ความก้าวหน้าในหน้าที่	ศน.	ศต.	ตอ.	พน.	ฝผ.	ศบ.	คม.	สท.	ศล.	บก.	ศอ.	บร.	กบ.	พอ.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง
10. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	กบ.	ศน.	ตอ.	ศบ.	บร.	ศต.	ศล.	สท.	คม.	พน.	ศอ.	ฝผ.	พอ.	บก.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง
11. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	ศบ.	พน.	ศน.	ศล.	คม.	บร.	สท.	ศต.	ฝผ.	ตอ.	กบ.	พอ.	ศอ.	บก.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
12. ความผูกพันต่อองค์กร	ศบ.	พน.	ฝผ.	บร.	ศน.	สท.	ตอ.	พอ.	กบ.	ศล.	ศต.	คม.	บก.	ศอ.		35-50	21-34	≥51	ภูมิภาค	กลาง
เฉลี่ยรวม	ศบ.	ศต.	พน.	ศน.	ตอ.	ศล.	คม.	สท.	ฝผ.	กบ.	บร.	บก.	ศอ.	พอ.		35-50	≥51	21-34	ภูมิภาค	กลาง

ในภาพรวมกรมหน่วยงานที่มีความพึงพอใจด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ น้อยที่สุดคือ ศูนย์อุตุฯ ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มากที่สุดคือ สำนักพยากรณ์อากาศ โดยความพึงพอใจน้อยที่สุดใน 5 อันดับแรก ได้แก่ ศูนย์อุตุฯ ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ศูนย์อุตุฯ ภูมิภาคใต้ฝั่ง ตะวันตก สำนักพัฒนาอุตุฯ ภูมิภาค ศูนย์อุตุฯ ภูมิภาคเหนือ และสำนักตรวจและเฝ้าระวังสถานะอากาศ สำหรับสำนัก/ศูนย์ที่มีความพึงพอใจน้อยผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในลำดับต้น ๆ และสำนัก/ศูนย์ก็ต้องให้ความร่วมมือในการสร้างเสริมกิจกรรมที่สร้างความผาสุกและความผูกพันภายในหน่วยงาน

ช่วงอายุที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ช่วงอายุ 35-50 ปี (X) พึงพอใจมากที่สุด 21-34 ปี (Y) ซึ่งพออนุมานได้ว่า Generation X ช่วงอายุ 35-50 ปี ข้าราชการ ส่วนมาก จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และระดับชำนาญการสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงมีความต้องการความก้าวหน้าในสายงาน ค่อนข้างสูงโดยเฉพาะการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง และการได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนอยู่ในระดับกลาง ๆ แต่คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เพราะ ส่วนมากต้องมีภาระการใช้จ่ายส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

ส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ส่วนกลางมีความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งพออนุมานได้ว่าการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด ไม่ครอบคลุมใน ส่วนภูมิภาคที่มีอยู่เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะสถานีอุตุฯ ภูมิภาคจังหวัด ประกอบกับในส่วนภูมิภาคสายงานส่วนมากเป็นประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จึงมีความต้องการ ความก้าวหน้าในสายงานค่อนข้างสูงโดยเฉพาะการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง และการได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนอยู่ในระดับกลาง ๆ แต่คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีภาระ ค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เพราะส่วนมากต้องมีภาระการใช้จ่ายส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ประเด็นหลัก	สิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการเพิ่มเติม
<p>1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงในสถานีนุตติยมหาวิทยาลัย หัวสถานีนุตติยมหาวิทยาลัยเป็นอำนาจการต้นระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส ✦ จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระความรับผิดชอบ โดยเฉพาะสถานีนุตติยมหาวิทยาลัยที่มีเพียง 2 อัตรา ซึ่งปัจจุบันนี้ก็ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ และยังต้องทำงานด้านธุรการ ด้านการเงิน ด้านพัสดุ และดูแลสถานีตรวจวัดแผ่นดินไหว สถานีฝนอัตโนมัติ รวมทั้งประชุมประสานงานกับทางจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย ✦ นโยบายภูมิภาคต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางจึงจะประสบความสำเร็จ ✦ บุคลากรต่างจังหวัดไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ✦ กรมฯ และกลุ่มงานบริหารพัสดุที่ส่วนกลาง ให้สถานี/ศูนย์ที่เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ดำเนินการจัดหาพัสดุที่เป็นแผนงาน/โครงการใหญ่เอง โดยไม่วางพื้นฐานด้านความพร้อมไว้รองรับ(เกี่ยวกับระเบียบการจัดหาพัสดุใหม่ๆ) ทั้งที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งโดยกรมฯไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งบรรจุโดยตำแหน่งทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานจริง ✦ แผนนโยบายของผู้บริหารที่กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ไว้เพื่อถือปฏิบัติบางครั้ง ถูกกละเลยไม่ถือปฏิบัติโดยผู้บริหาร เช่น เรื่องการขอย้ายของข้าราชการ ✦ อยากให้สร้างความผูกพันภายในองค์กร ✦ เปิดโอกาสให้ พอต.มีความก้าวหน้ามากกว่านี้ คนที่จบปริญญามาแต่ไม่ตรงสายงานก็ควรมีโอกาสในการเป็นผู้บริหาร หากเปิดกว้างและพร้อมรับความรู้ความสามารถของพวกเขา ✦ การบริหารงาน บุคลากร ต้องมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนต่อเนื่อง ทุกระดับ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรทุก ๆ มิติ ซึ่งจะต้องเติบโตเป็นผู้บริหาร ในอนาคต ต้องเพิ่มงบประมาณด้านนี้ให้มาก ๆ ✦ การแต่งตั้งโยกย้ายควรให้ความสำคัญกับสถานีที่มีภารกิจหลายด้าน ควรคำนึงถึงผลเสียที่อาจจะเกิดจากการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะตำแหน่ง ผอ.สอต.และผอ.ศูนย์ฯ ✦ ควรให้ความรู้แก่บุคลากรและให้แนวทางในการบริหารงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และควรนำหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กร ✦ นโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่กระจายไปในหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ✦ การจัดโครงสร้างภายในหน่วยงานยังไม่เด่นชัด ✦ จัดหาเงินค่าตอบแทนนอกเวลาการปฏิบัติงานให้ เพียงพอให้ครบ 12 เดือน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน
<p>2. การให้ค่าตอบแทน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ การประเมินผลการปฏิบัติราชการควรเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง ✦ ต้องให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาราชการตามความเป็นจริงกับเวลาการปฏิบัติงานของราชการไม่ใช่เลือกปฏิบัติอยากให้กี่เดือนหรือจำนวนเท่าไรก็ได้ ต้องให้เท่ากับวันเวลาที่ปฏิบัติงานนอกเวลาจริงและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ เพราะค่าตอบแทนการทำงานต้องจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเมื่อเข้าหลักเกณฑ์และระเบียบไม่ใช่อ้างไม่มีเงินงบประมาณซึ่งอ้างไม่ได้เพราะการทำงานนอกเวลาราชการต้องได้ค่าตอบแทนตามสิทธิและตามกฎหมายระเบียบของทางราชการเหมือนกันทุกกระทรวง ทบวง กรม ไม่มีข้อยกเว้นใดๆ ✦ ค่าตอบแทนเช่นค่าล่วงเวลาจัดให้ได้ครบทุกเดือนตลอดทั้งปีงบประมาณโดยเฉพาะสถานีนุตติยมหาวิทยาลัยที่มีเพียง 2 อัตราเหมือนอย่างหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานเป็นผลัดเป็นกะตลอด 24 ชม. เหมือนกัน อย่างเช่นกระทรวงสาธารณสุข ✦ ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรปรับปรุงให้ได้ค่าตอบแทนให้มากขึ้น ✦ ระบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ไม่ชัดเจนและไม่แน่นอน ✦ เพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ✦ อยากให้มีโอที เพราะบางวันงานด้วยต้องรีบทำ แต่ก็ไม่ทุกวัน น่าจะทำวันไหนก็ได้ตามนั้น ✦ ผู้บริหารชั้นสูงไม่มีโอกาสรับทราบปัญหาที่แท้จริง ส่วนภูมิภาคศูนย์จะให้บุคคลบางท่านซึ่งมีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่แตกต่างออกไป ประเมิน และยึดติดกับภาพลักษณ์เก่าๆ ซึ่งไม่มีความเป็นธรรม ✦ จัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการทุกคนได้พักผ่อนประจำปี เพราะทำงานไม่มีวันหยุดและต้องปฏิบัติงานกลางคืนในขณะที่เป็นเวลาพักผ่อนร่างกาย ทำให้ร่างกายเสียความสมดุลในการดำรงชีวิตประจำวัน ✦ ผอ.สอต.ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง สมควรจัดหาหรือปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ

	<p>กรม มีค่าใช้จ่ายในการร่วมงานเหมือนหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน แต่ไม่มีเงินช่วยเหลือหรือรายได้ใดๆที่พอจะมาใช้จ่ายส่วนนี้นอกจากเงินเดือน</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาอย่างเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประจำ สอด.ที่มีเจ้าหน้าที่สองคน แต่ปริมาณงานมากกว่าสถานีหลักหรือสถานีจังหวัด ควรให้กำลังใจสถานีที่มีคนน้อยและปฏิบัติงานได้ดีตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัด ✦ หน่วยงานไม่มีการสอบถามความคิดเห็น การมีส่วนร่วม ✦ ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่และให้ค่าตอบแทนในแต่ละโอกาสและมีสิทธิเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติตามสายงาน ✦ สุดท้ายของการประเมินคือไม่ต่างกัน ทั้งที่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ทำจริง ต่างกันมาก คนทำก็ทำไปคนไม่ทำก็สบายไปเพราะมองแค่งานตรวจข่าวอย่างเดียว หากไม่รู้ไม่ทำงานตรวจข่าวมันง่ายมาก งานอื่นที่เพิ่มเข้ามาanyakยิ่งกว่า ความจริงถ้าอยากให้โปร่งใสจริงสำหรับการประเมิน ต้องให้บุคคลนั้นเขียนงานที่ทำจริงจะดีที่สุดพร้อมแนบหลักฐาน รับรอง ประเมินผลงานออกมาชัดเจน
<p>3. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ ปรับปรุงทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ✦ อด.อาจแบ่งสายงานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ อด.เช่น สายงานเฝ้าระวังอุตุนิยามวิทยา สายงานเฝ้าระวังแผ่นดินไหว เป็นต้น ✦ ข้าราชการบางคนไม่เข้าใจองค์กร มีอคติ ควรปรับทัศนคติใหม่ ละลายพฤติกรรมเดิมๆ ✦ สถานีใดอยู่กันแบบรู้จักสามัคคีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้ร่วมงานต่างคนก็ต่างมีความสุข ✦ จริงใจและร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุผลที่ดี ✦ ขาดการทำงานเป็นทีม ยังไม่ค่อยเป็นอันหนึ่งอันเดียว ✦ แก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างสถานีจังหวัดและสถานีรองลงมา เช่นการฝึกอบรม การกระจายงาน เป็นต้น ✦ สำนึกรักองค์กรและความสามัคคีทุกระดับ ✦ ผู้นำหน่วยฯปิดกั้นการมีกิจกรรมภายใน สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ ✦ การปฏิบัติงานที่ผ่านมามีการทำงานแบบมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม แต่มีหลายทีม ต่างทีมต่างทำ ทีมใครทีมเรา จนไม่มีทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ✦ บางครั้งผู้น้อย วางตัวพูดจาไม่เหมาะสม(ทำตัวเป็นเจ้านาย)ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ✦ ควรมีความเป็นธรรม เป็นหลักในการทำงาน แบ่งงานด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้ความเสมอภาคกัน ✦ แต่ละบุคคลมักเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง มีอัตตาสูง ไม่ฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กรมมีการลงโทษที่น้อยกว่าเหตุ และการพิจารณาความดีความชอบยังไม่ครอบคลุมด้านการพัฒนาหรือการให้ความช่วยเหลือในหน่วยงาน ข้อใดไม่มีคะแนนในการประเมินผลงานสิ่งนั้นจะไม่มีผู้รับผิดชอบหรือทำงานเพราะขาดจิตสำนึกในหน้าที่ ✦ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ควรวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมจึงจะได้รับความร่วมมือ และทำงานแบบมีความสุข
<p>4. ด้าน สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ สอด.ดวง เป็นสถานีฯย่อย ขอโน้ตบุค 1 ตัว เพื่อใช้สำหรับบรรรยาย ✦ ห้องทำงานควรอยู่ในจุดที่สามารถมองเห็นภูมิทัศน์และเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจุบัน ✦ สถานที่เก่าคับแคบอาคารสำนักงานบางส่วนต้องการการปรับปรุง อุปกรณ์ใช้งานเก่าใช้งานมานาน ✦ จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ปรับปรุงภูมิทัศน์และซ่อมแซมอาคารที่ทำงานรวมทั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ✦ สภาพแวดล้อมโดยรวมดี ✦ ห้องทำงานช่วงเช้ามีกลิ่นอับมาก ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และน่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ต้องรอเวลาเปิดแอร์สามโมงเช้า ประมาณหนึ่งชั่วโมงไปแล้วอากาศจึงหายกลิ่นอับ ทำให้ไม่อยากเข้าทำงานก่อนเวลาหรือตรงเวลาในช่วงเช้า ✦ 1.ครุภัณฑ์ยานพาหนะ ที่มีอายุการใช้งานกว่า 15 ปี ควร จัดหาของใหม่มาทดแทน เพื่อความปลอดภัยและไม่เกิดอุปสรรคในการใช้ปฏิบัติงาน 2.ครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้างของหน่วยงาน เช่นที่พักอาศัย สำนักงาน ควรมีงบประมาณให้ซ่อมแซมหรือสร้างใหม่ให้เพียงพอในกรณีที่มีได้รับอัตรากำลังเพิ่ม ✦ อยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อต่อกัน ✦ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน ยังไม่ค่อยทันสมัย อยากได้ที่ทันสมัย ✦ การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน ข่าวmetnet ที่กรมฯ ควรมีระบบสำรองจัดการด้วย เพราะใช้

