

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทราบความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของบุคลากรในภาพรวมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงชนบท
๓. เพื่อทราบความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
๔. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ในปีงบประมาณถัดไป

ผู้รับผิดชอบ : กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล : ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์กรมทางหลวงชนบทในการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบท ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒: ข้อมูลแสดงความคิดเห็นสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ส่วนที่ ๓: ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับการวัดความคิดเห็น ได้ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท และการให้คะแนนความคิดเห็นได้กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับคะแนน ๒ หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน ๔ หมายถึง มาก

ระดับคะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล : เก็บรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๑๗ คน ผ่านทางเว็บไซต์กรมทางหลวงชนบท

การประมวลผลข้อมูล : เป็นการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล : สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ (Percentile) ความถี่ (frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการประเมินผล

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

แบบสำรวจความพึงพอใจเป็นการให้คะแนนในกรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยการให้อันดับคะแนน (rating) ๕ ระดับสำหรับความพึงพอใจ คือ ๑ ๒ ๓ ๔ และ ๕ เพื่อประเมินความพึงพอใจของมิติในแต่ละด้าน ประกอบด้วย น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มเพื่อจัดระดับความพึงพอใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

การนำเสนอข้อมูล : นำเสนอข้อมูลในลักษณะตารางวิเคราะห์ (Analytical table) และแผนภูมิรูปภาพ

ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑ : สถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใน ๕ ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๕๓๗	๕๒.๘๐
หญิง	๔๘๐	๔๗.๒๐
รวม	๑,๐๑๗	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๕	๐.๔๙
๒๕ - ๓๕ ปี	๒๑๒	๒๐.๘๕
๓๖ - ๔๕ ปี	๓๗๑	๓๖.๔๘
๔๖ - ๕๕ ปี	๒๙๕	๒๙.๐๐
มากกว่า ๕๕ ปี	๑๓๔	๑๓.๑๘
รวม	๑,๐๑๗	๑๐๐
๓. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐๒	๒๙.๗๐
ปริญญาตรี	๖๑๔	๖๐.๓๗
ปริญญาโท	๙๕	๙.๓๔
ปริญญาเอก	๖	๐.๕๙
รวม	๑,๐๑๗	๑๐๐
๔. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ข้าราชการ	๔๐๓	๓๙.๖๓
-ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๓	๐.๓๐
-ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๑๔	๑.๓๘
-ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑	๐.๑๐
-ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐	๐.๙๘
-ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๔๕	๔.๔๓
-ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๖๘	๖.๖๙
-ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๘	๑.๗๗
-ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๘๘	๑๘.๔๔
-ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๕๖	๕.๕๑
ลูกจ้างประจำ	๙๓	๙.๑๔
พนักงานราชการ	๕๒๑	๕๑.๒๓
รวม	๑,๐๑๗	๑๐๐
๕. สถานที่ปฏิบัติงาน		
ส่วนกลาง	๒๗๐	๒๖.๕๕
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๗๔๗	๗๓.๔๕
รวม	๑,๐๑๗	๑๐๐

“ทช. โปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม นำความซื่อสัตย์ ขจัดการทุจริต”

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
จากแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท	๔.๐๕	๒.๒๒	พึงพอใจมาก
๒. กรมมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๔.๐๓	๒.๑๙	พึงพอใจมาก
๓. กรมมีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของบทบาทภารกิจกรม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๓.๘๓	๑.๘๘	พึงพอใจมาก
๔. กรมมีนโยบายและให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๓.๙๔	๒.๐๓	พึงพอใจมาก
๕. กรมมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่ดีทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๙๕	๒.๐๖	พึงพอใจมาก
๖. กรมส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๘	๒.๑๐	พึงพอใจมาก
๗. กรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ทุนการศึกษา และดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๓.๘๐	๑.๘๒	พึงพอใจมาก
๘. กรมส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๘๔	๑.๘๙	พึงพอใจมาก
๙. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา และเลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๓.๘๕	๑.๙๐	พึงพอใจมาก
๑๐. บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากระบบงานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๓.๙๖	๒.๐๗	พึงพอใจมาก
๑๑. กรมมีการพัฒนาระบบและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่าน เช่น การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระบบการลา ตอบแบบสอบถามออนไลน์ เป็นต้น	๔.๐๓	๒.๑๙	พึงพอใจมาก
๑๒. กรมมีเครื่องมือเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๓.๘๗	๑.๙๒	พึงพอใจมาก

