



# แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



# บทนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามคำสั่ง สป.อว. ที่ ๔๔๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าผลการดำเนินงานจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ รวมถึงสนับสนุนและผลักดันการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ สื่อสารประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในกอง/กลุ่ม/ศูนย์ เข้าร่วมกิจกรรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน  
และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

มกราคม ๒๕๖๗

# สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญภาพ

สารบัญตาราง

บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของ สำนักงาน ก.พ.

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๕. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๗

บทที่ ๓

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๐

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๕

บทที่ ๕

การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

๔๓

# สารบัญ

	หน้า
ภาคผนวก	
<ul style="list-style-type: none"><li>● คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.</li></ul>	๑-๑
<ul style="list-style-type: none"><li>● แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือนระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</li></ul>	๑-๓
<ul style="list-style-type: none"><li>● รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และคณะผู้จัดทำ</li></ul>	๑-๔

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	อัตราการตอบแบบสำรวจของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๑๐
๒	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามสภาพการทำงาน	๑๑
๓	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามเพศ	๑๑
๔	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุ	๑๒
๕	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒
๖	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุราชการ	๑๓
๗	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานใน สป. และ สร.อว.	๑๓
๘	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน	๑๓
๙	คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๙
๑๐	คะแนนความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๒๑
๑๑	กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจตามระดับความผูกพัน	๒๒
๑๒	กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจในข้อคำถามในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๒๒
๑๓	ค่านิยมองค์กร สป.อว.	๒๓

# สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	๔
๒	ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ	๕
๓	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๔	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑๕
๕	ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	๑๖
๖	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านงานพัฒนาบุคคล	๑๖
๗	ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๗
๘	คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๗
๙	คะแนนความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๒๑
๑๐	คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม	๒๔
๑๑	แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๗
๑๒	ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๑

# บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## บทที่ ๑

# กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความสำเร็จมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี  
มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

### ๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



### ๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์

“ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง”

#### ๔.๒ เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมสู่การขับเคลื่อนบูรณาการ อววน. อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) สป. และ สร.อว. มีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี
- (๓) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน สป. และ สร.อว. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

#### ๔.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

- ๑.๑ การวางแผนกำลังคน
- ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก
- ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ
- ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.๔ ระบบการสอนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

## **๕. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)**

### **หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร**

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่อระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ๔ ข้อ ดังนี้

๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สอดคล้องเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่อระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ รายละเอียดดังตารางที่ ๑ และตารางที่ ๒

ตารางที่ ๑ : ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
<b>Basic</b> สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ - ปลอดภัย - สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - คล่องตัว - ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ <ul style="list-style-type: none"> <li>● ปลอดภัย</li> <li>● มีประสิทธิภาพ</li> <li>● เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย</li> <li>● คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล</li> </ul>	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ และบรรยากาศ จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี พร้อมทั้งจะสร้างสิ่งดี ๆ ในการทำงาน อากาศที่ร่มรื่น และสร้างนวัตกรรม ระบบต่าง ๆ เช่น ๕ ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวก ใช้อำนวยการทำงาน การป้องกันโจรกรรม การปลูกจิตสำนึก การรณรงค์เรื่องการรักองค์กร เป็นต้น ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
<b>Advance</b> - สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรับผิดชอบ</li> <li>● กล้าตัดสินใจ</li> <li>● เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา</li> <li>● มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร เพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่อย่างทันที่ มีกระบวนการหรือ ขั้นตอนการตัดสินใจ เกิดจากการฝึกปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่ายอำนาจหน้าที่ บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ขอบเขตการตัดสินใจว่าอะไรปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาลดลง
<b>Significance</b> - การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร</li> <li>● มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา</li> </ul>	มีทีมงานภายในองค์กรที่ประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร อาจมีได้หลายระดับ ทั้งทีมส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่างประเทศไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหาด้านมนุษยธรรมและบรรเทาพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อช่วยเหลือประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทีมความร่วมมืออาจประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในลักษณะ Virtual Collaboration เป็นต้น

ตารางที่ ๒ : ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
<b>Basic</b> - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน</li> <li>● เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์</li> </ul>	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ เช่น Coaching Tips การฝึกอบรมในการสร้างนวัตกรรม โครงการประกวดนวัตกรรมและ Best Practices เป็นต้น
<b>Advance</b> - การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเทมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร</li> <li>● มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์การ</li> <li>● นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี</li> </ul>	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ปัจจัยเหล่านี้อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานบุคคล สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร ๓ กลุ่ม พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทั้ง ๓ กลุ่ม คือ โอกาสในการได้นำเสนอความคิดและได้รับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไกการรับฟังและการนำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้ง ๓ กลุ่ม ที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น
<b>Significance</b> - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความภูมิใจเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์เกิดกับสังคมและประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพ</li> <li>● ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก</li> <li>● สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก</li> </ul>	มีการสร้างวัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์การในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) อยู่บนพื้นฐานของหลักคิด คือ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน

ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ

## บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร  
สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## บทที่ ๒

### กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงฯ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### กระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๘ ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดผู้รับผิดชอบ

จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ตามคำสั่ง สป.อว. ที่ ๔๔๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ประกอบด้วย หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นประธานคณะทำงาน, ผู้ช่วยปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นรองประธานคณะทำงาน, เจ้าหน้าที่ทุกกอง/กลุ่ม/ศูนย์ เป็นคณะทำงาน, ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงานและเลขานุการ, เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร และเจ้าหน้าที่งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ และได้แจ้งเวียนคำสั่งดังกล่าวให้กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อทราบ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณามอบหมายเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม/ศูนย์ เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ รวมจำนวน ๒ ท่าน เป็นผู้แทนคณะทำงานฯ และผู้แทนคณะทำงานฯ สำรอง

## **ขั้นตอนที่ ๒** **สำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร**

จัดทำหนังสือขอความร่วมมือให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

## **ขั้นตอนที่ ๓** **ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร**

๓.๑ วิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

๓.๒ ประมวลผล นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

**ขั้นตอนที่ ๔** **จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๔.๑ จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## **ขั้นตอนที่ ๕** **นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ และใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

**ขั้นตอนที่ ๖** **ดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด**

## **ขั้นตอนที่ ๗** **สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป**

## บทที่ ๓

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



### บทที่ ๓

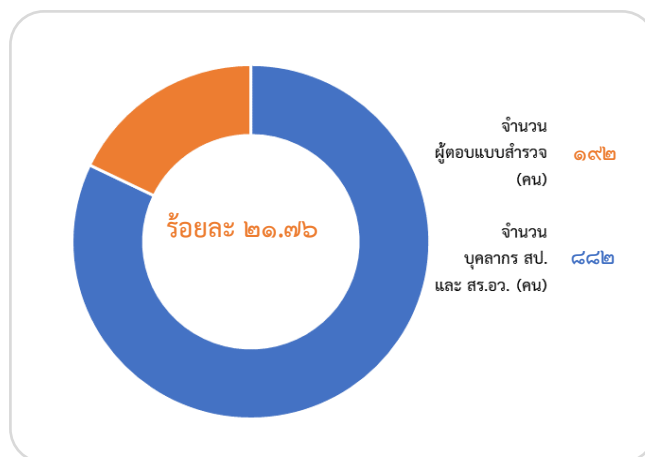
## ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง รวมทั้งการผูกใจผูกใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยได้ขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ แต่ละกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม - วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยสามารถสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นได้ดังนี้

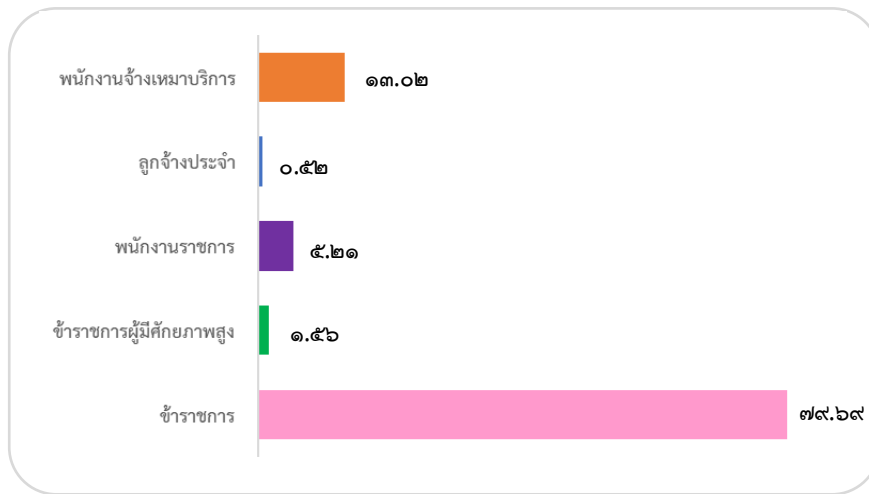
#### ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

บุคลากรของ สป. และ สร.อ. ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๘๘๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖) โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน ๑๙๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๗๖) ดังภาพที่ ๑ โดยพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๕๓ คน (ร้อยละ ๗๙.๗๐) รองลงมาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๒๕ คน (ร้อยละ ๑๓.๐๐) และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๕.๒๐) ดังภาพที่ ๒

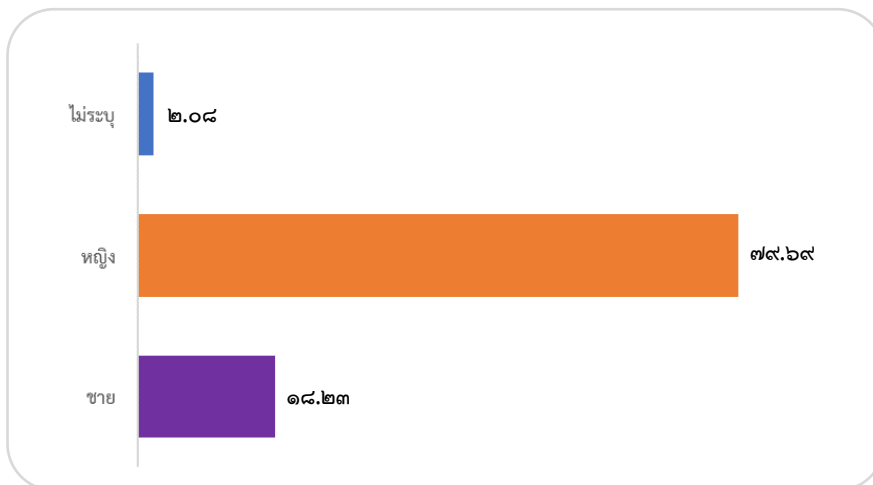
ภาพที่ ๑ : อัตราการตอบแบบสำรวจของบุคลากร สป. และ สร.อ.



