

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การดำเนินงานมีความโปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจให้แก่บุคลากรของกรมทางหลวงชนบท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทราบความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทางหลวงชนบท ในปีงบประมาณต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร สังกัดกรมทางหลวงชนบท ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

- เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา

เกณฑ์ในการให้คะแนน

- เกณฑ์ในการให้คะแนนในส่วนที่ ๒ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบ ๕ คำตอบให้เลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของคะแนนในแบบสอบถามดังต่อไปนี้

มากที่สุด	๕
มาก	๔
ปานกลาง	๓
น้อย	๒
น้อยที่สุด	๑

- การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบประเมิน มาคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ โดยวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลผลความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ดำเนินการส่งแบบสำรวจให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบททั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคโดยได้รับแบบสำรวจตอบกลับ จำนวน ๘๖๑ ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ร้อยละ (Percentile), ความถี่ (frequencies), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการประเมินผล

การนำเสนอข้อมูล

- นำเสนอข้อมูลในลักษณะตารางวิเคราะห์ (Analytical table) และแผนภูมิรูปภาพ

ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคล

ในการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรฯ มีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน ๘๖๑ คน มีการเก็บข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน ๕ ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๔๖๖	๕๔.๑๒
หญิง	๓๙๕	๔๕.๘๘
รวม	๘๖๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๒ ซึ่งมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๘ ของทั้งหมด

ตารางที่ ๒ แสดงช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
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

จากตารางที่ ๒ พบว่า ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๔ ของทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ ๔๖ - ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๕ ช่วงอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๙ อายุมากกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๓ และอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๖๑	๓๐.๓๑
ปริญญาตรี	๕๒๓	๖๐.๗๔
ปริญญาโท	๗๕	๘.๗๑
ปริญญาเอก	๒	๐.๒๓
รวม	๘๖๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๔ ของทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๑ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๑ และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๓๒๗	๓๘.๐๕
พนักงานราชการ	๔๔๗	๕๑.๘๖
ลูกจ้างประจำ	๘๗	๑๐.๐๙
รวม	๘๖๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๖ ของทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๕ ของทั้งหมด และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ แสดงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
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
พนักงานราชการ	๔๔๗	๕๑.๘๖
ลูกจ้างประจำ	๘๗	๑๐.๐๙
รวม	๘๖๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๖ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๕ โดยประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๘ ของทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๐ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๘ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๐ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๐ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๙

ตารางที่ ๖ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	๒๙๘	๓๔.๖๑
ส่วนภูมิภาค	๕๖๓	๖๕.๓๙
รวม	๘๖๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๙ ซึ่งมากกว่าส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๑ ของทั้งหมด

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท จากแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมทางหลวงชนบทต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

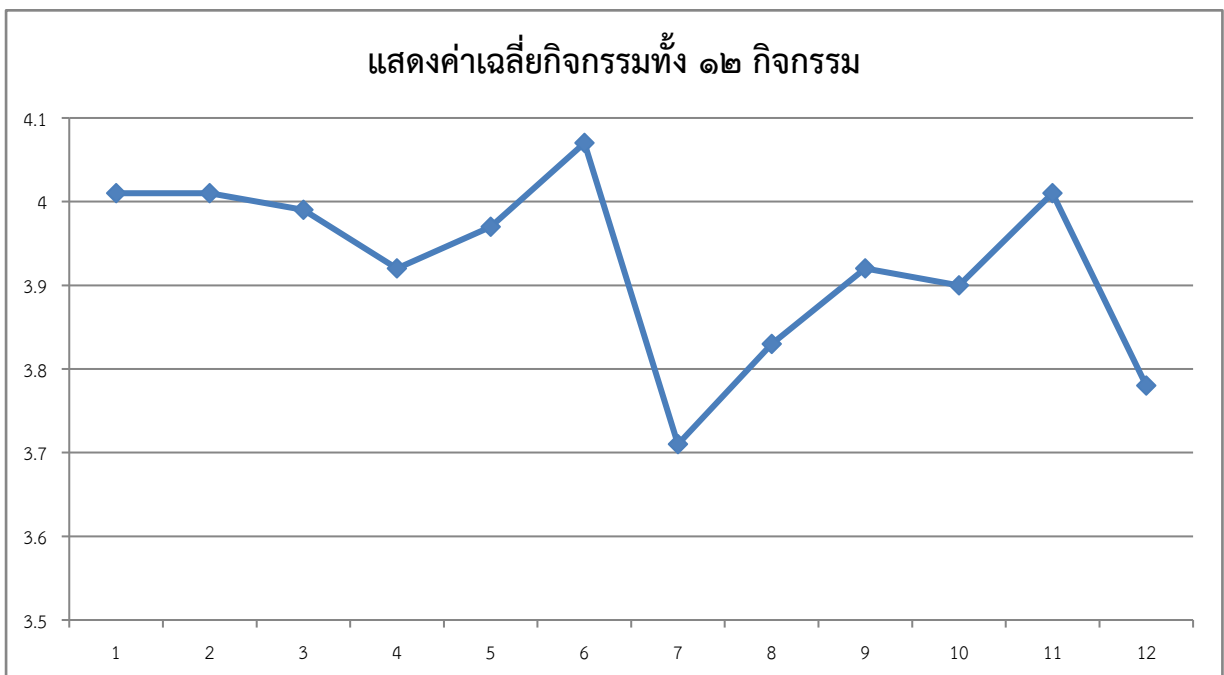
ลำดับที่	ประเด็นการสำรวจ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.	หน่วยงานมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์กิจกรรม ๕ ส	๔.๐๑	๒.๑๗	พึงพอใจมาก
๒.	ความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	๔.๐๑	๒.๑๖	พึงพอใจมาก
๓.	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ตามรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New normal)	๓.๙๙	๒.๑๔	พึงพอใจมาก
๔.	การสร้างควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๙๒	๒.๐๑	พึงพอใจมาก
๕.	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นกรมทางหลวงชนบท	๓.๙๗	๒.๑๑	พึงพอใจมาก
๖.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	๔.๐๗	๒.๓๒	พึงพอใจมาก
๗.	การจัดหาสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกายที่เหมาะสมเพียงพอ	๓.๗๑	๑.๗๓	พึงพอใจมาก
๘.	การสนับสนุนให้บุคลากรจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๘๓	๑.๘๗	พึงพอใจมาก
๙.	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การประชุมสัมมนาผู้บริหาร/ผู้นำระดับหน่วยงานภายในกรมทางหลวงชนบท	๓.๙๒	๒.๐๑	พึงพอใจมาก
๑๐.	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ การแข่งขันกีฬา งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น	๓.๙๐	๒.๐๑	พึงพอใจมาก
๑๑.	การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา และการทำประโยชน์สาธารณะ เช่น การบริจาคโลหิต การร่วมโครงการจิตอาสา เป็นต้น	๔.๐๑	๒.๑๘	พึงพอใจมาก
๑๒.	การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ภาครัฐจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ	๓.๗๘	๑.๘๒	พึงพอใจมาก
	รวม	๓.๙๓	๒.๐๔	พึงพอใจมาก