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๑๓. กรมมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๓.๙๗	๒.๐๘	พึงพอใจมาก
๑๔. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องต่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓.๙๔	๒.๐๒	พึงพอใจมาก
๑๕. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและ สนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๔.๐๔	๒.๒๓	พึงพอใจมาก
๑๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๙๓	๒.๐๒	พึงพอใจมาก
๑๗. กรมมีการสรรหา พัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์กลุ่มข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูงอย่างเหมาะสม	๓.๙๑	๑.๙๘	พึงพอใจมาก
๑๘. กรมกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานของข้าราชการ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๓.๙๙	๒.๑๒	พึงพอใจมาก
๑๙. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความเชื่อมโยงกับระดับผล การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๙๑	๑.๙๙	พึงพอใจมาก
๒๐. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๘๙	๑.๙๗	พึงพอใจมาก
๒๑. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๙๐	๑.๙๗	พึงพอใจมาก
๒๒. กรมให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๓.๗๙	๑.๘๑	พึงพอใจมาก
๒๓. บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๗๖	๑.๗๗	พึงพอใจมาก
๒๔. บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการ ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อน เงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	๓.๘๒	๑.๘๕	พึงพอใจมาก
๒๕. กรมให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานในด้านส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	๓.๙๘	๒.๑๑	พึงพอใจมาก
๒๖. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่กรมจัดเตรียมให้	๓.๘๓	๑.๘๕	พึงพอใจมาก

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๒๗. กรมให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและ นันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไป ในอนาคต	๓.๙๐	๑.๙๖	พึงพอใจมาก
๒๘. ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในกรมเป็นไปอย่างมี มิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และความไว้วางใจต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๓.๙๕	๒.๐๕	พึงพอใจมาก
รวม	๓.๙๒	๒.๐๐	พึงพอใจมาก

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบทประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๐๑๗ คน พบว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมของความพึงพอใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐

ตารางแสดงผลสำรวจความพึงพอใจเป็นการให้คะแนนในรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละมิติประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						๓.๙๓
<i>มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม</i>						
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจแผนยุทธศาสตร์ กรมทางหลวงชนบท	๒๖๔ (๒๕.๙๖)	๕๕๙ (๕๔.๙๗)	๑๘๒ (๑๗.๙๐)	๘ (๐.๗๙)	๔ (๐.๓๙)	๔.๐๕
- กรมมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๒๗๒ (๒๖.๗๕)	๕๓๐ (๕๒.๑๑)	๑๙๑ (๑๘.๗๘)	๑๘ (๑.๗๗)	๖ (๐.๕๙)	๔.๐๓
<i>การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจกรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</i>						
- กรมมีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความเป็นของบทบาทภารกิจกรม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๒๓๗ (๒๓.๓๐)	๔๕๑ (๔๔.๓๕)	๒๖๑ (๒๕.๖๖)	๕๖ (๕.๕๑)	๑๒ (๑.๑๘)	๓.๘๓
- กรมมีนโยบาย และให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๒๓๖ (๒๓.๒๑)	๕๑๙ (๕๑.๐๓)	๒๓๓ (๒๒.๙๑)	๒๔ (๒.๓๖)	๕ (๐.๔๙)	๓.๙๔
<i>การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ</i>						
- กรมมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่ดีทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๒๔๒ (๒๓.๘๐)	๕๒๙ (๕๒.๐๒)	๒๑๒ (๒๐.๘๕)	๒๔ (๒.๓๖)	๑๐ (๐.๙๘)	๓.๙๕
- กรมส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๒๕๔ (๒๔.๙๘)	๕๒๐ (๕๑.๑๓)	๒๑๓ (๒๐.๙๔)	๒๖ (๒.๕๖)	๔ (๐.๓๙)	๓.๙๘

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)						๓.๙๓
- กรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ทุนการศึกษา และดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๒๑๕ (๒๑.๑๔)	๔๖๓ (๔๕.๕๓)	๒๖๘ (๒๖.๓๕)	๖๐ (๕.๙๐)	๑๑ (๑.๐๘)	๓.๘๐
- กรมส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๒๒๖ (๒๒.๒๒)	๔๗๔ (๔๖.๖๑)	๒๕๙ (๒๕.๔๗)	๔๕ (๔.๔๒)	๑๓ (๑.๒๘)	๓.๘๔

มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๙๓
มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๒๒๕ (๒๒.๑๒)	๔๗๗ (๔๖.๙๐)	๒๖๒ (๒๕.๗๖)	๔๑ (๔.๐๓)	๑๒ (๑.๑๘)	๓.๘๕
- บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากระบบงานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๒๓๘ (๒๓.๔๐)	๕๓๔ (๕๒.๕๑)	๒๑๗ (๒๑.๓๔)	๒๔ (๒.๓๖)	๔ (๐.๓๙)	๓.๙๖
- กรมมีการพัฒนาระบบและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่าน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการลา ตอบแบบสอบถามออนไลน์ เป็นต้น	๒๖๓ (๒๕.๘๖)	๕๕๒ (๕๔.๒๘)	๑๗๕ (๑๗.๒๑)	๒๓ (๒.๒๖)	๔ (๐.๓๙)	๔.๐๓
- กรมมีเครื่องมือเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๒๑๗ (๒๑.๓๔)	๕๐๕ (๔๙.๖๖)	๒๕๐ (๒๔.๕๘)	๓๔ (๓.๓๔)	๑๑ (๑.๐๘)	๓.๘๗

มติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

“ทช. โปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม นำความซื่อสัตย์ ขจัดการทุจริต”

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๙๕
<i>มีการบริหารจัดการองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร</i>						
- มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒๔๗ (๒๔.๒๙)	๕๒๐ (๕๑.๑๓)	๒๒๙ (๒๒.๕๒)	๑๔ (๑.๓๘)	๗ (๐.๖๙)	๓.๙๗
<i>พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรกรมมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</i>						
- การจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๒๓ (๒๑.๙๓)	๕๓๖ (๕๒.๗๐)	๒๓๔ (๒๓.๐๑)	๑๙ (๑.๘๗)	๕ (๐.๔๙)	๓.๙๔
- ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๒๙๙ (๒๙.๔๐)	๕๐๘ (๔๙.๙๕)	๑๖๗ (๑๖.๔๒)	๓๕ (๓.๔๔)	๘ (๐.๗๙)	๔.๐๔
- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๒๗ (๒๒.๓๒)	๕๒๙ (๕๒.๐๒)	๒๓๔ (๒๓.๐๑)	๑๙ (๑.๘๗)	๘ (๐.๗๙)	๓.๙๓
- กรมมีการพัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์กลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงอย่างเหมาะสม	๒๑๑ (๒๐.๗๕)	๕๔๐ (๕๓.๑๐)	๒๔๐ (๒๓.๖๐)	๑๗ (๑.๖๗)	๙ (๐.๘๘)	๓.๙๑
- กรมกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๒๓๗ (๒๓.๓๐)	๕๖๑ (๕๕.๑๖)	๒๐๒ (๑๙.๘๖)	๙ (๐.๘๘)	๘ (๐.๗๙)	๓.๙๙
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๒๓๗ (๒๓.๓๐)	๕๐๕ (๔๙.๖๖)	๒๒๙ (๒๒.๕๒)	๓๘ (๓.๗๔)	๘ (๐.๗๙)	๓.๙๑
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๒๓๓ (๒๒.๙๑)	๕๐๒ (๔๙.๓๖)	๒๓๕ (๒๓.๑๑)	๓๓ (๓.๒๔)	๑๔ (๑.๓๘)	๓.๘๙