ภาพที่ ๒ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามสภาพการทำงาน

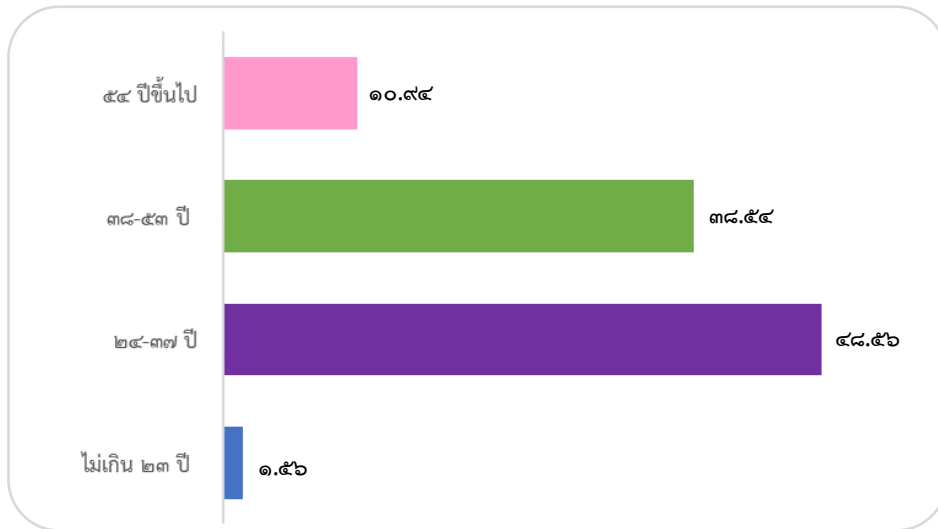


ภาพที่ ๓ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามเพศ

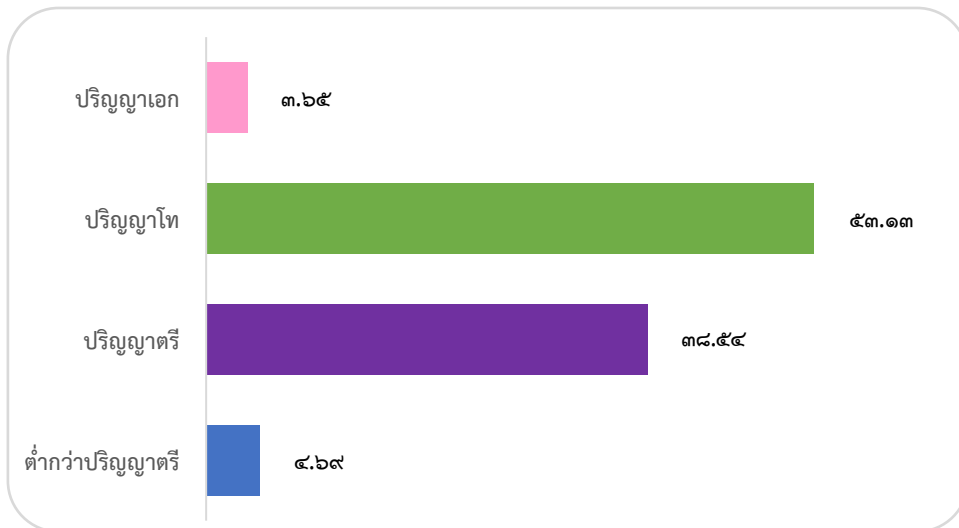


ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๙ เป็นเพศชายร้อยละ ๑๘.๒๓ และไม่ระบุ ร้อยละ ๒.๐๘ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ดังภาพที่ ๓ เมื่อพิจารณาจากอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๒๔ - ๓๗ ปี จำนวน ๙๔ คน (ร้อยละ ๔๘.๙๖) รองลงมาเป็นอายุระหว่าง ๓๘ - ๕๓ ปี จำนวน ๗๔ คน (ร้อยละ ๓๘.๕๔) และอายุ ๕๔ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๑ คน (๑๐.๙๔) ดังภาพที่ ๔ เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐๒ คน (ร้อยละ ๕๓.๑๓) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๔ คน ดังภาพที่ ๕