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน ๘๖๑ คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมของความพึงพอใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้สร้างเครื่องมือสำรวจ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง ๑๒ กิจกรรม มีผลสำรวจดังนี้

บุคลากรกรมทางหลวงชนบท มีความพึงพอใจระดับมากในกิจกรรม ดังต่อไปนี้

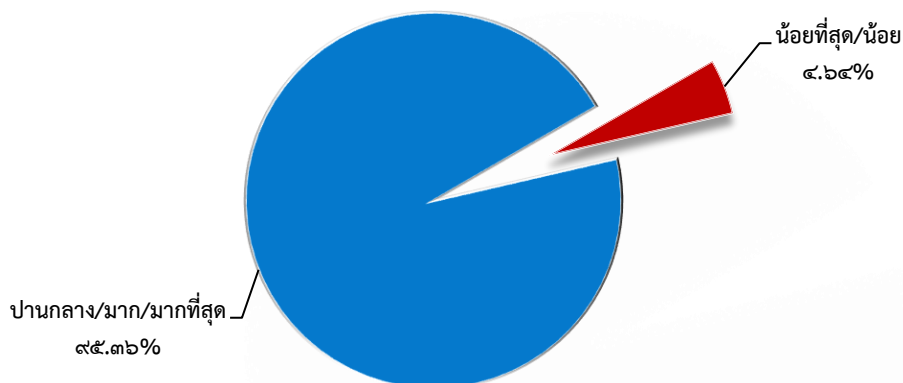
- ๑) หน่วยงานมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์กิจกรรม ๕ ส มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑
- ๒) ความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑
- ๓) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ตามรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New normal) มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙
- ๔) การสร้างควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒
- ๕) โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นกรมทางหลวงชนบท มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗
- ๖) การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗
- ๗) การจัดหาสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เพื่อการออกกำลังกายที่เหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑
- ๘) การสนับสนุนให้บุคลากรจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๓
- ๙) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การประชุมสัมมนาผู้บริหาร/ผู้นำระดับหน่วยงานภายในกรมทางหลวงชนบท มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒
- ๑๐) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ การแข่งขันกีฬา งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐
- ๑๑) การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา และการทำประโยชน์สาธารณะ เช่น การบริจาคโลหิต การร่วมโครงการจิตอาสา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑
- ๑๒) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ภาครัฐจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘



ภาพรวมของความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๒๖.๕๕	๔๕.๓๖	๒๓.๔๕	๓.๔๒	๑.๒๒

เมื่อสรุปผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยในภาพรวมพบว่าบุคลากรกรมทางหลวงชนบทส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๖

**แสดงระดับความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**



ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- มีการจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในประจำปีของส่วนกลางและสำนักต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความสามัคคีของบุคลากรในกรมทางหลวงชนบท
- ควรมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสายงานหลักที่มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนของกรม ให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำ และจัดให้มีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายภายในบริเวณสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกายและได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความถนัด ความรู้ และความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และจัดอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้หน่วยงานเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจระหว่างชุมชนกับหน่วยงานรัฐ
- ควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วของกรมทางหลวงชนบท เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรกรมทางหลวงชนบท