



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

รายงานผลการศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ ส.ป.ก.

ประจำปีงบประมาณ

2565

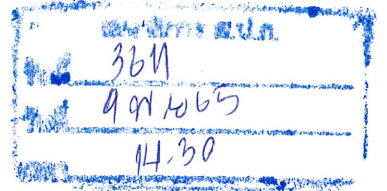
จัดทำโดย :

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการ
ด้านการบริหารงานบุคคล





บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ... กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล โทรศัพท์ ๑๑๕๑
ที่ กษ ๑๒๐๒.๗/๓๕๖๔ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง... รายงานผลการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เรื่องเดิม

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนดโดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมถึงข้อเสนอและความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และจัดทำรายงานผลการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมบทสรุปผู้บริหารตามที่เสนอมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทบทวน/กท. วิเคราะห์และสรุป
นางสาวเมตตา คุณูปถัมภ์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

10 เม.ย. ๖5

(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กษ.ม.
แล้ว ก.ม. ส่งให้ ก.ค.ต.
และ ทบทวน ท.ก.ค.ต. เพื่อ
เป็นข้อมูลให้ ก.ค.ต. + พัฒนากฎ
ต่อไป

นางสาวเมตตา คุณูปถัมภ์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

บทสรุปผู้บริหาร

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม และ ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งกำหนดให้กรมสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล (กยบ.) จึงสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง กรมมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนบริหารกำลังคน มีการบริหารกำลังคนกลุ่มผู้มีความสามารถสูง และมีการวางแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเป็นไปอย่างถูกต้องและทันเวลา กรมมีระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กรมมีมาตรการดำเนินการเพื่อจูงใจให้กำลังคนมีความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กรมมีการส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานบุคคลกับเป้าหมายของกรมและเป็นระบบที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กรมมีระบบความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง กรมมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะนำผลสำรวจเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และนำข้อมูล ข้อเสนอแนะ

และการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

๒. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ (ข้าราชการ ส.ป.ก.) ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมและกระบวนการปฏิบัติงานของ กกจ. โดยจะนำผลสำรวจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน/การให้บริการให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ระเบียบวิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการ ส.ป.ก. ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๑,๙๑๔ ราย (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางการคำนวณสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๕ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๓๒๖ ราย เครื่องมือคือแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดการบริหารส่วนราชการ และอายุราชการ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นหรือความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย เป็นข้อคำถามทั้งหมด ๔๘ ข้อ (Close ended question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (Close ended question) ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามตัวเลือกที่กำหนดให้ ๑ คำตอบ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ ความคิดเห็นในภาพรวมต่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านคิดจะลาออกจากราชการหรือไม่ และในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะขอลาไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่ และคำถามปลายปิดให้ผู้ตอบเลือกตามตัวเลือกที่กำหนดให้ ๓ คำตอบ จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าส่วนราชการของท่านควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องใดอย่างเร่งด่วน และข้อคำถามปลายเปิด (Open ended question) จำนวน ๑ ข้อ เป็นข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงาน ส.ป.ก. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๘๗ ราย เกินกว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane และนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บริหารและหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ได้ทราบถึงการรับรู้การเข้าใจ และความคิดเห็น ความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพิจารณากำหนดแนวทาง นโยบาย มาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ส.ป.ก. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม และมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ โดยจะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความ พึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

๔. ข้าราชการ ส.ป.ก. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

สรุปผลการศึกษา

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มี ๓ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ๑ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง และสนับสนุนให้บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ส่วน ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง (Talent Management) อยู่ในระดับปานกลาง

คำถามทั้ง ๑๐ ข้อ ในมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ที่ชัดเจนทำให้เข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจาก ๑๐ ข้อ คำถาม และ ส.ป.ก. มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๑๐ ข้อคำถาม และน้อยที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความ พึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อปรับปรุงการให้บริการ

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า

คำถามทั้ง ๘ ข้อ ในมิติที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของตัวข้าราชการที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจาก ๘ ข้อคำถาม ส่วนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จาก ๘ ข้อคำถาม

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของ ส.ป.ก.

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

คำถามทั้ง ๑๔ ข้อ ในมิติที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม และมากที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนในข้อคำถามที่ว่า “ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น” อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถามทั้ง ๗ ข้อ ในมิติที่ ๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย พัฒนาและประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย) อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม ส่วนในข้อคำถามเรื่อง การเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองนั้น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๖ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่
สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

คำถามทั้ง ๙ ข้อ ในมิติที่ ๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการที่ ส.ป.ก.
ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความ
ต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม ส่วนความ
พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของ
บุคลากรในสังกัด อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๔ ของผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความเห็นว่าในภาพรวม ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ
๗๔.๕๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดลาออกจากราชการ และร้อยละ ๖๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดที่จะ
โอนไปส่วนราชการอื่น

และข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ ส.ป.ก.ปรับปรุง
การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเร่งด่วน ๓ เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) การแต่งตั้ง โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมว่าการโยกย้าย ควรชัดเจนและเป็นธรรม,
ควรดำเนินการสรรหาบุคคลมาทดแทนจังหวัดที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน, ควรจะมีการโยกย้ายโดย
พิจารณาความต้องการที่จะย้ายและภูมิลำเนาของข้าราชการที่ต้องการย้าย, ควรมีมาตรการเรื่องโยกย้าย
อาจจะกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำการทำงาน หรือมีมาตรการระงับการโยกย้ายในกรณีที่ขาดบุคลากร
และ ควรแจ้งเวียนตำแหน่งว่างในแต่ละรอบให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

๒) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมว่าควรจัดหา
ทุนสำหรับข้าราชการที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่ขาดทุนทรัพย์ในการส่งเสริมตนเองได้เรียนต่อ/ศึกษาต่อ
โดยส่วนใหญ่ ส.ป.ก.ส่งเสริมคนเรียนเก่ง ภาษาอังกฤษดี จะมีโอกาสรับการศึกษได้ง่ายกว่า ทำให้บุคลากร
ที่เรียนเกรดปานกลาง ขาดโอกาสในการส่งเสริมและการเข้าถึงการศึกษามากยิ่งขึ้น

๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากร
บุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ แต่มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อคำถามในแต่ละมิติ ซึ่งควรปรับปรุง
แก้ไขเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง

๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุ
แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

๓. โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้มี
ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น

๔. การเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง

๕. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด

นอกจากข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อความในแต่ละมิติทั้ง ๕ ข้อที่กล่าวมาแล้ว ยังมีข้อความที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมากที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่ “ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.”

ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. แสดงให้เห็นว่าอาจไม่ใช่คำตอบแทนเพียงอย่างเดียวที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร แต่การที่ได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เห็นคุณค่าในตัวเอง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ในการบริหารจัดการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีให้องค์กรและเกษตรกร จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.

ที่ผ่านมา ส.ป.ก. ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยมีหลักปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกมิติการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ได้แก่ การจัดการพื้นที่และคุ้มครองที่ดินเกษตรกรรม การเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา ความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีจิตบริการ การมีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรมอันดี การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือแก่กัน และการทำงานเป็นทีม จึงเห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ หาก ส.ป.ก. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งผลให้ทิศทางการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น รวมถึงช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดวิธีการและวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากการกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก. แล้ว ควรกำหนดกลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่พบจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการด้วย

ส่วนการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูงเนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะเป็นผู้ที่มิวสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ส.ป.ก. ควรมีระบบการบริหารและการพัฒนากลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้รู้สึกได้รับการยอมรับ เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ เนื่องจากองค์กรให้สิทธิในการตัดสินใจทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำนำ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล จึงได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมี ๑๗ ปัจจัย ๔๘ ข้อคำถาม รวมถึงข้อเสนอและความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านข้อมูลสนับสนุนสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่องค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่
พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑	บทนำ.....	๑
	๑.๑ ความเป็นมา.....	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๒
	๑.๓ ขอบข่ายของการสำรวจ.....	๒
	๑.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ.....	๒
	๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับ.....	๒
บทที่ ๒	ระเบียบวิธีการศึกษา.....	๔
	๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๕
	๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	๕
	๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๗
	๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๗
บทที่ ๓	ผลการสำรวจ.....	๘
	๓.๑ ประเด็นคำถาม.....	๘
	ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๘
	ส่วนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. ครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๕ มิติ	๑๐
	๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๐
	๓.๓ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ	๒๓
บทที่ ๔	สรุปผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ.....	๒๕
	- สรุปผลการสำรวจ.....	๒๕
	- ข้อเสนอแนะ.....	๒๘
ภาคผนวก		๓๐
	- กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย.....	๓๑
	- แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๓๒
	- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	๓๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม และ ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งกำหนดให้กรมสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล (กยบ.) จึงสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง กรมมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนบริหารกำลังคน มีการบริหารกำลังคนกลุ่มผู้มีทักษะความสามารถสูง และมีการวางแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเป็นไปอย่างถูกต้องและทันเวลา กรมมีระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กรมมีมาตรการดำเนินการเพื่อบังคับให้กำลังคนมีความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กรมมีการส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานบุคคลกับเป้าหมายของกรมและเป็นระบบที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กรมมีระบบความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง กรมมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะนำผลสำรวจเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และนำข้อมูล ข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

๑.๒.๒ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ (ข้าราชการ ส.ป.ก.) ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมและกระบวนการปฏิบัติงานของ กกจ. โดยจะนำผลสำรวจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน/การให้บริการ ให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น

๑.๓ ขอบข่ายของการสำรวจ

๑.๓.๑ กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจฯ คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ซึ่งเป็นข้าราชการของ ส.ป.ก. ทุกประเภท ระดับ (ยกเว้นประเภทบริหาร) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๑.๓.๒ เนื้อหาแบบสำรวจฯ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ซึ่งคำถามครอบคลุมมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย มีจำนวนทั้งหมด ๔๘ ข้อ

ส่วนที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสรรหาบุคลากร การแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ฯลฯ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ

กรกฎาคม – ตุลาคม ๒๕๖๕

๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๕.๑ ผู้บริหารและหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ได้ทราบถึงการรับรู้ การเข้าใจ และความคิดเห็น ความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

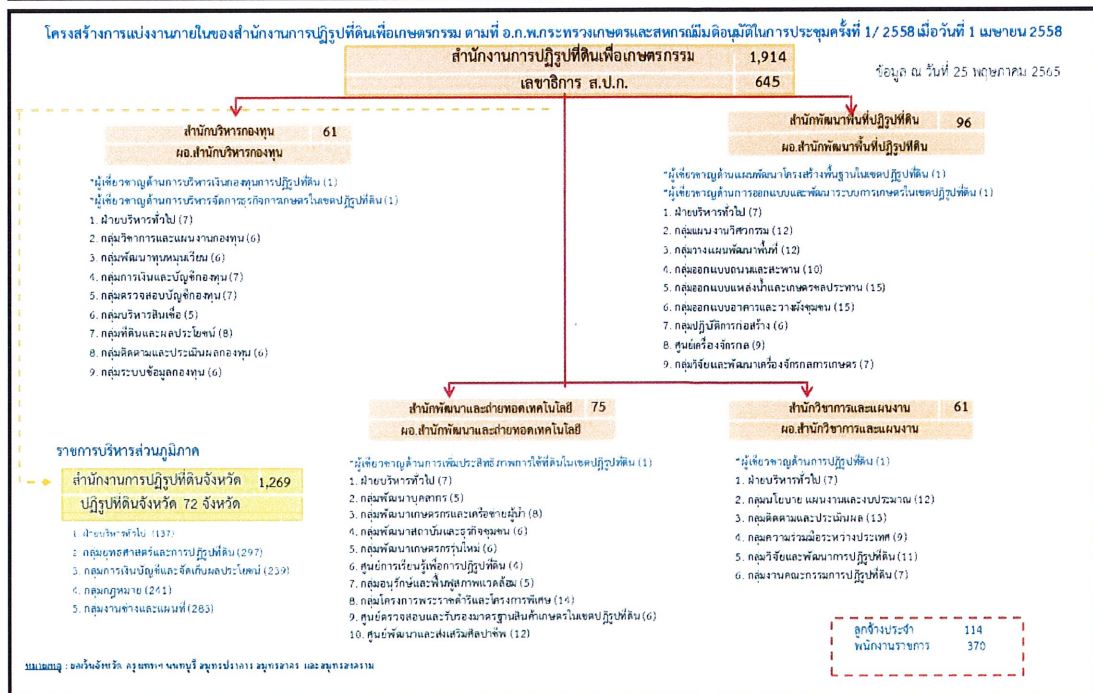
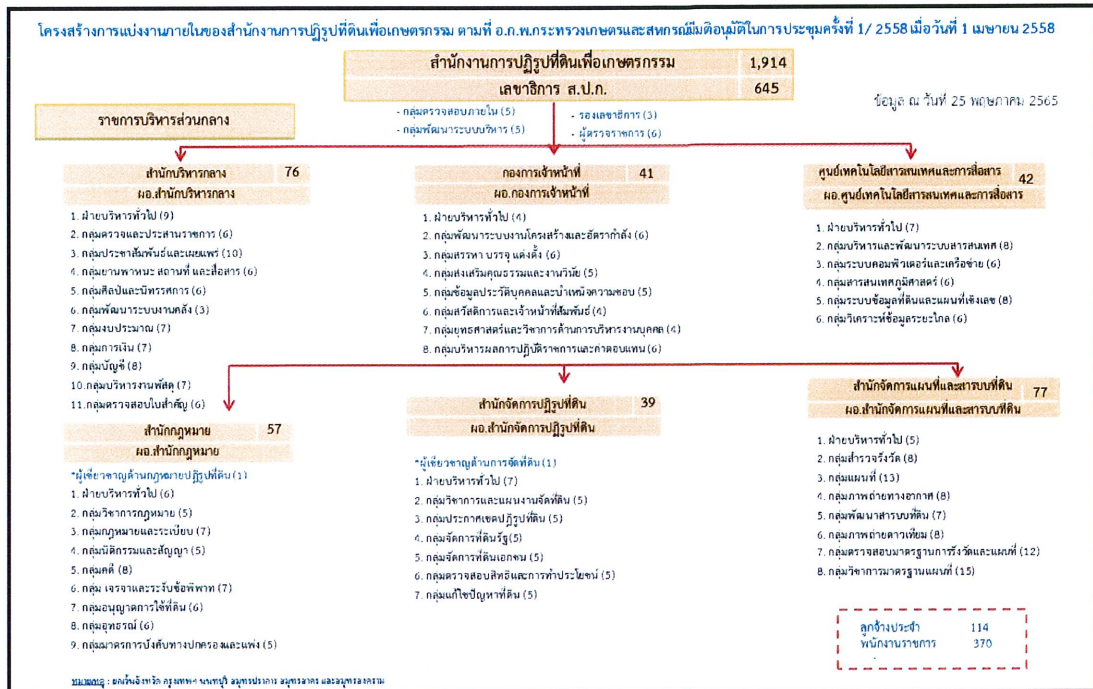
๑.๕.๒ เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพิจารณากำหนดแนวทาง นโยบาย มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ส.ป.ก. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม และมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๑.๕.๓ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ โดยจะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

๑.๕.๔ ข้าราชการ ส.ป.ก. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

บทที่ ๒ ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นการสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Survey) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นจากผลการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ ส.ป.ก. จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ตัวอย่างครอบคลุมในการรับบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มากที่สุด โดย ส.ป.ก. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้



๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ ข้าราชการ ส.ป.ก. ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๙๑๔ ราย (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง และมีวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักการประมาณค่าร้อยละหรือค่าสัดส่วนของประชากร วัดที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และยอมรับให้ค่าคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ ๕ โดยใช้ สูตร Yamane ในการสุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร ดังนี้

สูตร :	$N = \frac{n}{1 + ne^2}$	โดย n คือ จำนวนประชากร ส.ป.ก. = ๑,๙๑๔ ราย N คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๔ e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในรูปของสัดส่วน (๕%)
--------	--------------------------	--

กรณี ส.ป.ก. :
$$N = \frac{๑,๙๑๔}{๑ + ๑,๙๑๔(๐.๐๕)^2} = ๓๒๖ \text{ ราย}$$

ดังนั้น การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ ๕ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า ๓๒๖ ราย

๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และแนวทางการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard : HR Scorecard) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดการบริหารส่วนราชการ และอายุราชการ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นหรือความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย เป็นข้อคำถามทั้งหมด ๔๘ ข้อ (Close ended question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนน ๑	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด
คะแนน ๒	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อย
คะแนน ๓	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ ปานกลาง
คะแนน ๔	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มาก
คะแนน ๕	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

โดยรายละเอียดของ ๕ มิติ และ ๑๗ ปัจจัย มีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.
- ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
- ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลิิตภาพและมีความคุ้มค่า
- ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส.ป.ก.
- ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
- ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

- ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

- ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน
- ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

- ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีลักษณะเป็น

- ข้อคำถามปลายปิด (Close ended question) ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามตัวเลือกที่กำหนดให้ ๑ คำตอบ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ ความคิดเห็นในภาพรวมต่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบปีที่ผ่านมาท่านคิดจะลาออกจากราชการหรือไม่ และในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่ และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบเลือกตามตัวเลือกที่กำหนดให้ ๓ คำตอบ จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าส่วนราชการของท่านควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องใดอย่างเร่งด่วน

- ข้อคำถามปลายเปิด (Open ended question) จำนวน ๑ ข้อ เป็นข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงาน ส.ป.ก. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๘๗ ราย

๒. นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดและอายุราชการ โดยใช้วิธีคำนวณแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ใช้วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation-SD) ของทุกข้อคำถามแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๑.๐ – ๑.๘๐	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด
๑.๘๑ – ๒.๖๐	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อย
๒.๖๑ – ๓.๔๐	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ ปานกลาง
๓.๔๑ – ๔.๒๐	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มาก
๔.๒๑ – ๕.๐๐	ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

๓. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้วิธีคำนวณแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

บทที่ ๓

ผลการสำรวจ

๓.๑ ประเด็นคำถาม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การดำรงตำแหน่ง สังกัด และอายุราชการ

เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๖๑	๓๓.๑๐
หญิง	๓๒๖	๖๖.๙๐
รวม	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔๕	๙.๒๐
๓๐ - ๔๐ ปี	๑๘๓	๓๗.๖๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๔๓	๒๙.๔๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๑๖	๒๓.๘๐
รวม	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

การดำรงตำแหน่ง

ประเภท/ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป		
ระดับปฏิบัติงาน	๖๘	๑๓.๙๖
ระดับชำนาญงาน	๖๐	๑๒.๓๒
ระดับอาวุโส	๒๐	๔.๑๑
รวม	๑๔๘	๓๐.๓๙
ประเภทวิชาการ		
ระดับปฏิบัติการ	๑๓๑	๒๖.๙๐
ระดับชำนาญการ	๑๓๗	๒๘.๑๓
ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๖	๙.๔๕
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
รวม	๓๑๔	๖๔.๔๘

การดำรงตำแหน่ง (ต่อ)

ประเภท/ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทอำนวยการ		
ระดับต้น	๑๗	๓.๔๙
ระดับสูง	๘	๑.๖๔
รวม	๒๕	๕.๑๓
รวมทั้งหมด	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

สังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	๑๘๔	๓๗.๗๘
ส่วนภูมิภาค	๓๐๓	๖๒.๒๒
รวม	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑ ปี	๒๕	๕.๑๓
๑-๕ ปี	๑๒๙	๒๖.๔๙
๖-๑๐ ปี	๗๖	๑๕.๖๑
๑๑-๑๕ ปี	๗๑	๑๔.๕๘
๑๖-๒๐ ปี	๓๖	๗.๓๙
๒๑-๒๕ ปี	๕๐	๑๐.๒๗
๒๖-๓๐ ปี	๓๙	๘.๐๐
๓๐ ปี ขึ้นไป	๖๑	๑๒.๕๓
รวม	๔๘๗	๑๐๐

จากข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด ๔๘๗ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๙๐ และเพศชาย จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ ๓๐-๔๐ ปี ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๐ และอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐ และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ ตามลำดับ

ด้านการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน ๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๘ รองลงมาได้แก่ประเภททั่วไป มีจำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๙ และประเภทอำนวยการ มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓ ตามลำดับ

ด้านสังกัด พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน ๓๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๒ และข้าราชการส่วนกลางตอบแบบสอบถาม ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๘ ตามลำดับ

ด้านอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ ๑ – ๕ ปี ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๙ รองลงมาได้แก่อายุราชการ ๖ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๑ อายุราชการ ๑๑ – ๑๕ ปี มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๘ ตามลำดับ ส่วนอายุราชการน้อยกว่า ๑ ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

ส่วนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

ครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๕ มิติ

จากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีข้าราชการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด ๔๘๗ คน โดยข้อคำถาม จำแนกตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔	ความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำแนกตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๕	มาก
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๓.๖๐	๐.๙๒	มาก

มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๕	มาก
ปัจจัยที่ ๑ มินโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.	๓.๗๕	๐.๘๙	มาก
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๗๑	๐.๙๐	มาก
๒. ส.ป.ก.มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทางการปฏิบัติงาน และเป้าหมาย	๓.๗๙	๐.๘๘	มาก
ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	๓.๔๕	๐.๙๙	มาก
๓. ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	๓.๑๕	๑.๑๒	ปานกลาง
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๕	๐.๙๑	มาก
๕. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางของ ส.ป.ก. เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๓.๖๖	๐.๙๖	มาก
ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)	๓.๓๐	๐.๙๙	ปานกลาง
๖. ส.ป.ก. มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๔๗	๐.๙๔	มาก
๗. ส.ป.ก.มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง	๓.๑๓	๑.๐๓	ปานกลาง
ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการ	๓.๕๙	๐.๙๖	มาก
๘. ส.ป.ก. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
๙. ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๖๒	๐.๙๘	มาก
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.เป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน	๓.๕๗	๐.๙๔	มาก

ข้อมูลจากตารางมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของส.ป.ก. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕

ยกเว้น ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง (Talent Management) มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๐

คำถามทั้ง ๑๐ ข้อ ในมิติที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ ซึ่งสูงที่สุดจาก ๑๐ ข้อคำถาม และ ส.ป.ก. มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๓ ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๑๐ ข้อคำถาม และน้อยที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติที่ ๑ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ส.ป.ก. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนให้การดำเนินงานของ ส.ป.ก. สามารถบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ส.ป.ก. มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการทำให้ได้กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง แต่ควรมีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น/ ระดับความ พึงพอใจ
มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	๓.๕๔	๐.๙๙	มาก
๑๑. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่เหมาะสม	๓.๔๙	๐.๙๘	มาก
๑๒. กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ยินดีให้คำปรึกษา แนะนำและให้บริการ ที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว	๓.๕๙	๑.๐๐	มาก
ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบ การตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง	๓.๗๓	๐.๙๒	มาก
๑๓. ส.ป.ก. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ครบถ้วน ถูกต้องและสามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก
๑๔. ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๓.๙๒	๐.๘๘	มาก
๑๕. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายใน ส.ป.ก.อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง เชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๓.๕๑	๑.๐๐	มาก
ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า	๓.๖๙	๐.๘๙	มาก
๑๖. การฝึกอบรมและการพัฒนาที่ท่านได้รับ สามารถสนับสนุนให้ท่าน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๓.๗๕	๐.๘๘	มาก
๑๗. ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่างๆ มีความคุ้มค่า	๓.๖๒	๐.๙๐	มาก
ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุง การบริหารและการบริการ	๓.๗๐	๐.๘๗	มาก
๑๘. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๐	๐.๘๗	มาก

จากตาราง มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและมีความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้อง และทันเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔

คำถามทั้ง ๘ ข้อ ในมิติที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของตนเองที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ ซึ่งสูงที่สุดจาก ๘ ข้อคำถาม ส่วนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๙ ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๘ ข้อคำถาม

จากระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ส.ป.ก. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ และสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและมีความคุ้มค่า ส่วนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องทันเวลานั้น ควรปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่นการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น/ ระดับความ พึงพอใจ
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก
ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการ บรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส.ป.ก.	๓.๖๖	๐.๘๙	มาก
๑๙. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. มีนโยบายและมาตรการบริการคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถดำรงไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถ สนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๓.๕๕	๐.๙๕	มาก
๒๐. ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงสามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๗๗	๐.๘๒	มาก
ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๘๔	๐.๘๗	มาก
๒๑. ส.ป.ก. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาและ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้	๓.๖๐	๐.๘๙	มาก
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	๓.๙๓	๐.๘๓	มาก
๒๓. ท่านเห็นว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	๓.๖๒	๐.๙๐	มาก
๒๔. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.	๔.๒๑	๐.๘๓	มากที่สุด
ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงาน	๓.๖๒	๐.๙๕	มาก
๒๕. ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๓.๕๐	๑.๑๐	มาก
๒๖. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่เสมอ	๓.๗๐	๐.๘๘	มาก
๒๗. ส.ป.ก. มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๖๗	๐.๘๖	มาก
ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน	๓.๗๓	๐.๙๔	มาก
๒๘. ส.ป.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ เลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๓.๖๓	๐.๙๖	มาก

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
๒๙. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๓.๘๒	๐.๙๒	มาก
๓๐. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้	๓.๖๕	๑.๐๑	มาก
๓๑. ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก มีความเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๙๓	มาก
๓๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๘๑	๐.๙๒	มาก

จากตาราง มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของ ส.ป.ก. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒

คำถามทั้ง ๑๔ ข้อ ในมิตินี้ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ซึ่งสูงที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม และมากที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนในข้อคำถามที่ว่า “ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสนำเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม

จากระดับความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจในมิตินี้ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจของ ส.ป.ก. ส่วนในเรื่องการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตร หรือสร้างช่องทางการเรียนรู้เพิ่มเติม ที่จะทำให้ข้าราชการ ส.ป.ก. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม	๓.๖๕	๐.๙๓	มาก
๓๓. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.มีการใช้กฎ ระเบียบ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาคและเป็นธรรม	๓.๖๔	๐.๙๓	มาก
๓๔. ส.ป.ก.ยึดหลักผลงานหลักคุณธรรมและหลักความรู้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษ	๓.๖๕	๐.๙๔	มาก
ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๔	๐.๙๓	มาก
๓๕. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนาและประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วนชัดเจน เข้าใจง่าย)	๓.๖๖	๐.๙๑	มาก
๓๖. ส.ป.ก.มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	๓.๕๓	๐.๙๕	มาก
๓๗. ส.ป.ก. มีการชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย เพิกเฉย เมื่อมีข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๕	๐.๙๓	มาก
๓๘. ท่านสามารถเข้าถึงช่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๔๓	๐.๙๙	ปานกลาง
๓๙. ส.ป.ก.มีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/ดำเนินการอย่างรวดเร็ว	๓.๕๔	๐.๙๑	มาก

จากตาราง **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ส.ป.ก. มีความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔

คำถามทั้ง ๗ ข้อ ในมิติที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย พัฒนาและประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ ซึ่งสูงที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม ส่วนการเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองนั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม

จากระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ส.ป.ก. มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัยบนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม ส่วนในเรื่องความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ควรปรับปรุงการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าหากอุทธรณ์ร้องทุกข์แล้วจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๐	๐.๙๒	มาก
ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน	๓.๖๔	๐.๙๔	มาก
๔๐. ท่านเห็นว่าส.ป.ก. มีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ หรือ สาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๓.๖๓	๐.๙๔	มาก
๔๑. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่ส่วนราชการจัดให้มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำใหข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้	๓.๕๖	๑.๐๒	มาก
๔๒. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น	๓.๗๓	๐.๘๖	มาก

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๓.๕๒	๐.๙๓	มาก
๔๓. ส.ป.ก มีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของข้าราชการในสังกัดเพื่อนำปรับปรุงการจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๓.๕๖	๐.๙๐	มาก
๔๔. ส.ป.ก. แสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด	๓.๕๔	๐.๙๔	มาก
๔๕. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก.จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด	๓.๔๖	๐.๙๕	ปานกลาง
ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	๓.๖๔	๐.๙๐	มาก
๔๖. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.ให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๓.๕๙	๐.๙๐	มาก
๔๗. ท่านเห็นว่าบุคลากรของ ส.ป.ก.มีความสมัครสมานสามัคคี สนิทสนมกลมเกลียว พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๓.๖๓	๐.๙๑	มาก
๔๘. ท่านเห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหินพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๓.๖๙	๐.๙๐	เห็นด้วยมาก

จากตาราง มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๖ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

คำถามทั้ง ๙ ข้อ ในมิตินี้ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการที่ ส.ป.ก. ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความ

ต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ ซึ่งสูงที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม ส่วนความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม

จากประเด็นความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่ ส.ป.ก. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายนั้น ควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม

๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประเด็นเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ในภาพรวมท่านเห็นว่า ส.ป.ก.มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อที่ ๒ ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการหรือไม่

ข้อที่ ๓ ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดจะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่

ประเด็นคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ในภาพรวมท่านเห็นว่า ส.ป.ก. มีความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
ใช่	๔๐๙	๘๔
ไม่ใช่	๗๘	๑๖
รวม	๔๘๗	๑๐๐
๒. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการหรือไม่		
ใช่	๑๒๔	๒๕.๔๖
ไม่ใช่	๓๖๓	๗๔.๕๔
รวม	๔๘๗	๑๐๐
๓. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดจะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่		
ใช่	๑๘๐	๓๗
ไม่ใช่	๓๐๗	๖๓
รวม	๔๘๗	๑๐๐

จากประเด็นคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่า ข้าราชการส.ป.ก. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด ๔๘๗ คน เห็นว่า

- ในภาพรวม ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวน ๔๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ไม่มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖

- ในรอบปีที่ผ่านมา คิดว่าจะลาออกจากราชการ จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๖
ไม่คิดลาออกจากราชการ จำนวน ๓๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๔

- ในรอบปีที่ผ่านมา คิดว่าจะโอนไปยังส่วนราชการอื่น จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗
และไม่คิดที่จะโอนไปยังส่วนราชการอื่น จำนวน ๓๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓

ข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ ส.ป.ก.ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเร่งด่วน โดยเรียงลำดับจากเรื่องที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	เรื่องที่ต้องปรับปรุง/ข้อเสนอเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	การแต่งตั้ง โยกย้าย ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) การโยกย้าย ควรชัดเจนและเป็นธรรม ๒) ควรดำเนินการสรรหาบุคคลากร มาทดแทนจังหวัดที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน การโยกย้ายควรมีการโยกย้ายโดยพิจารณาความต้องการที่จะย้ายและภูมิลำเนาของข้าราชการที่ต้องการย้าย ๓) ควรมีมาตรการเรื่องย้าย อาจจะกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการทำงาน หรือมีมาตรการระงับการโยกย้ายในกรณีที่ขาดบุคลากร ๔) ควรแจ้งเวียนตำแหน่งว่างในแต่ละรอบให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง	๗๔
๒.	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ ข้อเสนอเพิ่มเติม : ควรจัดหาทุนเฉพาะ สำหรับข้าราชการที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่ขาดทุนทรัพย์ในการส่งเสริมตนเองได้เรียนต่อ/ศึกษาต่อ โดยส่วนใหญ่ ส.ป.ก. ส่งเสริมคนเรียนเก่ง ภาษาอังกฤษดี จะมีโอกาสรับทุนการศึกษาได้ง่ายกว่า ทำให้บุคลากรที่เรียนเกรดปานกลาง ขาดโอกาสในการส่งเสริมและการเข้าถึงการศึกษามากยิ่งขึ้น	๗๔
๓.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖๔
๔.	การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเพิ่มเติม : ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องบุคลากร ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทำงานเป็นทีม ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วย	๖๒