ภาพที่ ๔ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุ

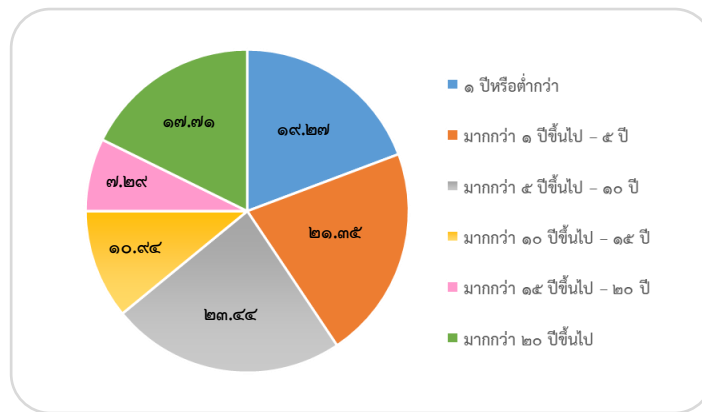


ภาพที่ ๕ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระดับการศึกษา

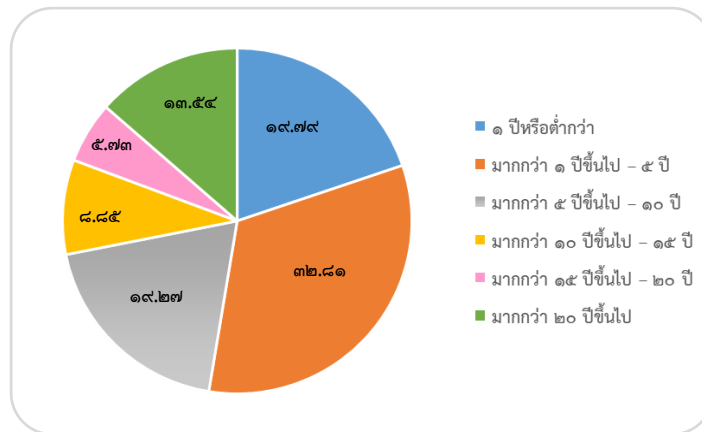


เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี จำนวน ๔๕ คน (ร้อยละ ๒๓.๔๔) รองลงมา คือ อายุราชการมากกว่า ๑ ปีขึ้นไป - ๕ ปี จำนวน ๔๑ คน (ร้อยละ ๒๑.๓๕) และพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน สป. และ สร.อว. อยู่ระหว่าง มากกว่า ๑ ปีขึ้นไป - ๕ ปี จำนวน ๖๓ คน (ร้อยละ ๓๒.๘๐) รองลงมา อยู่ระหว่าง ๑ ปี หรือต่ำกว่า จำนวน ๓๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๘๐) ดังภาพที่ ๖ และ ๗ ตามลำดับ

ภาพที่ ๖ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุราชการ

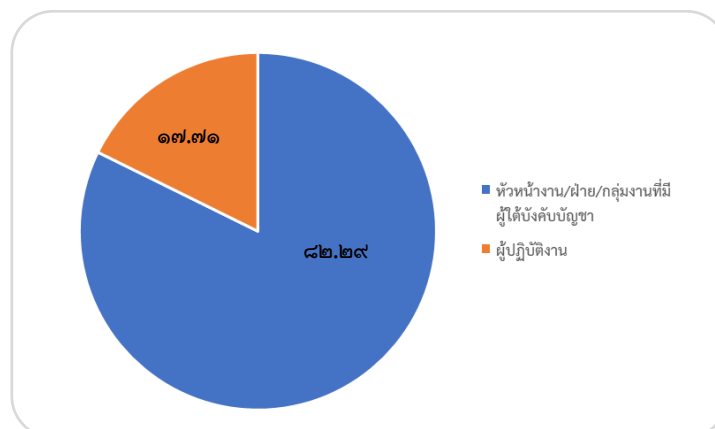


ภาพที่ ๗ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานใน สป. และ สร.อว.



เมื่อพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจเป็นกลุ่มหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๕๘ คน (ร้อยละ ๘๒.๒๙) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๔ คน (ร้อยละ ๑๗.๗๑) ดังภาพที่ ๘

ภาพที่ ๘ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน



**๒. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพัน**

การสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร มีเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ๓ หมายถึง เฉย ๆ
- ๔ หมายถึง เห็นด้วย
- ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

**ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๒.๓๓** หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับต่ำ

**ข้อเสนอแนะ** มีการดำเนินการน้อยกว่าความต้องการของบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญหรือเร่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา/สร้างความเข้าใจ/ยกระดับความคิดเห็นในปัจจุบันก่อนที่จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรลดลงไป

**ค่าเฉลี่ย ๒.๓๔ - ๓.๖๗** หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง

**ข้อเสนอแนะ** มีการดำเนินการแล้ว แต่ยังคงตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้บางส่วน จึงควรส่งเสริมให้มีการดำเนินการเพิ่มเติม เพื่อยกระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ก่อนที่จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรจะลดลง

**ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ - ๕.๐๐** หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับสูง

**ข้อเสนอแนะ** สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้ดี และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ดีขึ้นไป เพื่อรักษาและยกระดับความผูกพันของบุคลากรจนเป็นองค์กรต้นแบบที่ดีได้

**๑) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร**

ตารางที่ ๓ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
<b>คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก</b>			
๕. ฉันเห็นด้วยกับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ออนไลน์	๘๑.๘๘	๔.๐๙	สูง
๔. ฉันคิดว่าการจัดกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับของรางวัลเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น	๘๐.๘๓	๔.๐๔	สูง
๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของฉันให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนฉันในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๗๙.๗๙	๓.๙๙	สูง

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
<b>คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ๓ ลำดับแรก</b>			
๖. ฉันมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงาน กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น	๗๔.๗๙	๓.๗๔	สูง
๑. ส่วนราชการของฉันมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากร ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๗๗.๗๑	๓.๘๙	สูง
๒. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๗๙.๖๙	๓.๙๘	สูง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๗๙.๑๑</b>	<b>๓.๙๖</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ ๓ เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากรแล้ว เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๑๑ เมื่อพิจารณาข้อความ พบว่าข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ข้อ ๕ “ฉันเห็นด้วยกับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ออนไลน์” รองลงมา คือ ข้อ ๔ “ฉันคิดว่าการจัดกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับของรางวัลเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น” และอันดับที่สาม คือ ข้อ ๓ “ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของฉันให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนฉันในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ”

เมื่อพิจารณาข้อความ พบว่าข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ๓ ลำดับแรก คือ ข้อ ๖ “ฉันมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงาน กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น” รองลงมา คือ ข้อ ๑ ส่วนราชการของฉันมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และอันดับที่สาม คือ ข้อ ๒ “ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน”

## ๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

### ๒.๑) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตารางที่ ๔ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
ฉันรับทราบข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, ไลน์โอเพนแชท สป.อว., เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์, หนังสือเวียน	๘๓.๓๓	๔.๑๗	สูง

จากผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรส่วนใหญ่ รับทราบข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, ไลน์โอเพนแชท สป.อว., เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์, หนังสือเวียน โดยมีความเห็นอยู่ใน **ระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๓.๓๓** สำหรับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีหลากหลายช่องทาง บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นเรื่องช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับแรก คือ หนังสือเวียน ลำดับที่สอง คือ ไลน์โอเพนแชท สป.อว. และลำดับที่สาม คือ เว็บไซต์กระทรวงการอุดมศึกษา (<https://www.mhesi.go.th>) รายละเอียดดังตารางที่ ๔ และ ๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
เว็บไซต์กระทรวงการอุดมศึกษา ( <a href="https://www.mhesi.go.th">https://www.mhesi.go.th</a> )	๖๕.๑๐	๓.๒๖	ปานกลาง
เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ( <a href="https://www.ops.go.th/th">https://www.ops.go.th/th</a> )	๖๓.๘๕	๓.๑๙	ปานกลาง
เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ( <a href="https://www.ops.go.th/th">https://www.ops.go.th/th</a> )	๖๓.๘๕	๓.๑๙	ปานกลาง
เฟซบุ๊กกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๖๔.๐๘	๓.๒๐	ปานกลาง
ไลน์โอเพนแชท สป.อว.	๘๒.๖๕	๔.๑๓	สูง
ทวิตเตอร์กระทรวงการอุดมศึกษา (@MHESIThailand)	๔๕.๔๕	๒.๒๗	ต่ำ
หนังสือเวียน	๘๓.๗๕	๔.๑๙	สูง

#### ๒.๒) การสื่อสารด้านงานพัฒนาบุคคล

ตารางที่ ๖ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านงานพัฒนาบุคคล

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
หน่วยงานของฉันทึมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๗๔.๕๘	๓.๗๓	สูง

จากผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรส่วนใหญ่ รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความเห็นอยู่ใน **ระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๔.๕๘** สำหรับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีหลากหลายช่องทาง บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นเรื่องช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับแรก คือ หนังสือเวียน ลำดับที่สอง คือ ไลน์โอเพนแชท สป.อว. และลำดับที่สาม คือ เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (<https://www.ops.go.th/th/personnel>) รายละเอียดดังตารางที่ ๖ และ ๗ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ( <a href="https://www.ops.go.th/th/personnel">https://www.ops.go.th/th/personnel</a> )	๖๐.๖๓	๓.๐๓	ปานกลาง
เฟซบุ๊ก HR Office of the permanent secretary	๕๐.๕๒	๒.๕๓	ปานกลาง
จดหมายข่าวกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (HR News)	๕๔.๗๖	๒.๗๔	ปานกลาง
ไลน์โอเพนแชท สป.อว.	๗๘.๔๑	๓.๙๒	สูง
หนังสือเวียน	๘๔.๐๘	๔.๒๐	สูง

๓) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

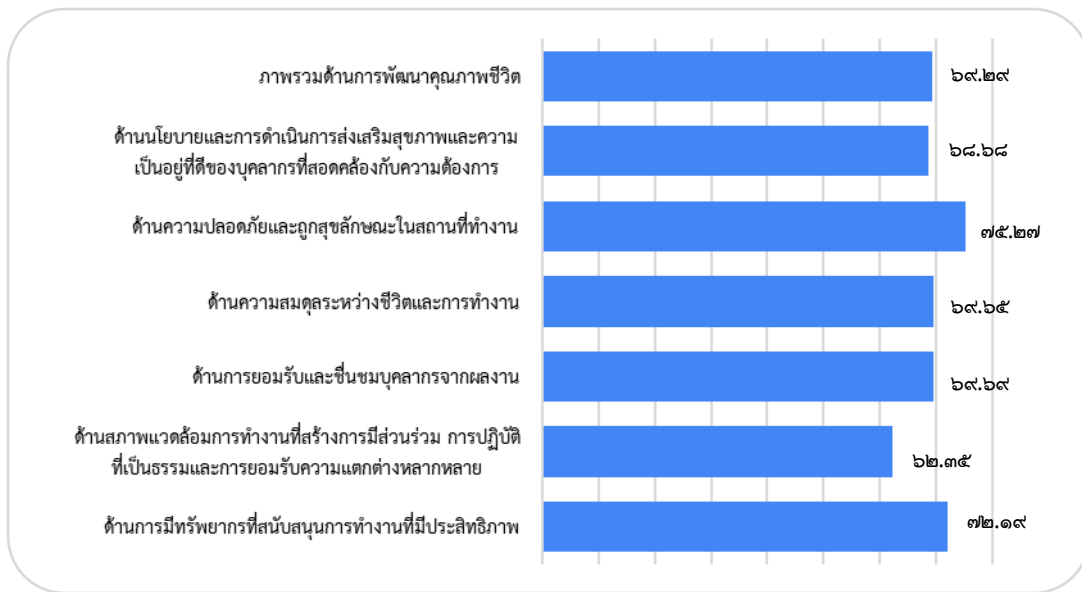
ตารางที่ ๘ : คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
<b>ด้านนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ</b>			
๑. ฉันรับรู้ถึงนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงานฉัน	๖๘.๙๖	๓.๔๕	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของฉันมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ช่วยให้ฉันมีสุขภาพจิตที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา (AQ) การจัดการความเครียด การบริหารเวลา เป็นต้น	๖๖.๙๘	๓.๓๕	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของฉันมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายที่ช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	๗๑.๘๘	๓.๕๙	ปานกลาง
๑๓. สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันจัดให้ ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการรถรับ - ส่ง เป็นต้น	๖๖.๘๘	๓.๓๔	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๖๘.๖๘</b>	<b>๓.๔๓</b>	<b>ปานกลาง</b>



ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	ร้อยละ	คะแนน	
<b>ด้านความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน</b>			
๒. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของฉัน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสารพิษ/โรค ส่งเสริมให้ฉันมีความสะดวกสบาย และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๗๓.๖๕	๓.๖๘	สูง
๑๐. ฉันรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน	๗๖.๘๘	๓.๘๔	สูง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๗๕.๒๗</b>	<b>๓.๗๖</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>			
๓. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	๖๙.๔๘	๓.๔๗	ปานกลาง
๔. ฉันรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	๗๐.๔๒	๓.๕๒	ปานกลาง
๑๑. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๙.๐๖	๓.๔๕	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๖๙.๖๕</b>	<b>๓.๔๘</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน</b>			
๗. คนที่ทำงานได้ดีในหน่วยงานของฉันได้รับการยอมรับและชื่นชมอย่างเหมาะสม	๖๙.๖๙	๓.๔๘	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๖๙.๖๙</b>	<b>๓.๔๘</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วม การปฏิบัติที่เป็นธรรมและการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย</b>			
๖. ฉันรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในหน่วยงานของฉัน	๖๔.๗๙	๓.๒๔	ปานกลาง
๘. หน่วยงานของฉันมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของฉันกับคนในองค์กร	๕๙.๙๐	๒.๙๙	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๖๒.๓๕</b>	<b>๓.๑๒</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</b>			
๑๒. วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่หน่วยงานจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของฉัน	๗๒.๑๙	๓.๖๑	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>๗๒.๑๙</b>	<b>๓.๖๑</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>คะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>	<b>๖๙.๒๙</b>	<b>๓.๔๖</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ภาพที่ ๙ : คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต



จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สป. และ สร.อว. ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๙.๒๙ ซึ่งถือเป็นคะแนนที่ไม่สูงมากนักจึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สป. และ สร.อว. ให้ดียิ่งขึ้น ดังตารางที่ ๘ สำหรับผลการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นในแต่ละด้าน เห็นว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ๓ ลำดับแรกคือ

- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วม การปฏิบัติที่เป็นธรรมและการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “หน่วยงานของฉันทันทีมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของฉันทันทีกับคนในองค์กร” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๙.๙๐ แสดงให้เห็นว่า สป.อว. ยังขาดการจัดกิจกรรมเสริมสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร

- ด้านนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันทันทีจัดให้ ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉันทันที เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการรถรับ - ส่ง เป็นต้น” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๘๘ แสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร

- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “ฉันทันทีมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๙.๐๖ แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรมีปริมาณมากเกินไปเกินกว่ากำหนดระยะเวลาที่ต้องทำแล้วเสร็จ หรือบุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาว่างระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าผู้ดูแลการปฏิบัติงาน ควรติดตามงาน สอบถามความก้าวหน้าหรือปัญหาในงานและให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม รายละเอียดดังภาพที่ ๙

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน ด้านการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน และด้านการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่หากต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร สป. และ สร.อว. ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้ง ๖ ด้าน ไปพร้อมๆ กัน

#### ๔) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

การสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. มีเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ๓ หมายถึง เฉย ๆ
- ๔ หมายถึง เห็นด้วย
- ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

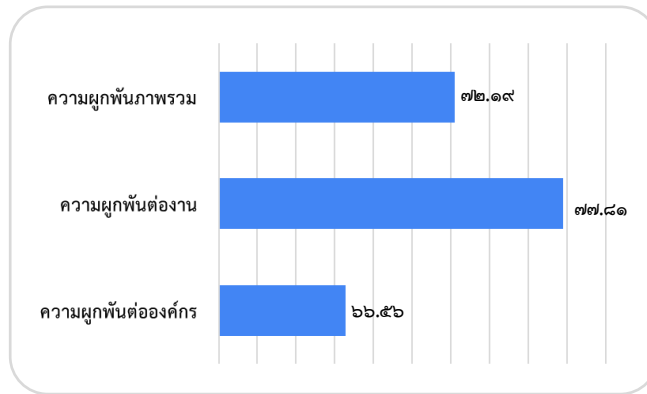
**กลุ่มที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยมากที่สุด (เชิงลบ : ช่วงคะแนน ๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน)**  
คือ กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ

**กลุ่มที่ตอบเฉย ๆ (เฉย ๆ : ช่วงคะแนน ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน) คือ กลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ** ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก

**กลุ่มที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยมากที่สุด (เชิงบวก : ช่วงคะแนน ๘๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน)**  
คือ กลุ่มที่มีความผูกพัน ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. พบว่า ความผูกพันรวมของ สป. และ สร.อว. อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๑๙ โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๕๖ และคะแนนความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๘๑ ดังภาพที่ ๑๐ และตารางที่ ๙

