

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทราบความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของบุคลากรในภาพรวมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงชนบท
๓. เพื่อทราบความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
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 ได้ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 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 ๘๖๑ คน ผ่านทางเว็บไซต์กรมทางหลวงชนบท

การประมวลผลข้อมูล : เป็นการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

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

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

แบบสำรวจความพึงพอใจเป็นการให้คะแนนในกรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ : สถานภาพส่วนบุคคล

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

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๔๖๖	๕๔.๑๒
หญิง	๓๙๕	๔๕.๘๘
รวม	๘๖๑	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑๒	๑.๓๙
๒๕ - ๓๕ ปี	๒๑๐	๒๔.๓๙
๓๖ - ๔๕ ปี	๓๑๒	๓๖.๒๔
๔๖ - ๕๕ ปี	๒๒๐	๒๕.๕๕
มากกว่า ๕๕ ปี	๑๐๗	๑๒.๔๓
รวม	๘๖๑	๑๐๐
๓. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๖๑	๓๐.๓๑
ปริญญาตรี	๕๒๓	๖๐.๗๔
ปริญญาโท	๗๕	๘.๗๑
ปริญญาเอก	๒	๐.๒๓
รวม	๘๖๑	๑๐๐
๔. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ข้าราชการ	๓๒๗	๓๘.๐๕
-ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๐	๐
-ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๖	๐.๗๐
-ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๐	๐
-ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๗	๑.๙๘
-ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๓๗	๔.๓๑
-ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๕๐	๕.๘๒
-ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๒๓	๒.๖๘
-ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๓๓	๑๕.๔๘
-ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๖๑	๗.๑๐
ลูกจ้างประจำ	๘๗	๑๐.๐๙
พนักงานราชการ	๔๔๗	๕๑.๘๖
รวม	๘๖๑	๑๐๐
๕. สถานที่ปฏิบัติงาน		
ส่วนกลาง	๒๙๘	๓๔.๖๑
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๕๖๓	๖๕.๓๙
รวม	๘๖๑	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
จากแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท	๓.๙๙	๒.๑๐	พึงพอใจมาก
๒. กรมมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิผลทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๔.๐๐	๒.๑๓	พึงพอใจมาก
๓. กรมมีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของบทบาทภารกิจกรม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๓.๘๕	๑.๙๑	พึงพอใจมาก
๔. กรมมีนโยบายและให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๓.๙๕	๒.๐๕	พึงพอใจมาก
๕. กรมมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่ดีทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๘๙	๑.๙๖	พึงพอใจมาก
๖. กรมส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๓	๒.๐๔	พึงพอใจมาก
๗. กรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ทุนการศึกษา และดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๓.๘๑	๑.๘๕	พึงพอใจมาก
๘. กรมส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๗๙	๑.๘๒	พึงพอใจมาก
๙. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา และเลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๓.๘๐	๑.๘๓	พึงพอใจมาก
๑๐. บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากระบบงานข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๓.๘๘	๑.๙๓	พึงพอใจมาก
๑๑. กรมมีการพัฒนาระบบและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่าน เช่น การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระบบการลา ตอบแบบสอบถามออนไลน์ เป็นต้น	๔.๐๒	๒.๑๗	พึงพอใจมาก
๑๒. กรมมีเครื่องมือเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๓.๘๗	๑.๙๓	พึงพอใจมาก