ลำดับ	เรื่องที่ควรปรับปรุง/ข้อเสนอเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
๕.	การสรรหาบุคลากร ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) การสรรหาบุคลากรควรสรรหาให้รวดเร็ว ไม่ปล่อยตำแหน่งว่างไว้นาน เพื่อไม่ให้ผู้รอแต่งตั้งเสียโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒) บรรจุเจ้าหน้าที่พัสดุมาทำงานโดยตรงกับตำแหน่ง ๓) ในจังหวัดที่มีอัตราว่าง เห็นสมควรเร่งบรรจุข้าราชการให้เต็มอัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ๔) ควรจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม แม้ในจังหวัดเล็กแต่ได้รับมอบหมายโครงการเหมือนกันทุกจังหวัด รวมทั้งยังมีงานจัดที่ดินที่เป็นภารกิจหลัก และงานอื่นๆนอกภารกิจด้วย	๕๘
๖.	การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม ข้อเสนอเพิ่มเติม : ควรให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค	๕๒
๗.	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเพิ่มเติม : พัฒนาและจัดหาพร้อมบริการด้านเทคโนโลยีการสื่อสารให้ทั่วถึง	๔๔
๘.	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรักใคร่ สามัคคี ไม่คดโกง และซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างภูมิใจ ๒) ขาดกิจกรรมนันทนาการในองค์กรเพื่อส่งเสริมสร้างความรัก สามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน และสร้างความรู้จักสนิทสนมให้คนในองค์กร เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงเกษียณอายุราชการ ฯลฯ ๓) ส่งเสริมให้คนในสำนักงานมีกิจกรรมร่วมกันในด้านการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๔) เร่งพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	๓๐
๙.	สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ เช่น การจัดบ้านพัก ให้กับข้าราชการกลุ่มนี้ เนื่องจากมีรายได้น้อย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๒) มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย fitness	๒๕

ลำดับ	เรื่องที่ควรปรับปรุง/ข้อเสนอเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
๑๐.	การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้าง ต่อเติมปรับปรุง อาคารสำนักงาน ห้องสุขา จังหวัดส่วนภูมิภาค ๒) อุปกรณ์มีสภาพเก่า ชำรุด และไม่เพียงพอต่อการทำงาน ๓) ปรับปรุงห้องน้ำและปั้มน้ำให้อยู่ใช้งานได้ดี ๔) ควรมีการอัปเดตเครื่องมือเพราะเก่าอาจทำให้งานด้อยคุณภาพ ๕) ควรมีการปรับลดปริมาณงานให้เหมาะสม เพราะถ้าปริมาณงานเยอะเกินไป คุณภาพงานก็จะด้อยตามไปด้วย	๒๒
๑๑.	การเลื่อนเงินเดือน ข้อเสนอเพิ่มเติม : ๑) การนำเงินเดือนของข้าราชการ ร้อยละ ๐.๓ เพื่อนำไปเพิ่มการขึ้นเงินเดือนให้บุคคลอื่น ไม่มีความเหมาะสม สมควรหักไปไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีประสิทธิภาพ สมควรได้รับค่าตอบแทนด้วยเงินของตนเองให้มากที่สุด ๒) การถูกเฉลี่ยเงินร้อยละ ๐.๓ ไม่ควรเกิดขึ้น ๓) การเลื่อนเงินเดือนควรใช้การประเมินตามผลงานมากกว่าดุลพินิจ	๒๐

๓.๓ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

๓.๓.๑ การบริหารงานของผู้บริหาร / ผู้บังคับบัญชา

๑) ควรปรับปรุงมาตรฐานการพัฒนาบุคลากร การปรับการเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องกับองค์กร มีอำนาจหน้าที่ แต่ไม่สามารถที่จะผลักดันบุคลากรภายในองค์กรได้ เลือกปฏิบัติเป็นราย ๆ ไม่ได้มองภาพรวมอย่างแท้จริงฝากพิจารณา

๒) ควรแต่งตั้งโดยใช้วุฒิ และคุณวุฒิ มาประกอบการพิจารณา

๓) ควรเพิ่มความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัด ที่ปฏิบัติงานด้วยความลำบากทางกฎหมาย หรือด้านสถานที่ เสี่ยงต่อการถูกฟ้องคดี ให้เปรียบเทียบกับระหว่าง สนง.จว. ต่อ สนง.จว. นอกจากนี้ในหลาย ๆ จังหวัดควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการสูงได้แล้ว

๔) ควรให้โอกาส ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม

๕) ควรมีการต่ออายุราชการ ให้กับผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์ และการยอมรับจาก ส.ป.ก. ที่สำคัญคือ สุขภาพยังแข็งแรงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี

๓.๑.๒ การบริหารกำลังคน

๑) ควรปรับตำแหน่งสายงานสนับสนุน ให้เหมาะสมเหมือนหน่วยงานอื่น เช่น ปรับกลุ่มให้ไปอยู่สำนัก/กอง/ศูนย์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของกลุ่มมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันมากขึ้นเหมือนหน่วยงานอื่น

๒) วิเคราะห์ และปรับปรุงให้ส่วนภูมิภาคมีเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน ทำงานจนล้าจะส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพของงานระยะยาว

๓) ปัจจุบันคนไม่สัมพันธ์กับงาน งานมากกว่าคนมาก

๔) ควรให้ ส.ป.ก.จังหวัด ทุกจังหวัด ในทุกกลุ่ม/ฝ่าย ควรมี ผอ.กลุ่มเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับอาวุโส แล้วแต่ประเภทตำแหน่ง เช่น ประเภทวิชาการ ควรมีถึงระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไป ถึงระดับอาวุโส เป็นต้น ซึ่งจะเป็ขวญก่าล้งใจให้กับข้าราชการที่ตั้งใจปฏิบัติงานในทุกจังหวัด

๓.๓.๓ การให้บริการของกองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.)