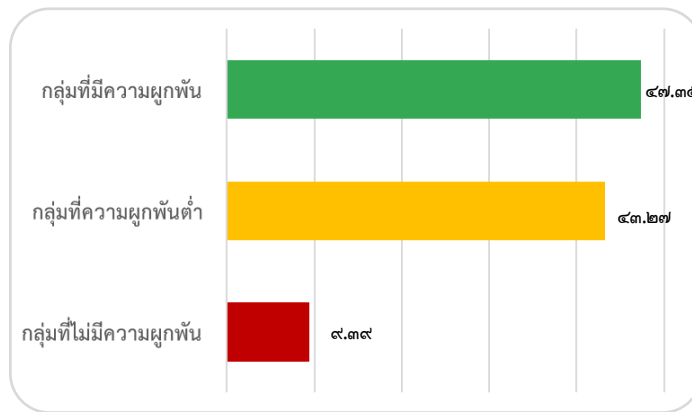
ภาพที่ ๑๐ : คะแนนความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.



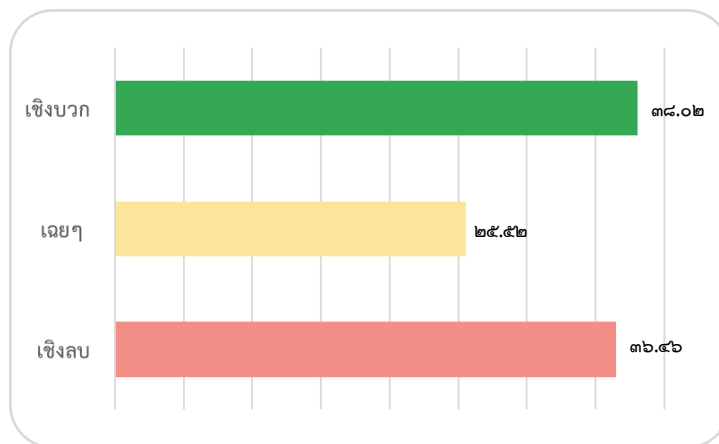
ตารางที่ ๙ : คะแนนความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวนบุคลากร ร้อยละ)					คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	
	เชิงลบ		เฉย ๆ	เชิงบวก		
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>						
๑. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	๑.๕๖	๔.๖๙	๓๕.๙๔	๔๔.๒๗	๑๓.๕๔	๗๒.๗๑
๒. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึง การลาออกหรือโอนย้ายออกจาก หน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๑๗.๑๙	๑๙.๒๗	๒๕.๕๒	๒๕.๕๒	๑๒.๕๐	๕๙.๓๘
๓. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของ ฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	๖.๗๗	๘.๓๓	๓๕.๙๔	๓๘.๐๒	๑๐.๙๔	๖๗.๖๐
<b>คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร</b>						<b>๖๖.๕๖</b>
<b>ความผูกพันต่องาน</b>						
๑. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	๐.๕๒	๒.๐๘	๒๑.๘๘	๔๖.๓๕	๒๙.๑๗	๘๐.๓๑
๒. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๒.๐๘	๖.๒๕	๒๕.๕๒	๕๒.๐๘	๑๔.๐๖	๗๓.๙๖
๓. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้ หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจของ องค์กร	๐	๓.๑๓	๒๐.๘๓	๕๓.๑๓	๒๒.๙๒	๗๙.๑๗
<b>คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่องาน</b>						<b>๗๗.๘๑</b>
<b>คะแนนความผูกพันภาพรวม</b>						<b>๗๒.๑๙</b>

ภาพที่ ๑๑ : กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจตามระดับความผูกพัน



ภาพที่ ๑๒ : กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจในข้อคำถามในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจของ สป. และ สร.อ. ร้อยละ ๔๗.๓๕ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน ร้อยละ ๔๓.๒๗ อยู่ในกลุ่มความผูกพันต่ำ และร้อยละ ๙.๓๘ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ ๓๘.๐๒ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา รายละเอียดดังภาพที่ ๑๑ และภาพที่ ๑๒ ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ผลคะแนนความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อ. เรียงจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่องาน ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรควรเน้นให้ความสำคัญในด้านองค์กร ซึ่งกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยในด้านองค์กรนั้น อาจจะมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยในด้านตัวงาน กลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน อาจมีการปรับปรุงการมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น

ทั้งนี้ ทั้งปัจจัยด้านองค์กรและตัวงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. หน่วยงานจึงควรพิจารณายกระดับทั้ง ๒ ปัจจัย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรด้วย

### ๓. ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร

การสำรวจความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร มีเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๑ หมายถึง ไม่เคยเห็นเลย
- ๒ หมายถึง เห็นน้อยครั้ง
- ๓ หมายถึง เห็นบ้างบางครั้ง
- ๔ หมายถึง เห็นบ่อยครั้ง
- ๕ หมายถึง เห็นเป็นประจำทุกวัน

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๐.๐๐ - ๒๐.๐๐ หมายถึง ไม่เคยเห็นเลย  
 คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒๑.๐๐ - ๔๐.๐๐ หมายถึง เห็นน้อยครั้ง  
 คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๑.๐๐ - ๖๐.๐๐ หมายถึง เห็นบ้างบางครั้ง  
 คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๑.๐๐ - ๘๐.๐๐ หมายถึง เห็นบ่อยครั้ง  
 คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๑.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ หมายถึง เห็นเป็นประจำทุกวัน

ภาพที่ ๑๓ : ค่านิยมองค์กร สป.อว.