	<p>เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน ตึกอาคารที่ทำการเกิดรอยรั่ว น้ำซัง ทำให้เหล็กในตัวตึกเป็นสนิม ทาง สนง.โยธาธิการและผังเมืองมาตรวจสอบ ก็ให้สร้างอาคารที่ทำการใหม่ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน บัดนี้สร้างเสร็จตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2557 (งบประมาณปี พ.ศ.2557) ทำหนังสือขอย้ายเครื่องมือและอุปกรณ์ส่งช่างตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 จนปัจจุบัน ยังไม่ได้ย้ายขึ้นไปทำงานที่ตึกใหม่เลย</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ ควรมีการประชุมทบทวน ปรับแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ปัจจุบัน ✦ ห้องทำงานรวม ช่วงเช้ามีกลิ่นอับ(หนู,ซีหนู)อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ(จิต,ร่างกาย) ช่วงสายเปิดแอร์มีการดูแลกรองอากาศบรรยากาศการทำงานเข้าสู่ภาวะปกติ -ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดทำ Big cleaning day ในระดับ สำนักลงมา (โดยเฉพาะห้องทำงาน) ✦ ในห้องปฏิบัติงานควรมีความเกรงใจกัน ไม่ควรเสียงดัง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ✦ ในระดับหน่วยย่อย ควรมีการจัดสัมมนาออกพื้นที่กันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ ความสามัคคี และปรับปรุงสภาพจิตใจและผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน ✦ สภาพความเป็นอยู่โดยรวมไม่สวยงามเท่าหน่วยงานข้างเคียง ตึกอาคารเก่า บ้านพักเก่า งบจัดแต่งภูมิทัศน์ไม่มีให้ทำที่สถานีฯ คนดูแลรักษาไม่พร้อม หากให้เสนอความเห็นขอเสนอให้จัดโซนพัฒนาได้แล้วโดยกำหนดเป็นภาค แต่ละปีในแต่ละภาคให้งบปรับปรุงสถานีใดสถานีหนึ่งลงไปเลย ทำทุกปี 10 ปี สถานีต่างจังหวัดก็สวยงามเรียบร้อยในแบบเดียวกัน เพราะการอนุมัติซ่อมตามสภาพ มันไม่เกิดผลอย่างสมบูรณ์ ✦ ยังขาดอุปกรณ์หรือระบบสำรองในกรณีส่งข่าวไม่ได้ ควรจัดหาเพิ่ม และขอเสนอให้ใช้ระบบ CDMS เป็นระบบสำรองได้รองจากการใช้ระบบ METNET ในการส่งข่าว /เครื่องมือตรวจอากาศมีการซ่อมหรือเบิกจ่ายได้ล่าช้ากรณีชำรุดหรือเสียหาย ✦ ควรจัดหาสถานที่ตั้งหน่วยงานให้เหมาะสม ปัจจุบันนี้เนื้อที่คับแคบ ทำให้สภาพแวดล้อมหน่วยงานไม่เหมาะสม
<p>5. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการเดินทาง เพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ✦ เป็นงานที่ทำหาย ประสบความสำเร็จได้และได้ความรู้เพิ่มเติม ✦ ควรจัดอบรมความรู้ใหม่ๆ ข้อกำหนด การเปลี่ยนแปลงรหัส ของงานอุตุฯผิวพื้น อุตุฯการบิน ให้แก่บุคลากรในต่างจังหวัด ✦ การปฏิบัติงานโดยได้รับการเปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานตลอดจนการมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานสัมฤทธิ์ผล และคนก็มีความสุข ✦ ควรมีเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน โดยตรง เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ การเงินการคลังสำหรับงานที่เป็นศูนย์ภาคทุกแห่ง จะได้ช่วยสนับสนุนหน่วยงานในสังกัดในการปฏิบัติภารกิจให้ทำงานได้ถูกต้องและคล่องตัวขึ้น ✦ ได้สร้างสรรค์การรายงานข่าวพยากรณ์อากาศ แผนที่อากาศ ลม วิเคราะห์ภาพถ่ายดาวเทียม ทุกเช้าในไลน์ผู้ว่าฯ นายอำเภอและ หัวหน้าส่วนราชการ และรายงานภาพเรดาร์ตรวจอากาศ ขณะที่จะมีกลุ่มฝนเคลื่อนเข้าจังหวัดหรืออำเภอต่าง ๆ แจ้งเตือนในไลน์ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งก็ได้รับคำชมมาตลอด ✦ ในส่วนภูมิภาคมีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ความสำเร็จของงานจึงขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ✦ ในระดับส่วนถูกตัดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่งานที่เหลือจึงต้องรับภาระทำงานหนักมากขึ้น ในปัจจุบันมีงานนอกเหนือจากงานประจำมีมากขึ้น ดังนั้นจึงไม่มีเวลาในการคิดวางแผนพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ✦ ความมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพราะบางงานมีผู้รับผิดชอบหลายคนทำให้ยากต่อการสานต่อ ✦ งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานสำคัญด้านการเงินการบัญชี แต่ต้องรับผิดชอบทำเพียงคนเดียว ไม่มีคนสำรองทำแทน หากเกิดการลา หรือเจ็บป่วย งานต้องหยุดทันที ✦ งานบางอย่างที่ได้รับมอบหมาย มันยากและมากเกินไปสำหรับหน้าที่และตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ✦ กรมให้ความสำคัญต่องานพัฒนาหรือปรับปรุงน้อยเกินไป งานเพิ่มขึ้นแต่บุคลากรยังคงเท่าเดิมหรือยังขาดในบางสถานี ต่างกับหน่วยงานอื่นที่มอบหมายงานให้แล้วยังมีการให้รางวัลหรือใบประกาศเกียรติคุณ ✦ ความมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วน/งาน/ ไม่ปิดความรับผิดชอบ/ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
<p>6. การยกย่องชมเชย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ หลักการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ยังมีข้อวิจารณ์และมีข้าราชการไม่เห็นด้วยเสมอๆ ✦ ออกใบประกาศแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่นติดต่อกัน 3 ครั้ง หรือ 5 ครั้ง ✦ 1.ควรมีแผนโครงการและงบประมาณสนับสนุน แก่ผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร 2.ควรมีการยกย่องชมเชย มีรางวัลจูงใจ ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นแนวทางถือปฏิบัติ

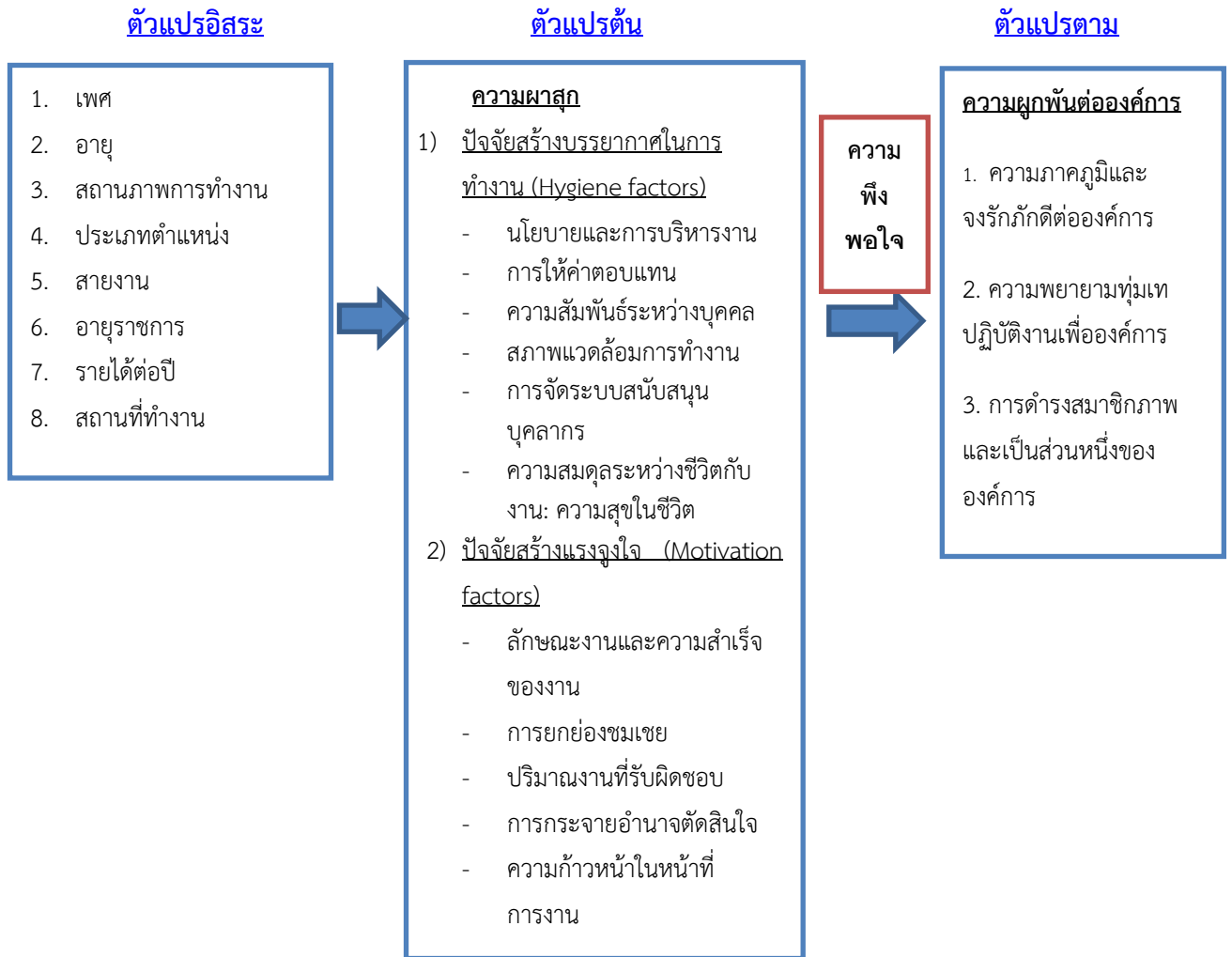
	<ul style="list-style-type: none"> ✦ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น มีเส้นสายหรือเปล่า เคยส่งประวัติเข้ามาพิจารณา แต่ได้รับคำตอบว่า ปีนี้เป็นคิว ของสำนักพยากรณ์อากาศ ก็เลยเลิกส่ง ทำงานปิดทองหลังพระดีกว่า เมื่อก่อนกรมอุตุฯนิยมนิเวศวิทยา เคยให้คนใกล้ เกษียณอายุราชการไปเปิดหูเปิดตา ดูงานต่างประเทศ เป็นรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติ ราชการมานาน แต่ปัจจุบันเห็นมี แต่นักวิชาการไปเท่านั้น ✦ ข้าราชการดีเด่นที่ผ่านมาใช้ระบบเลือกที่รัก ไม่มีความเหมาะสม(บางปี) ✦ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ✦ รางวัลใจ หรือการเชิดชูเกียรติของผู้ที่ปฏิบัติดีเด่นหรือในผลงานที่ดีด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร ณ ปัจจุบันเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นๆ จัดว่าอยู่ในระดับที่ต่ำมาก มีผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรต่ำลงไปด้วย จึงขอเสนอว่า น่าจะมีการจัดรางวัลใจอย่างเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้มากขึ้นไปสู่ระดับที่ ดีที่สุด ซึ่งองค์กรก็จะได้รับประโยชน์ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานมากยิ่งขึ้นไปด้วย ✦ การคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับรางวัลเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ตลอดเวลาและแจ้งเรื่องล่าช้าหรือไม่เปิดเผยเท่าที่ควร เปิด โอกาสให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีเวลาจัดหาผลงานมาแสดง
<p>7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ มีความสุขในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ✦ ร่วมรับผิดชอบเฉพาะระดับ ผอ.ส่วนงาน ✦ งานด้านการเงินพัสดุและงบประมาณควรจัดการอบรมอย่างน้อย 2 ปี ครั้ง ✦ งานบางอย่างก็ต้องร่วมกันทำเพื่อความสำเร็จของงาน ✦ มีการยุบตำแหน่ง เหลือบุคลากรในส่วนเพียงสามคนทั้งผอ.ส่วน(จากเดิมสี่คน) ซึ่งต้องทำงานประจำเป็นจำนวนมากทุกคน มีงานตัวชีวิต งานวิทยากรและอาจารย์สอนหนังสือ ทำให้ไม่มีเวลาในการคิดสร้างสรรค์งาน พัฒนางานให้ก้าวหน้าต่อไป ✦ ควรมีโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ✦ งานทุกงานในส่วนภูมิภาคต้องทำงานหมุนเวียนหน้าที่กันได้ ไม่งั้นงานจะสะดุดเมื่อมีคนมาขอข้อมูล จะทำให้เกิดการล่าช้า เพราะเราบริการแบบ one stop service ✦ ควรรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ✦ ต้องรับผิดชอบงานหลายๆด้านซึ่งอาจเกิดความเสี่ยงให้เกิดความผิดพลาดได้ ✦ งานที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัดมีมากพอสมควร แต่หน่วยงานที่อยู่ภูมิภาคต้องทำงานร่วมกับ ผวจ.หรือหน่วยงานอื่นด้วย ปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรที่ช่วยงานมีไม่เพียงพอ สมควรบริหารจัดการหรือลดปริมาณงานลงให้พอกับจำนวนคน โดยเฉพาะตำแหน่ง ผอ.สอต.ที่ยังต้องเข้าเวรแล้วต้องไปร่วมงานกับจังหวัด
<p>8. การกระจายอำนาจตัดสินใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ ควรให้สถานจังหวัดเป็นนิติบุคคลเพื่อสะดวกและรวดเร็วในการแก้ปัญหาต่างๆ ✦ ผู้บริหารชั้นต้น ยังขาดการเอื้ออำนวยด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการ ทั้งที่เป็นกิจกรรมเพื่อสนองตอบตัวชีวิต และมีความล่าช้า/ขาดทักษะ ในการบริหารงบประมาณหลายๆด้าน ✦ ควรกระจายอำนาจให้ส่วนภูมิภาค ให้มากขึ้น ✦ บางครั้งก็มีบางครั้งก็เหมือนต้องสอบถามเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ✦ ควรมีการเพิ่มอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างของสถานี่ที่เป็นหน่วยเบิกจ่าย เป็น สองล้านบาท เพื่อให้เหมาะสมกับค่าของเงินในปัจจุบัน และเกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนในการดำเนินการจัดหาพัสดุ ✦ งานที่เสนอไปบางที่ที่ค้างอยู่ที่หัวหน้าที่ยังไม่ได้ผ่านงานจึงทำให้งานต้องหยุดรอเกิดความล่าช้า ✦ ระบบงานการกระจายอำนาจเป็นวิธีที่ดีมาก แต่หากบุคคลในระบบทำงานล่าช้า ทุกอย่างก็จบ ต้องแก้ไขที่ตัวบุคคลต้องรับงานและจ่ายงานเร็วจะได้คล่องตัวจริง ✦ ตามโครงสร้างที่ยังไม่สมบูรณ์ชัดเจนในบางตำแหน่ง ทำให้การส่งงานไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร
<p>9. ความก้าวหน้าในหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ ควรทำตำแหน่ง พอต.เป็นสองสาย คือ๑.สายปกติคือปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโสสูงสุดคืออาวุโส ส่วนสายที่ ๒ คือสายบริหาร ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส(ผอ)และโตไปตามลำดับสายบริหาร ใครที่อยากทำงานด้านบริหารก็ควรจะต้องสอบหรือประเมินกันเอาเอง ส่วนใครที่ไม่อยากบริหารก็ทำการสอบหรือประเมินไปในสายพอด.ปกติ ทุกคนจะได้มีความก้าวหน้าไม่ต้องนั่งรอจนกว่าตำแหน่งจะว่าง ✦ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล การปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างความท้าทายเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี ✦ การได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