๑) ขอให้ กองการเจ้าหน้าที่ปรับปรุงการให้บริการใหม่เนื่องจาก ขาดจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีพูดจาไม่เป็นมิตรต่อผู้ใช้บริการ

๒) ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต้องรวดเร็วเพื่อให้ข้าราชการได้ทราบ พิจารณาก่อนถึงกำหนดเวลา

บทที่ ๔ สรุปผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการสำรวจ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการ ส.ป.ก. ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งกำหนดให้กรมสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ การสำรวจดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ส.ป.ก. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) จะได้นำเสนอข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาและกำหนดนโยบาย และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการของ กกจ. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๖ (แผน ๕ ปี) การสำรวจได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยคำถามที่ครอบคลุมกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย มีข้าราชการ ส.ป.ก. ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๔๘๗ คน สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มี ๓ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ๑ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ส่วน ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง (Talent Management) อยู่ในระดับปานกลาง

คำถามทั้ง ๑๐ ข้อ ในมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจาก ๑๐ ข้อคำถาม และ ส.ป.ก. มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง

อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุดจาก ๑๐ ข้อคำถาม และน้อยที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการให้บริการ

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องงบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า

คำถามทั้ง ๘ ข้อ ในมิติที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของตัวข้าราชการที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจาก ๘ ข้อคำถาม ส่วนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จาก ๘ ข้อคำถาม

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของ ส.ป.ก.

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

คำถามทั้ง ๑๔ ข้อ ในมิติที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกรับรู้ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม และมากที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนในข้อคำถามที่ว่า “ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น” อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๑๔ ข้อคำถาม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถามทั้ง ๗ ข้อ ในมิติที่ ๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย พัฒนาและประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย) อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม ส่วนในข้อคำถามเรื่อง การเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองนั้น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๗ ข้อคำถาม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ปัจจัยที่ ๑๖ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

คำถามทั้ง ๙ ข้อ ในมิติที่ ๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการที่ ส.ป.ก. ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม ส่วนความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก ๙ ข้อคำถาม

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าในภาพรวม ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๔.๕๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดลาออกจากราชการ และร้อยละ ๖๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดที่จะโอนไปส่วนราชการอื่น

และข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ ส.ป.ก.ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเร่งด่วน ๓ เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) การแต่งตั้ง โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมว่าการโยกย้าย ควรชัดเจนและเป็นธรรม, ควรดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนจังหวัดที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน, ควรจะมีการโยกย้ายโดยพิจารณาความต้องการที่จะย้ายและภูมิสำเนาของข้าราชการที่ต้องการย้าย, ควรมีมาตรการเรื่องโยกย้ายอาจจะกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำการทำงาน หรือมีมาตรการระงับการโยกย้ายในกรณีที่ขาดบุคลากร และ ควรแจ้งเวียนตำแหน่งว่างในแต่ละรอบให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

๒) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมว่าควรจัดหาทุนสำหรับข้าราชการที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่ขาดทุนทรัพย์ในการส่งเสริมตนเองได้เรียนต่อ/ศึกษาต่อ โดยส่วนใหญ่ ส.ป.ก.ส่งเสริมคนเรียนเก่ง ภาษาอังกฤษดี จะมีโอกาสรับทุนการศึกษาได้ง่ายกว่า ทำให้บุคลากรที่เรียนเกรดปานกลาง ขาดโอกาสในการส่งเสริมและการเข้าถึงการศึกษามากยิ่งขึ้น

๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ แต่มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อคำถามในแต่ละมิติ ซึ่งควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง
๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
๓. โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น
๔. การเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง
๕. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด

นอกจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อคำถามในแต่ละมิติทั้ง ๕ ข้อที่กล่าวมาแล้ว ยังมีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมากที่สุดในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่ “**ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.**”

ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. แสดงให้เห็นว่าอาจไม่ใช่คำตอบแทนเพียงอย่างเดียวที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร แต่การที่ได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เห็นคุณค่าในตัวเอง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ในการบริหารจัดการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีให้องค์กรและเกษตรกร จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.

ที่ผ่านมา ส.ป.ก. ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยมีหลักปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกมิติการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ได้แก่ การจัดการพื้นที่และคุ้มครองที่ดินเกษตรกรรม การเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา ความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีจิตบริการ การมีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรมอันดี การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือแก่กัน และการทำงานเป็นทีม จึงเห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ หาก ส.ป.ก. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งผลให้ทิศทางการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น รวมถึงช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดวิธีการและวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากการกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก. แล้ว ควรกำหนดกลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่พบจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการด้วย

ส่วนการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง เนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะเป็นผู้ที่มิวสยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ส.ป.ก. ควรมีระบบการบริหารและการพัฒนากลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้รู้สึกได้รับการยอมรับ เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ เนื่องจากองค์กรให้สิทธิในการตัดสินใจทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ภาคผนวก

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

- ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.
- ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
- ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า
- ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส.ป.ก.
- ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
- ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วน บุคคลและผลงานของทีมงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

- ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน
- ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง: กรุณาเติมข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย

๒. อายุ ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๐-๔๐ ปี ☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท/ทั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ระดับ

☐ ปฏิบัติงาน

☐ ข้าราชการ

☐ อาวุโส

☐ ปฏิบัติการ

☐ ข้าราชการ

☐ ข้าราชการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ อำนวยการระดับ ต้น

☐ อำนวยการระดับ สูง

๔. สังกัดการบริหารราชการ

☐ ส่วนกลาง

☐ ส่วนภูมิภาค

๕. อายุราชการ (มากกว่า ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)

☐ น้อยกว่า ๑ ปี ☐ ๑-๕ ปี ☐ ๖-๑๐ ปี ☐ ๑๑-๑๕ ปี

☐ ๑๖-๒๐ ปี ☐ ๒๑-๒๕ ปี ☐ ๒๖-๓๐ ปี ☐ ๓๐ ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

คำชี้แจง: โปรดเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

คำถามเกี่ยวกับระดับความเห็นและระดับความพึงพอใจ สามารถเลือกตอบได้ ดังนี้

- ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
- ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย
- ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก
- ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