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๘๕
<i>มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล</i>						
- กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๒๒๕ (๒๒.๑๒)	๕๑๐ (๕๐.๑๕)	๒๔๘ (๒๔.๓๙)	๒๘ (๒.๗๕)	๖ (๐.๕๙)	๓.๙๐
- กรมให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๒๐๔ (๒๐.๐๖)	๔๘๑ (๔๗.๓๐)	๒๖๘ (๒๖.๓๕)	๔๗ (๔.๖๒)	๑๗ (๑.๖๗)	๓.๗๙
- บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๒๐๒ (๑๙.๘๖)	๔๖๘ (๔๖.๐๒)	๒๖๘ (๒๖.๓๕)	๕๗ (๕.๖๐)	๒๒ (๒.๑๖)	๓.๗๖
- บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	๒๑๑ (๒๐.๗๕)	๔๘๗ (๔๗.๘๙)	๒๕๕ (๒๕.๐๗)	๔๙ (๔.๘๒)	๑๕ (๑.๔๗)	๓.๘๒
- กรมให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานในด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒๔๙ (๒๔.๓๙)	๕๓๖ (๕๓.๓๖)	๒๐๓ (๒๐.๘๘)	๒๔ (๒.๔๔)	๕ (๐.๔๙)	๓.๙๘

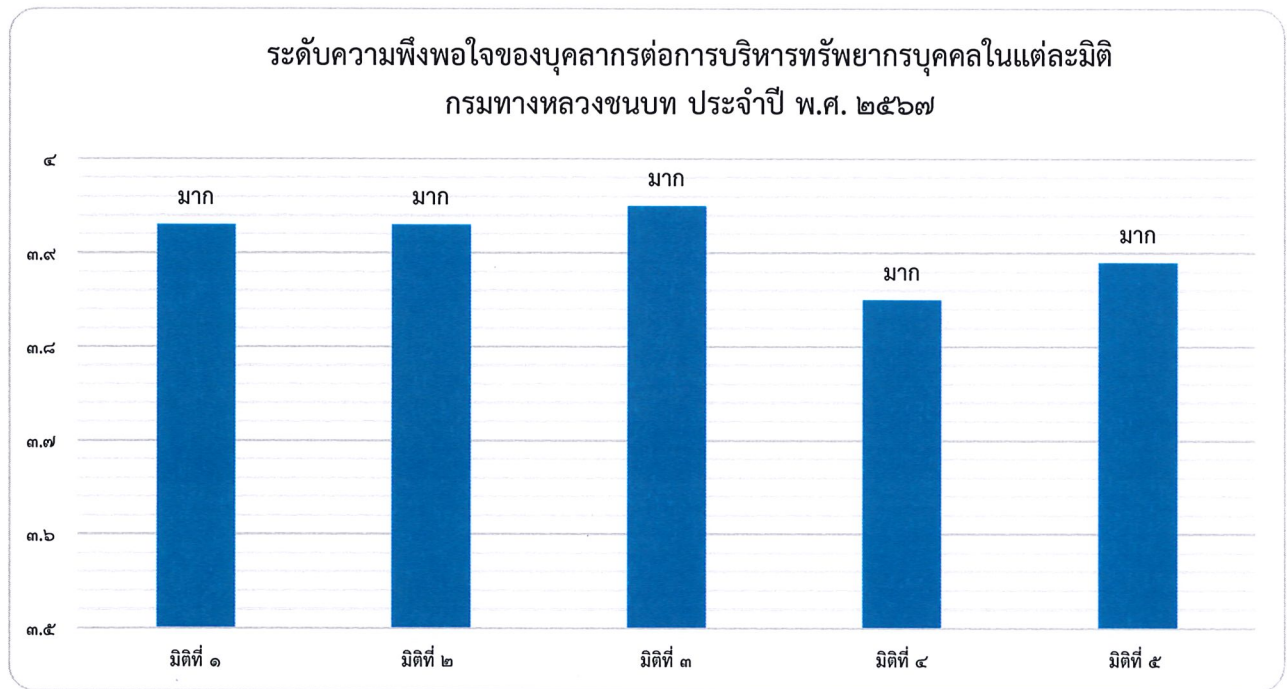
มติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						๓.๘๙
<i>พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร</i>						
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมจัดเตรียมให้	๒๐๒ (๑๙.๘๖)	๕๐๓ (๔๙.๔๖)	๒๖๔ (๒๕.๙๖)	๓๐ (๒.๙๕)	๑๘ (๑.๗๗)	๓.๘๓
- กรมให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๒๒๐ (๒๑.๖๓)	๕๑๗ (๕๐.๘๔)	๒๔๕ (๒๔.๐๙)	๒๘ (๒.๗๕)	๗ (๐.๖๙)	๓.๙๐
- ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในกรมเป็นไปอย่างมีมิตรภาพให้เกียรติ มีไมตรีจิตและความไว้วางใจต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๒๓๐ (๒๒.๖๒)	๕๔๓ (๕๓.๓๙)	๒๑๖ (๒๑.๒๔)	๒๐ (๑.๙๗)	๘ (๐.๗๙)	๓.๙๕