	<ul style="list-style-type: none"> ✦ 1.การแบ่งโครงสร้างของกรมฯยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับภารกิจหลัก งานสนับสนุน เรื่องระดับตำแหน่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่ระดับ อำนาจการตัดสินใจในต่างราชการทั่วไป และแห่งวิชาการ 2.การแบ่งโครงสร้างของกรมฯยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับภารกิจหลัก งานสนับสนุน เรื่องการกำหนดคสเปคทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ตรงสายงานไม่สามารถก้าวหน้าได้ ✦ ให้หน่วยงานระดับกรมอุตุฯมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นระดับ อำนาจการตัดสินใจในต่างราชการทั่วระดับ อาวุโส ในอนาคตข้างหน้าตามหลักเกณฑ์ ✦ การเลื่อน/ย้ายตำแหน่ง กฎเกณฑ์ ความยุติธรรมแบบไหน พอทำเรื่องขอย้าย ก็มีกฎเกณฑ์ให้เลื่อนขึ้น ที่จริงควรย้ายให้เรียบร้อย แล้วมีที่โหวงว่างก็ให้ประเมินเลื่อนขึ้น ✦ อยากให้กรมฯได้พิจารณาส่งเสริมสนับสนุนและสานต่อนโยบายที่จะผลักดันให้ พอต.อว.ได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเป็นอำนาจการ หากกฎ ระเบียบเปิดช่องให้ ✦ ตำแหน่ง ผอ.ส่วน ฯ ของ ศบ. ยังไม่ได้ปรับให้สูงขึ้นเป็นระดับ อาวุโส เหมือนเช่นศูนย์อื่น ๆ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานเนื่องจาก เงินเดือนใกล้ตัน และอายุราชการเหลือน้อยลง ✦ -ข้าราชการระดับ อาวุโส ก็คือถึงทางตัน ไม่สามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นได้อีก ไม่เหมือนสายอาชีพอื่น เช่น นาฏศิลป์ - ข้อเสนอนี้เห็นควรแก้กฎหมายปลดล็อค ให้ระดับอาวุโส ในต่างราชการทั่วไป สามารถเลื่อนขึ้นถึงระดับสูงสุดของแห่งได้ ✦ เพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น พร้อมเพดานเงินเดือน ✦ กรมฯ ไม่ขยายตำแหน่งให้ส่วนภูมิภาค ✦ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรหาแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ไม่ใช่ให้ขึ้นมารอเป็นคอขวด ให้ Win-Win ทั้งสองฝ่าย ไม่ใช่ได้เฉพาะสายใดสายหนึ่ง (ขณะนี้มองไม่เห็นความก้าวหน้า ในสายงานเลย โดยเฉพาะสายทั่วไป ทั้งๆที่จบปริญญา ตรี,โท มาเหมือนกัน)
<p>10. การ จัดระบบ สนับสนุน บุคลากร</p>	<p>งบในการตรวจสอบสุขภาพเฉพาะแห่ง ที่นอกเหนือจากระดับการตรวจปกติ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ จัดที่พักอาศัยให้กับข้าราชการทุกท่าน ✦ สวัสดิการน้อย ควรได้รับสวัสดิการทั้งในด้านความเป็นอยู่และด้านสุขภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม ✦ สวัสดิการของรัฐทั่วไป ✦ ให้มีค่าล่วงเวลาตลอดทั้งปี ✦ การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมอาคารบ้านพักข้าราชการ ✦ หัวหน้าระดับสถานีจะครอบครองหมด เช่น งบประมาณ รถราชการ ฯลฯ ✦ สถานที่สำหรับการดูแลเด็กเล็ก ห้องสันทนาการสำหรับช่วยให้ผ่อนคลายความเครียด และให้มีการดูแลสุขภาพสิ่งที่มีอยู่แล้วให้อยู่ในสภาพดี เช่น สวนสุขภาพ ✦ อยากให้มีเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ให้กับข้าราชการเหมือนหน่วยงานอื่น ๆ ✦ อยากจะให้กรมจัดสวัสดิการผ่อนสินค้า เช่นรถยนต์ ในระยะยาวผ่อนราคาถูก ✦ ประรณสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้ที่ต้องทำงานกลางคืน เช่น เบี้ยบำรุงสุขภาพกรณีปฏิบัติงานกลางคืน เป็นต้น ✦ ให้มีของราคาถูกเข้ามาขายในกรมบ้าง
<p>11. ความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับงาน : ความสุขใน ชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ ควรจัดสวัสดิการด้านการศึกษา/เครื่องออกกำลังกายประจำสำนักงาน ✦ จัดให้ข้าราชการมีการออกกำลังกาย เช่น มีชมรมจักรยาน ชมรมเปตอง ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น ✦ ช่วยเหลือคนต้องทำด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ✦ ชีวิตมีความสุขดีแล้ว งานที่ดี หัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ครอบครัวที่ดี ✦ ควรส่งเสริมให้มีสถานที่และอุปกรณ์สำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย ✦ จัดอัตราค่าจ้างเพิ่มเพื่อให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว เพราะอยู่คนละจังหวัด หรือย้ายให้ไปรับราชการจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาของครอบครัว ✦ ครอบครัวมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี ✦ ควรมีกิจกรรม ร่วมกัน ให้มาก แต่ละหน่วย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี สร้างความสุขร่วมกัน ทุกโอกาสที่สามารถทำได้ เช่น กีฬา สันทนาการอื่น ๆ ✦ ถ้าทำงานในหน้าที่แล้วมีความสุข ชีวิตส่วนตัวก็มีความสุข หากไม่เจ็บป่วย ✦ อยากช่วยลดความขัดแย้ง และ คอร์รัปชัน ✦ ในช่วงที่มีเวลาว่างหรือวันหยุด จะทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาเจือจุนครอบครัว (งานที่ว่าคือขายข้าวแกง และปลูกพืช