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๑๓. กรมมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๓.๙๕	๒.๐๕	พึงพอใจมาก
๑๔. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องต่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓.๙๕	๒.๐๕	พึงพอใจมาก
๑๕. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและ สนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๔.๐๓	๒.๒๒	พึงพอใจมาก
๑๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๙๑	๑.๙๘	พึงพอใจมาก
๑๗. กรมมีการสรรหา พัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์กลุ่มข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูงอย่างเหมาะสม	๓.๘๘	๑.๙๕	พึงพอใจมาก
๑๘. กรมกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานของข้าราชการ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๓.๙๑	๑.๙๘	พึงพอใจมาก
๑๙. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความเชื่อมโยงกับระดับผล การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๘๘	๑.๙๕	พึงพอใจมาก
๒๐. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๘๖	๑.๙๑	พึงพอใจมาก
๒๑. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๘	๑.๙๔	พึงพอใจมาก
๒๒. กรมให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๓.๗๘	๑.๗๙	พึงพอใจมาก
๒๓. บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๗๔	๑.๗๓	พึงพอใจมาก
๒๔. บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการ ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อน เงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	๓.๗๘	๑.๘๑	พึงพอใจมาก
๒๕. กรมให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานในด้านส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	๓.๙๔	๒.๐๔	พึงพอใจมาก
๒๖. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่กรมจัดเตรียมให้	๓.๘๑	๑.๘๖	พึงพอใจมาก

ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๒๗. กรมให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและ นันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไป ในอนาคต	๓.๘๙	๑.๙๖	พึงพอใจมาก
๒๘. ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในกรมเป็นไปอย่างมี มิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และความไว้วางใจต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๓.๙๖	๒.๐๙	พึงพอใจมาก
รวม	๓.๘๙	๑.๙๖	พึงพอใจมาก

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบทประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน ๘๖๑ คน พบว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมของความพึงพอใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก

ตารางแสดงผลสำรวจความพึงพอใจเป็นการให้คะแนนในรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						๓.๙๐
<i>มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม</i>						
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจแผนยุทธศาสตร์ กรมทางหลวงชนบท	๑๘๖ (๒๑.๖๐)	๔๙๙ (๕๗.๙๖)	๑๕๙ (๑๘.๔๗)	๑๔ (๑.๖๓)	๓ (๐.๓๕)	๓.๙๙
- กรมมีนโยบายและมาตรการ การบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๒๐๙ (๒๔.๒๗)	๔๖๔ (๕๓.๘๙)	๑๖๗ (๑๙.๔๐)	๑๘ (๒.๐๙)	๓ (๐.๓๕)	๔.๐๐
<i>การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจกรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</i>						
- กรมมีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สอดคล้องกับความจำเป็นของบทบาท ภารกิจกรม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๒๐๔ (๒๓.๖๙)	๓๘๔ (๔๔.๖๐)	๒๒๐ (๒๕.๕๕)	๔๕ (๕.๒๓)	๘ (๐.๙๓)	๓.๘๕
- กรมมีนโยบาย และให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคน ที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๒๐๘ (๒๔.๑๖)	๔๓๕ (๕๐.๕๒)	๑๘๖ (๒๑.๖๐)	๒๗ (๓.๑๔)	๕ (๐.๕๘)	๓.๙๕
<i>การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ</i>						
- กรมมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร ที่ดีทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและ สมรรถนะสูง	๑๙๖ (๒๒.๗๖)	๔๒๘ (๔๙.๗๑)	๑๙๑ (๒๒.๑๘)	๓๗ (๔.๓๐)	๙ (๑.๐๕)	๓.๘๙
- กรมส่งเสริมให้มีการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๒๑๓ (๒๔.๗๔)	๔๑๙ (๔๘.๖๖)	๑๙๔ (๒๒.๕๓)	๒๕ (๒.๙๐)	๑๐ (๑.๑๖)	๓.๙๓

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)						๓.๙๐
- กรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการศึกษาต่อ ทุนการศึกษา และดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๑๙๖ (๒๒.๗๖)	๓๗๖ (๔๓.๖๗)	๒๒๖ (๒๖.๒๕)	๕๕ (๖.๓๙)	๘ (๐.๙๓)	๓.๘๑
- กรมส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๘๑ (๒๑.๐๒)	๓๙๖ (๔๕.๙๙)	๒๒๑ (๒๕.๖๗)	๔๗ (๕.๕๖)	๑๖ (๑.๘๖)	๓.๗๙