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

สรุปผลสำรวจความพึงพอใจในกรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก
 มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก
 มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก
 มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก
 มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก



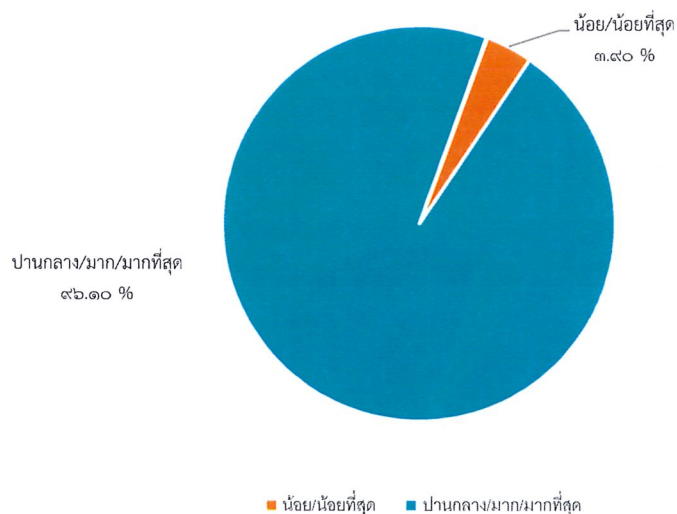
จากแผนภูมิรูปภาพแสดงให้เห็นว่า ทั้ง ๕ มิติ มีระดับความพึงพอใจมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับได้ ดังนี้

๑. มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน
๓. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ในภาพรวม

ภาพรวมระดับความพึงพอใจจากผลสำรวจ (ร้อยละ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒๒.๙๙	๕๐.๔๒	๒๒.๖๙	๒.๙๘	๐.๙๒

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบทส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ในระดับปานกลาง มาก ถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๐ และมีความพึงพอใจในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในภาพรวมได้ว่าบุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ ของระดับความพึงพอใจ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- เห็นควรสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- บุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงานเนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นแต่จำนวนบุคลากรลดลง ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในสายงานในทุกตำแหน่งงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

๒. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่ง ซึ่งจะได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน
- การพิจารณาเพื่อเลื่อนระดับ ควรมีการพิจารณาถึงประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและคำนึงถึงผลงาน

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรมีการจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทัศนคติในด้านต่าง ๆ และติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- ควรมีการฝึกอบรมภาคปฏิบัติสำหรับตำแหน่งในสายงานหลัก เพื่อให้มีการปรับปรุง ทบทวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่
- ควรมีการกำหนดความชัดเจนในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตาม ก.พ. ให้เป็นรูปธรรมมากกว่าการให้เงินเดือนตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา
- ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรในทุกระดับงาน

๔. ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การดำเนินงานต่าง ๆ ของกรมทางหลวงชนบทต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- การเลื่อนตำแหน่งควรมีการจัดสอบแข่งขันเพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

๕. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ควรส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ควรปลูกฝังการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีภายในองค์กร การช่วยเหลือแบ่งปัน