	<p>สวนครัว) จะได้ใช้เวลาว่างให้มีประโยชน์ครับ แถมมีรายได้อีกครับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ อยากมีเงินตอบแทนเพียงพอกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ✦ การให้อภัยคน นับเป็นกุศลที่ยิ่งใหญ่ ส่วนที่เหลือเขาจะคิดได้หรือไม่ ก็คงต้องแล้วแต่ บุญกรรมของเขา (มีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือคนที่ดียิ่งกว่า)
<p>12. ความผูกพันต่อองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ ยินดีสนับสนุนเสมอหากเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อประชาชน ✦ ภูมิใจในเกียรติภูมิของหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานที่เป็นเบื้องหน้าและเบื้องหลัง ✦ ตั้งใจทำงานทุกอย่างให้ดีที่สุด แล้วท่านจะผูกพันกับองค์กรของท่าน ในขณะที่หน่วยงานภายนอกที่ทำงานประสานกับหน่วยงานของเรา จะมีความรู้สึกอยากร่วมงานกับองค์กรของเรา ✦ องค์กรเป็นดังครอบครัว ที่ให้โอกาส ให้ความรู้ ให้ความสุขและทุกข์ ให้ความมั่นคง ในชีวิต รู้สึกผูกพัน กับองค์กรและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความภูมิใจเช่นนี้จริง ๆ ✦ มีผอ.สำนักที่มีความเข้าใจและไว้วางใจในการทำงานให้อิสระในการทำงาน -มีความเข้าใจอันดีต่อกันในหน่วยงาน ✦ หากมีความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคในโอกาส ไม่เลือกปฏิบัติก็ย่อมทำให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กรและพัฒนางานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แต่หากผู้บริหารไม่มีธรรมมาภิบาลย่อมทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรและเกิดการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้า เพราะทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นและเกิดความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ✦ รักและเชื่อมั่นในองค์กรนี้

5.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

5.2.1 แนวคิด



ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน การพัฒนา/ฝึกอบรม การบริการและสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.2.2 การวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis)

เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาในการปรับปรุงพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ส่วนต่างผลของความพึงพอใจจากผลสำรวจความพึงพอใจด้านความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และความสำคัญจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายในการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Gap Analysis) ดังนี้

- 1) พิจารณาแต่ละปัจจัยว่า มีความสำคัญต่อการการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรมากน้อยเพียงใด โดยเรียงจากความสำคัญน้อยไปหาความสำคัญมาก 1 - 5
- 2) พิจารณาแต่ละปัจจัยว่า สถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีความพึงพอใจ ในเรื่องนี้น้อยเพียงใด

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์โดยเทคนิค Gap Analysis จัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ในภาพรวมของกรม

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.57	1.43
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.21	0.79
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.33	0.67
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.40	0.60
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.65	0.35
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.72	0.28
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	4	3.72	0.28
8	การยกย่องชมเชย	3	3.23	-0.23
9	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.44	-0.44
10	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.48	-0.48
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.79	-0.79

ส่วนกลาง

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.62	1.38
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.30	0.70
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.40	0.60
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.47	0.53
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.71	0.29
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.75	0.25
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	4	3.76	0.24
8	การยกย่องชมเชย	3	3.33	-0.33
9	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.50	-0.50
10	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.53	-0.53
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.79	-0.79

ส่วนภูมิภาค

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.43	1.57
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.04	0.96
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.22	0.78
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.27	0.73
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.65	0.29
6	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	4	3.64	0.36
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.66	0.34
8	การยกย่องชมเชย	3	3.04	-0.04
9	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.44	-0.44
10	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.44	-0.44
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.77	-0.77

อายุ 21 - 34 ปี (Y)

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.64	1.36
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.43	0.57
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.47	0.53
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.61	0.39
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.71	0.29
6	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	4	3.77	0.23
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.79	0.21
8	การยกย่องชมเชย	3	3.42	-0.42
9	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.57	-0.57
10	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.60	-0.60
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.85	-0.85

อายุ 35 – 50 ปี (X)

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.45	1.55
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.02	0.98
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.20	0.80
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.25	0.75
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.57	0.43
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.61	0.39
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	4	3.63	0.37
8	การยกย่องชมเชย	3	3.09	-0.09
9	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.26	-0.26
10	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.37	-0.37
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.70	-0.70

อายุ 51 ปีขึ้นไป (Baby Boomers)

ลำดับ ความสำคัญ	ปัจจัยความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร	ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจ		
		ความสำคัญ/จำเป็น	สถานการณ์ปัจจุบัน (ความพึงพอใจ)	ผลต่าง
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	3.71	1.29
2	การให้ค่าตอบแทน	4	3.30	0.70
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	4	3.38	0.62
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	4	3.41	0.59
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4	3.74	0.26
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	3.81	0.19
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : ความสุขในชีวิต	4	3.82	0.18
8	การยกย่องชมเชย	3	3.23	-0.23
9	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	3.53	-0.53
10	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3	3.61	-0.61
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน	3	3.86	-0.86

การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา โดยพิจารณาในภาพรวมของกรม แยกตามสถานที่ปฏิบัติราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และแยกตามกลุ่มอายุของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 21–34 ปี (Generation Y) กลุ่มอายุ 35–50 ปี (Generation X) และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป (Baby Boomers) ปรากฏว่าการจัดลำดับความสำคัญส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนมาก ซึ่งจัดลำดับความสำคัญ/จำเป็นในการพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. การให้ค่าตอบแทน
3. การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่
5. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 6/7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 7/6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน:ความสุขในชีวิต
8. การยกย่องชมเชย
- 9/10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 10/9 การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
11. ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับต้น (ลำดับที่ 1–5) ส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้ค่าตอบแทน การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร ปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับถัดมา (ลำดับที่ 6-10) ส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และลักษณะงานและความสำเร็จของงาน

นอกจากนี้ในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรฯ ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งต้องพิจารณาในภาพรวมของกรม ตามสถานที่ปฏิบัติงาน และตามกลุ่มบุคคลแต่ละช่วงวัยด้วย

ปัจจัยย่อยที่ควรคำนึง (ผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุดของแต่ละปัจจัย)

ลำดับ ที่	ปัจจัยความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร	สถานภาพ					
		ภาพรวมทั้งกรม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	อายุ 21-34 ปี	อายุ 35-50 ปี	≥51 ปี
1	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน	การเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉินของ หน่วยงาน
2	การให้ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าตอบแทนอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน
3	การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร	-จัดสวัสดิการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ -ได้รับสวัสดิการที่เสมอ ภาคเป็นธรรม	ได้รับสวัสดิการที่เสมอ ภาคเป็นธรรม	จัดสวัสดิการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ	ได้รับสวัสดิการที่เสมอ ภาคเป็นธรรม	จัดสวัสดิการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ	จัดสวัสดิการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่	หน่วยงานวางแผนส่งเสริม ความก้าวหน้าสู่ตำแหน่ง สูงกว่าตามลำดับ	หน่วยงานวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งสูงกว่า ตามลำดับ	หน่วยงานวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งสูงกว่า ตามลำดับ	ได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อ ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	หน่วยงานวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งสูงกว่า ตามลำดับ	หน่วยงานวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งสูงกว่า ตามลำดับ
5	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน	การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน	การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน	การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน	การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ประสานงานและการสร้าง ความเข้าใจในระบบงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบ	ประสานงานและการ สร้างความเข้าใจใน ระบบงานให้ผู้ร่วมงาน ทราบ	-การเอาใจใส่การปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน -ประสานงานและการ สร้างความเข้าใจใน ระบบงานให้ผู้ร่วมงาน ทราบ	ประสานงานและการ สร้างความเข้าใจใน ระบบงานให้ผู้ร่วมงาน ทราบ	-การเอาใจใส่การ ปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน -ปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม	ประสานงานและการ สร้างความเข้าใจใน ระบบงานให้ผู้ร่วมงาน ทราบ