นิยามศัพท์

หน่วยงาน	ระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก.จังหวัด
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง	ตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตำแหน่ง รองเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คำถาม		ระดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)						
ปัจจัยที่ ๑ มินโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.						
๑.	นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ					
๒.	ส.ป.ก. มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย					
ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ						
๓.	ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ					
๔.	ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคนฯ ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕.	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางของ ส.ป.ก. เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม					

คำถาม		ระดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง (Talent Management)						
๖.	ส.ป.ก. มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง					
๗.	ส.ป.ก. มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง					
ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ						
๘.	ส.ป.ก. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
๙.	ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
๑๐.	ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. เป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน					
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา						
๑๑.	การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
๑๒.	กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ยินดีให้คำปรึกษา แนะนำ และให้บริการที่ดี ถูกต้อง รวดเร็ว					
ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง						
๑๓.	ส.ป.ก. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑๔.	ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
๑๕.	ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อนการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายใน ส.ป.ก. อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา					
ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า						
๑๖.	การฝึกอบรมและการพัฒนาที่ท่านได้รับ สามารถสนับสนุนให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					

คำถาม		ระดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑๗.	ท่านเห็นว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ มีความคุ้มค่า					
ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ						
๑๘.	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)						
ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส.ป.ก.						
๑๙.	ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. มีนโยบายและมาตรการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถธำรงไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ					
๒๐.	ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๒๑.	ส.ป.ก.มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้					
๒๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
๒๓.	ท่านเห็นว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง					
๒๔.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.					
ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน						
๒๕.	ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น					
๒๖.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่เสมอ					
๒๗.	ส.ป.ก. มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน						
๒๘.	ส.ป.ก. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ที่ชัดเจนและมีความโปร่งใส เป็นธรรม					
๒๙.	เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ					

คำถาม		ระดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๓๐.	ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่าน และเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้					
๓๑.	ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมากมีความเหมาะสม					
๓๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)						
ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม						
๓๓.	ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.มีการใช้กฎ ระเบียบ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาค และเป็นธรรม					
๓๔.	ส.ป.ก.ยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้คุณให้โทษ					
ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๓๕.	มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนา ประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)					
๓๖.	ส.ป.ก. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ					
๓๗.	ส.ป.ก. มีการชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/เพิกเฉย เมื่อมีข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๓๘.	ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อนตนเอง					
๓๙.	ส.ป.ก.มีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/ดำเนินการอย่างรวดเร็ว					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)						
ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน						
๔๐.	ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.มีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในเรื่อง สุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ หรือสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
๔๑.	เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่ส่วนราชการจัดให้มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำใหข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้					

คำถาม		ระดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๔๒.	ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)						
ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย						
๔๓.	ส.ป.ก.มีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของข้าราชการในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการ เพิ่มเติม หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน					
๔๔.	ส.ป.ก. แสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด					
๔๕.	สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก.จัดให้ ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด					
ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง						
๔๖.	ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.ให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต					
๔๗.	ท่านเห็นว่าบุคลากรของ ส.ป.ก.มีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียว พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง					
๔๘.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหิน พร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด					



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๓

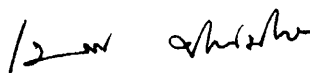
เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
พลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ด้วย ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗
ตอนพิเศษ ๑๘ ง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัด
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิต)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และจังหวัดจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ในกรณีของสำนักงานรัฐมนตรีให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดทำรายงานดังกล่าว

ให้กรม และส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่งรายงานตามวรรคหนึ่งให้กระทรวงต้นสังกัดด้วย และเมื่อกระทรวงได้ตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมในสังกัดรวมทั้งสำนักงานรัฐมนตรีด้วยแล้ว ให้จัดทำรายงานในภาพรวมตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่จัดทำรายงานตามข้อ ๓ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓)

(๒) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

(๓) ประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้างกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยา และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ

(๔) สำนักรวความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

(๕) จัดทำรายงานตามข้อ ๓ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔)

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์รายงานที่ได้รับตามข้อ ๓ และจัดทำความเห็นเสนอต่อ ก.พ. และเมื่อ ก.พ. มีมติประการใดแล้วให้แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

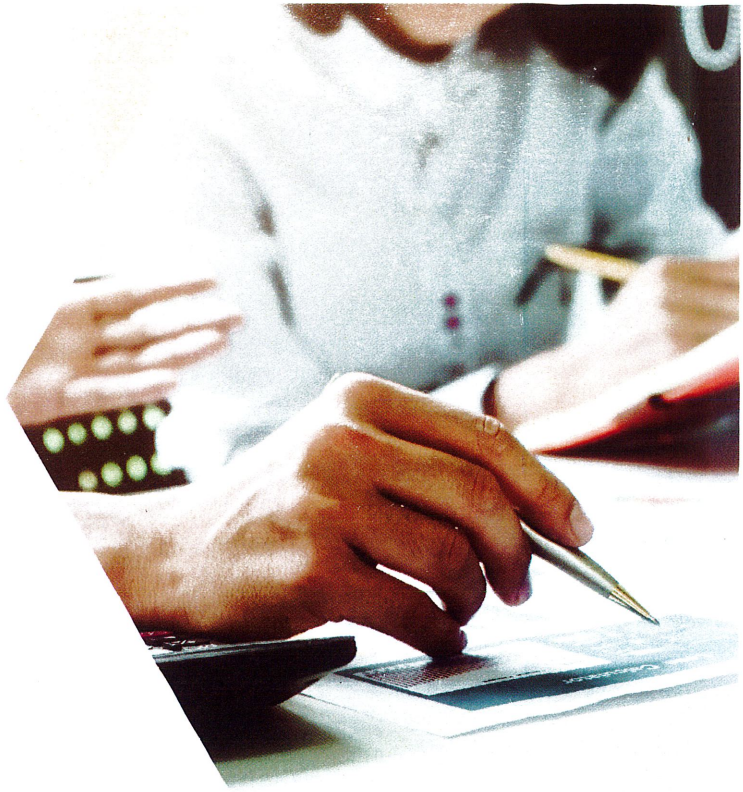
ข้อ ๖ ให้เลขาธิการ ก.พ. รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล

ติดต่อ โทร 02 281 0096 ภายใน 1151

E-mail: yuttasart.personnel@gmail.com