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๘๙
<i>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล</i>						
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของ ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและ เลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๑๗๘ (๒๐.๖๗)	๔๑๑ (๔๗.๗๔)	๒๐๙ (๒๔.๒๗)	๕๒ (๖.๐๔)	๑๑ (๑.๒๘)	๓.๘๐
- บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จาก ระบบงานข้อมูลสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๑๘๒ (๒๑.๑๔)	๔๒๘ (๔๙.๗๑)	๒๒๓ (๒๕.๙๐)	๒๑ (๒.๔๔)	๗ (๐.๘๑)	๓.๘๘
- กรมมีการพัฒนาระบบและนำเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่าน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการลา ตอบแบบสอบถามออนไลน์ เป็นต้น	๒๓๓ (๒๗.๐๖)	๔๓๓ (๕๐.๒๙)	๑๗๓ (๒๐.๐๙)	๑๙ (๒.๒๑)	๓ (๐.๓๕)	๔.๐๒
- กรมมีเครื่องมือเทคโนโลยีใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๒๐๐ (๒๓.๒๓)	๓๙๘ (๔๖.๒๓)	๒๒๕ (๒๖.๑๓)	๒๓ (๒.๖๗)	๑๕ (๑.๗๔)	๓.๘๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๙๒
มีการบริหารจัดการองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร						
- มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒๑๑ (๒๔.๕๑)	๔๑๙ (๔๘.๖๖)	๒๐๙ (๒๔.๒๗)	๑๗ (๑.๙๗)	๕ (๐.๕๘)	๓.๙๕
พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง						
- การจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๑๑ (๒๔.๕๑)	๔๒๘ (๕๑.๗๑)	๑๘๙ (๒๒.๙๕)	๓๐ (๓.๕๘)	๓ (๐.๓๕)	๓.๙๕
- ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๒๖๕ (๓๐.๗๘)	๓๙๖ (๔๕.๙๙)	๑๖๙ (๑๙.๖๓)	๒๕ (๒.๙๐)	๖ (๐.๗๐)	๔.๐๓
- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับผลการประเมินผลการทำงาน	๒๐๑ (๒๓.๓๔)	๔๑๓ (๔๗.๙๗)	๒๑๕ (๒๕.๙๗)	๓๐ (๓.๕๘)	๒ (๐.๒๓)	๓.๙๑
- กรมมีการพัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์กลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงอย่างเหมาะสม	๑๙๕ (๒๒.๖๕)	๔๑๗ (๔๘.๔๓)	๒๐๙ (๒๔.๒๗)	๒๙ (๓.๓๗)	๑๑ (๑.๒๘)	๓.๘๘
- กรมกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรม	๑๘๔ (๒๑.๓๗)	๔๕๐ (๕๒.๒๖)	๑๙๘ (๒๓.๐๐)	๒๒ (๒.๕๖)	๗ (๐.๘๑)	๓.๙๑
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการทำงานส่วนบุคคล	๑๙๘ (๒๓.๐๐)	๔๐๗ (๔๗.๒๗)	๒๒๐ (๒๕.๕๕)	๓๐ (๓.๕๘)	๖ (๐.๗๐)	๓.๘๘
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการทำงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๑๙๒ (๒๒.๓๐)	๔๐๘ (๔๗.๓๙)	๒๒๐ (๒๕.๕๕)	๒๗ (๓.๑๔)	๑๔ (๑.๖๓)	๓.๘๖