ลำดับ ที่	ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร	สถานภาพ					
		ภาพรวมทั้งกรม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	อายุ 21-34 ปี	อายุ 35-50 ปี	≥51 ปี
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน: ความสุขในชีวิต	การได้รับมอบหมายงาน นอกเวลา	เวลาออกกำลังกาย	การได้รับมอบหมายงาน นอกเวลา	การได้รับมอบหมายงาน นอกเวลา	เวลาออกกำลังกาย	เวลาออกกำลังกาย
8	การยกย่องชมเชย	รางวัล/การเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้มีผลงานดีเด่น	รางวัล/การเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้มีผลงานดีเด่น	รางวัล/การเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้มีผลงานดีเด่น	รางวัล/การเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้มีผลงานดีเด่น	รางวัล/การเชิดชู เกียรติสำหรับผู้มี ผลงานดีเด่น	รางวัล/การเชิดชู เกียรติสำหรับผู้มี ผลงานดีเด่น
9	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	การจัดสรรอัตรากำลัง ของหน่วยงาน	การจัดสรรอัตรากำลัง ของหน่วยงาน	การจัดสรรอัตรากำลัง ของหน่วยงาน	โอกาสในการเข้าร่วม กำหนดนโยบายฯของ หน่วยงาน	โอกาสในการเข้าร่วม กำหนดนโยบายฯของ หน่วยงาน	การจัดสรรอัตรากำลัง ของหน่วยงาน
10	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	ลดขั้นตอนและยืดหยุ่น คล่องตัวในการทำงาน	ลดขั้นตอนและยืดหยุ่น คล่องตัวในการทำงาน	-การกระจายอำนาจให้ สำนัก/ศูนย์กลุ่มฯ - ลดขั้นตอนและยืดหยุ่น คล่องตัวในการทำงาน	ลดขั้นตอนและยืดหยุ่น คล่องตัวในการทำงาน	ลดขั้นตอนและ ยืดหยุ่นคล่องตัวใน การทำงาน	ลดขั้นตอนและ ยืดหยุ่นคล่องตัวใน การทำงาน
11	ลักษณะงานและความสำเร็จของ งาน	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายกับเวลาที่ ปฏิบัติ	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายกับเวลาที่ ปฏิบัติ	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายกับเวลาที่ ปฏิบัติ	เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน และหน่วยงาน	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายกับเวลาที่ ปฏิบัติ	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายกับเวลาที่ ปฏิบัติ

5.2.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

เนื่องจากกรมได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2560 ไว้แล้ว ซึ่งแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ได้จัดทำตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

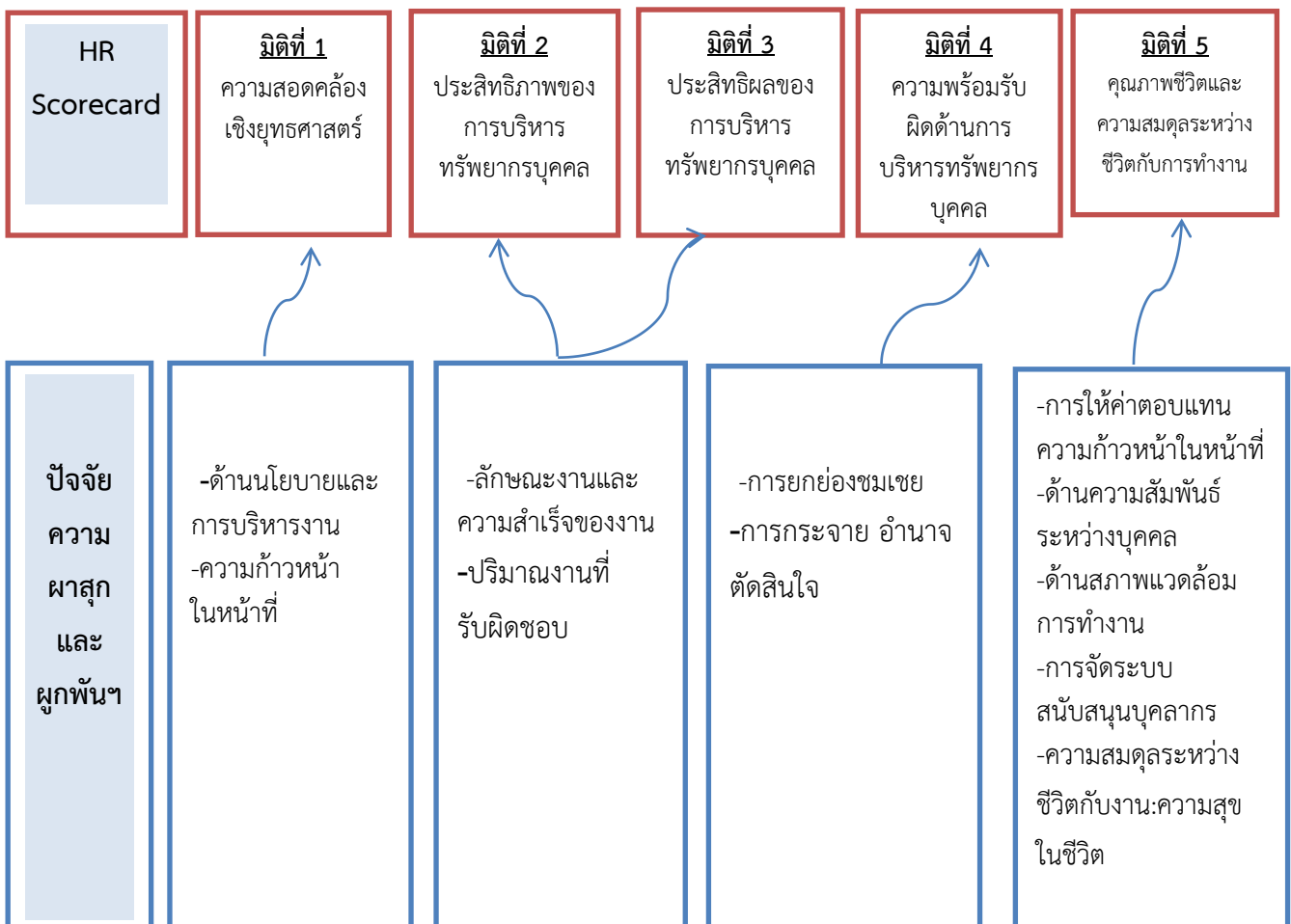
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกำหนดไว้ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรฯ จึงพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับต้น (ลำดับที่ 1-5) ส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้ค่าตอบแทน การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร ปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับถัดมา (ลำดับที่ 6-10) ส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และลักษณะงานและความสำเร็จของงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

โดยการกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนงาน/โครงการให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันและความผูกพันที่มีความสำคัญจำเป็นในลำดับต้น ๆ รวมทั้งปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ยังมีเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ของ HR Scorecard ดังนี้



5.3 แผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

แผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560

ถ้อยแถลงในการแสดงเจตนารมณ์ ในการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสุขและความผูกพันในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นำไปสู่แรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร			
ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	1. มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดี	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	80
	2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- ร้อยละผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	80
	3. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	80

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย 5 : การบริหารจัดการภายในองค์กร														
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ 6 : พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน														
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1.เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	-ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	-จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25/ปี	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ -เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน -Big cleaning day -ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน -กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	25/ปี	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น -โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียงตามสาย เป็นต้น -โครงการมุทิตาจิต -กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	8	จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัดสถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
		-เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	-จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	5/ปี	1	2	3	4	5	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น -กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ สุขภาพกาย และใจ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม	
					1	2	3	4	5						
											<ul style="list-style-type: none"> -โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา -โครงการปฏิบัติธรรม -โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่นศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง ส่งบุคลากรเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปลูกผักสวนครัว เป็นต้น ฯลฯ 				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	-จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	8	- โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น ออกแบบสอบถามความต้องการด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ของกรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น -โครงการปรับปรุงโครงสร้างภายในของหน่วยงาน - โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย -สร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ -จัดทำระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5/ปี	1	2	3	4	5	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ -โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น -ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม -จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน -โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	- ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	90	70	75	80	85	90	10	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุฯ - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสางงาน - โครงการพัฒนาผู้บริหาร	สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
		-ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	5/ปี	1	2	3	4	5	5	-โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
			-ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุฯ ประจำปี ระดับ1 รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ	5	1	2	3	4	5	5	-สำรวจความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	บค./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ปีละครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
			<p>ระดับ2 สํารวจความคิดเห็นการมอบอำนาจ</p> <p>ระดับ3 สรุปรข้อมูลจากผลสํารวจฯ</p> <p>ระดับ4 เสนอกรรมาพิจารณา</p> <p>ระดับ5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม</p>											
		-จัดระบบและวิธีการทำงาน	-จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5/ปี	1	2	3	4	5	5	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	15/ปี	3	6	9	12	15	5	-จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5/ปี	1	2	3	4	5	5	-จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5/ปี	1	2	3	4	5	5	-กิจกรรม (CSR) -กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25/ปี	5	10	15	20	25	5	-การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน
		- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ระดับ1 ประชุมผู้บริหาร ระดับ2 จัดทำค่านิยม/วัฒนธรรม ระดับ3 เปิดตัว ระดับ4 ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ ระดับ5 ติดตามรายงานผล	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.60	ทุก 6 เดือน

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุฯ ที่ 5 : การบริหารจัดการภายในองค์กร														
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ 6 : พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน														
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1.เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	-ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	-จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ การปฏิบัติงานให้เพียงพอ -Big cleaning day -ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน -กิจกรรมการซ่อมดับเพลิง ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญตาม ประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น - โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.57- 30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	8	จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัดสถานที่ออกกำลังกาย - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร ฯลฯ	สำนัก/ศูนย์/พร./ตส.	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
		-เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	-จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	5	1	2	3	4	5	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น -กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ สุขภาพกาย และใจ -กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ -โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											<ul style="list-style-type: none"> -โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา -โครงการปฏิบัติธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่นศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง ส่งบุคลากรเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปลูกฝังสวณครัวว์ เป็นต้น 			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	-จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	8	- โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริการจัดการ เช่น ออกแบบสอบถามความต้องการด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของกรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น -โครงการปรับปรุงโครงสร้างภายในของหน่วยงาน - โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย -สร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ -จัดทำระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5	1	2	3	4	5	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการให้ความรู้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางการเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	- ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	90	70	75	80	85	90	10	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพอเพียง - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสายนงาน - โครงการพัฒนานักบริหาร	สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
		-ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	15	1	2	3	4	5	5	-โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
			-ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตสาหกรรมพอเพียงประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ	5	1	2	3	4	5	5	-สำรวจความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	บค./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ปีละครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
			<p>ระดับ2 สํารวจความคิดเห็นการมอบอำนาจ</p> <p>ระดับ3 สรุปรข้อมูลจากผลสํารวจฯ</p> <p>ระดับ4 เสนอกรรมาพิจารณา</p> <p>ระดับ5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม</p>											
		-จัดระบบและวิธีการทำงาน	-จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5	1	2	3	4	5	5	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	3	6	9	12	15	5	-จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5	1	2	3	4	5	5	-จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5	1	2	3	4	5	5	-กิจกรรม (CSR) -กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25	5	10	15	20	25	5	-การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
		- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำค่านิยมองค์กร ระดับ1 จัดทำโครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรฯ ระดับ2 ประชุมผู้บริหาร ระดับ2 จัดประชุม/สัมมนา ระดับความคิดเห็นกำหนดค่านิยมองค์กร ระดับ4 สรุปผลการประชุม/สัมมนา ระดับ5 เสนอกรมฯพิจารณา	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุฯ ที่ 5 : การบริหารจัดการภายในองค์กร														
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ 6 : พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน														
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1.เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	-ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	-จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ การปฏิบัติงานให้เพียงพอ -Big cleaning day -ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน -กิจกรรมการซ่อมดับเพลิง หนีไฟ ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญตาม ประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น - โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.58- 30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	8	จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัดสถานที่ออกกำลังกาย - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร ฯลฯ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
		-เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	-จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	5	1	2	3	4	5	8	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น -กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ สุขภาพกาย และใจ -กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ -โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											<ul style="list-style-type: none"> -โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา -โครงการปฏิบัติธรรม -โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่นศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง ส่งบุคลากรเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปลูกฝังสวณครัวว์ เป็นต้น 			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		-เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	-จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	8	- โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น ออกแบบสอบถามความต้องการด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของกรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น -โครงการปรับปรุงโครงสร้างภายในของหน่วยงาน - โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย -สร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ -จัดทำระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5	1	2	3	4	5	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการให้ความรู้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางการเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	- ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	90	70	75	80	85	90	10	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุฯ - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสางงาน - โครงการพัฒนาผู้บริหาร	สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
		-ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	15	1	2	3	4	5	5	-โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.57-30 ก.ย.58	ทุก 6 เดือน
			-ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุฯ ประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ	5	1	2	3	4	5	5	-สำรวจความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	บค./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ปีละครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
			<p>ระดับ2 สํารวจความคิดเห็นการมอบอำนาจ</p> <p>ระดับ3 สรุปรข้อมูลจากผลสํารวจฯ</p> <p>ระดับ4 เสนอกรรมาพิจารณา</p> <p>ระดับ5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม</p>											
		-จัดระบบและวิธีการทำงาน	-จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (อย่างน้อย1 กิจกรรม/สำนัก/ศูนย์/พร./ตส.)	15	3	6	9	12	15	5	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	สำนัก/ศูนย์/พร./ตส.	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (อย่างน้อย1 กิจกรรม/สำนัก/ศูนย์/พร./ตส.)	15	3	6	9	12	15	5	-จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5	1	2	3	4	5	5	-จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5	1	2	3	4	5	5	-กิจกรรม (CSR) -กิจกรรมมีส่วนร่วม/ ช่วยเหลือชุมชน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
			-จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25	5	10	15	20	25	5	-การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.58-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน
		- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	- ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ ระดับ1 ผู้บริหารมอบนโยบาย ระดับ2 จัดทำแผนการขับเคลื่อนค่านิยม ระดับ3 สื่อสารทำความเข้าใจ ระดับ4 ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนฯ ระดับ5 สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ พิจารณา	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ต.ค.57-30 ก.ย.59	ทุก 6 เดือน

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรมอศุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รอบ 3 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
						ยังไม่ต้องแนบ เอกสาร/หลักฐาน