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						๓.๘๒
มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
- กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑๙๐ (๒๒.๐๗)	๔๒๐ (๔๘.๗๘)	๒๑๖ (๒๕.๐๙)	๒๘ (๓.๒๕)	๗ (๐.๘๑)	๓.๘๘
- กรมให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๑๗๓ (๒๐.๐๙)	๓๙๘ (๔๖.๒๓)	๒๓๒ (๒๖.๙๕)	๔๔ (๕.๑๑)	๑๔ (๑.๖๓)	๓.๗๘
- บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๑๖๑ (๑๘.๗๐)	๓๙๕ (๔๕.๘๘)	๒๔๒ (๒๘.๑๑)	๔๖ (๕.๓๔)	๑๗ (๑.๙๗)	๓.๗๔
- บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	๑๘๐ (๒๐.๙๑)	๓๙๗ (๔๖.๑๑)	๒๑๘ (๒๕.๓๒)	๕๐ (๕.๘๑)	๑๖ (๑.๘๖)	๓.๗๘
- กรมให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานในด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒๑๐ (๒๔.๓๙)	๔๒๕ (๔๙.๓๖)	๑๙๗ (๒๒.๘๘)	๒๑ (๒.๔๔)	๘ (๐.๙๓)	๓.๙๔

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

หัวข้อความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						๓.๘๙
<i>พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร</i>						
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมจัดเตรียมให้	๑๙๔ (๒๒.๕๓)	๓๘๒ (๔๔.๓๗)	๒๒๙ (๒๖.๖๐)	๔๓ (๕.๙๙)	๑๓ (๑.๕๑)	๓.๘๑
- กรมให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๑๙๔ (๒๒.๕๓)	๔๒๔ (๔๙.๒๕)	๒๐๒ (๒๓.๔๖)	๓๓ (๓.๘๓)	๘ (๐.๙๓)	๓.๘๙
- ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในกรม เป็นไปอย่างมีมิตรภาพให้เกียรติ มีเมตตาริฉัตรและความไว้วางใจต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๒๒๗ (๒๖.๓๖)	๔๑๓ (๔๗.๙๗)	๑๙๑ (๒๒.๑๘)	๒๒ (๒.๕๖)	๘ (๐.๙๓)	๓.๙๖

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

สรุปผลสำรวจความพึงพอใจในกรอบมาตรฐาน ๕ มิติ การบริหารทรัพยากรบุคคล

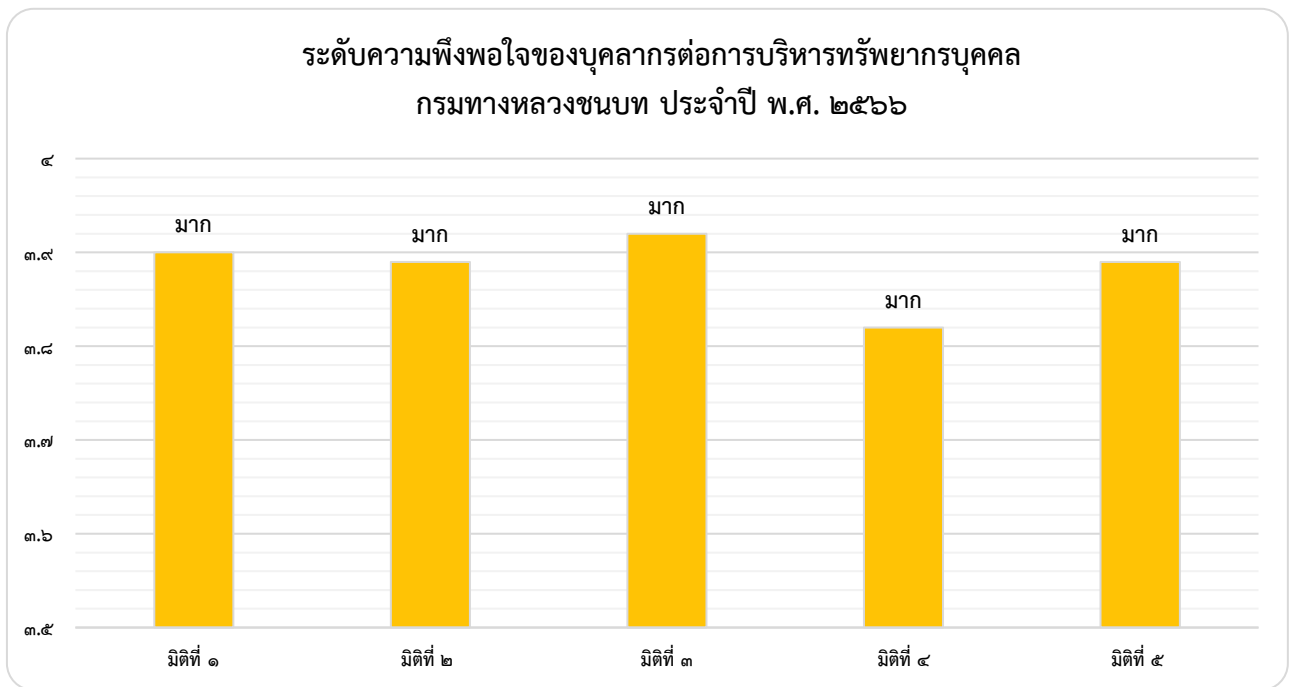
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก



จากแผนภูมิรูปภาพแสดงให้เห็นว่า ทั้ง ๕ มิติ มีระดับความพึงพอใจมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับได้ ดังนี้

๑. มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

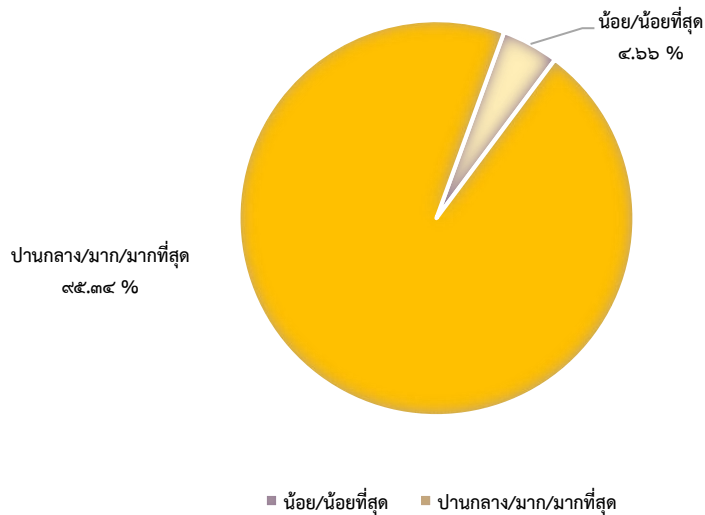
๒. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓. มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน

๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาพรวมระดับความพึงพอใจจากผลสำรวจ (ร้อยละ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒๓.๑๑	๔๘.๓๘	๒๓.๘๕	๓.๖๕	๑.๐๑

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เมื่อสรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทในภาพรวมพบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบทส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ในระดับ ปานกลาง มาก ถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๔ และมีความพึงพอใจในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔.๖๖

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

๒. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรมีการทดแทนอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณเพื่อให้มีอัตรากำลังที่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เช่น การปรับเปลี่ยนหน้าที่ทำงาน ทุก ๑ ปี หรือ ๒ ปี เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้งานของแต่ละหน่วยงานหรือภายในสำนัก
- ควรจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่ง ซึ่งจะได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรมีการจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทัศนคติในด้านต่าง ๆ และติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- ควรมีการกำหนดความชัดเจนในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตาม ก.พ. ให้เป็นรูปธรรมมากกว่าการให้เงินเดือนตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา

๔. ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การดำเนินงานต่าง ๆ ของกรมทางหลวงชนบทต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร
- ความโปร่งใสด้านข้อมูลตำแหน่งว่างควรเปิดเผยให้ทุกคนรับทราบ
- การเลื่อนตำแหน่งควรมีการจัดสอบแข่งขันเพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติให้เท่าเทียมกัน
- การเข้าถึงผู้บังคับบัญชา การแสดงความคิดเห็น ยังมีข้อจำกัด

๕. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ควรส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ควรปลูกฝังการทำงานเป็นทีม การแบ่งปัน อย่างเท่าเทียมกัน