ตารางที่ ๑๐ : คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละค่านิยมองค์กร

ข้อ ที่	พฤติกรรม	S	M	A	R	T
๑	เปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่เสมอ					๗๒.๙๒
๒	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และแสดงออกด้วยความ เป็นมิตร	๗๗.๖๐				
๓	เสียสละ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม					๗๒.๗๑
๔	กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว มีความคิด สร้างสรรค์ เรียนรู้และแสวงหาทางเลือก ใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง			๗๓.๙๖		
๕	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน				๗๕.๑๐	
๖	มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบ โจทย์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				๗๔.๒๗	
๗	ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม		๗๗.๖๐			
๘	มีทัศนคติเชิงบวก และเปิดใจยอมรับ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว			๗๑.๕๖		
๙	มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น และทุ่มเทใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ		๗๘.๓๓			
๑๐	ให้บริการด้วยความเสมอภาพ เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ	๗๕.๓๑				
<b>คะแนนเฉลี่ยแต่ละค่านิยมองค์กร</b>		<b>๗๖.๔๖</b> (เห็นบ่อยครั้ง)	<b>๗๗.๙๗</b> (เห็นบ่อยครั้ง)	<b>๗๒.๗๖</b> (เห็นบ่อยครั้ง)	<b>๗๔.๖๙</b> (เห็นบ่อยครั้ง)	<b>๗๒.๘๑</b> (เห็นบ่อยครั้ง)
<b>คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม</b>		<b>๗๔.๙๔ (เห็นบ่อยครั้ง)</b>				

จากผลการสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมขององค์กร บุคลากร สป. และ สร.อว. ส่วนใหญ่  
มีความเห็นว่าพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบเห็นบ่อยครั้ง คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ ๗๔.๙๔ โดยมี  
คะแนนเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่ ๑ Mastery - มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน  
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๙๗ ลำดับที่ ๒ Service Mind - การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร  
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๔๖ Result Focus - มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๔.๖๙  
ลำดับที่ ๔ Team Effort - การทำงานด้วยกันด้วยความเคารพ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๘๑ และลำดับที่ ๕  
Agility - ความคล่องตัวในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๗๖ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๐

ค่านิยมที่มีคะแนนในระดับต่ำที่สุด จำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ Agility โดยพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม Agility ได้แก่

- ๑) การมีทัศนคติเชิงบวก และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
- ๒) พัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- ๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) กระตือรือร้น และใส่ใจในงานที่ทำ
- ๕) มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้และแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

โดยในการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม อาจจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ และเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม Agility ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking), การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management), การทำงานแบบ Agile (Agile working), การคิดเชิงบวก (Positive thinking) และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ส่วนค่านิยมที่มีคะแนนในระดับสูงที่สุดจากการสำรวจครั้งนี้ คือ Mastery โดยค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมนี้ ได้แก่

- ๑) มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น และทุ่มเท ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- ๒) ศึกษาและเพิ่มพูนองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๔) พัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๕) ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

โดยในการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม อาจจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ และเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม Mastery ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge management) การสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning), การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ในงานที่รับผิดชอบ, การพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth mindset), การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process improvement), การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และจริยธรรมในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากคะแนนที่ได้จากการสำรวจค่านิยมในแต่ละหัวข้อมีความใกล้เคียงกัน ดังนั้นในการส่งเสริมพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องตามค่านิยมนั้น ควรดำเนินการในทุก ๆ ค่านิยมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดการหลอมรวมไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

#### ๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของ สป. และ สร.อ.

##### ๑) ข้อเสนอแนะเพื่อความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป. และ สร.อ.

- มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน/เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- ให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจ กระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา
- จัดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องและจำเป็นอย่างเหมาะสม
- จัดกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- จัดให้มีกิจกรรมสม่ำเสมอ
- การพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงรวมถึงลูกจ้างเหมาบริการด้วยไม่ใช่แค่ข้าราชการ



- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติของแต่ละสายงาน เช่น กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ที่ถูกต้อง การใช้งานเทคโนโลยีที่ใหม่และทันสมัย

- การสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างเปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค  
- อยากให้มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ ด้านไม่จำกัดที่ด้านเทคโนโลยีและการศึกษา เพิ่มการให้ทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น

- พัฒนางานควบคู่ไปกับการส่งเสริมความก้าวหน้า  
- จัดให้มีโครงการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็น หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และบุคลากรที่เน้นหลักสูตรในการสร้างการรอบรู้และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

- ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

- การส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงานให้มากขึ้น  
- กิจกรรมที่จัดมีความเหมาะสมกับงบประมาณและบุคลากร สป. สร. อยู่แล้ว เห็นกิจกรรมแล้วรับรู้ได้ถึงความพยายามในการทำงาน หากไม่ได้สร้างความพึงพอใจให้ทุกคนได้ไม่ยากให้เสียกำลังใจค่ะ

- ควรทำให้เห็นว่าพัฒนานั้นเกิดประโยชน์ เพราะถึงแม้ว่ามีหลักสูตรการพัฒนาหลายหลักสูตร แต่พัฒนาแล้ว ทำงานแบบเดิม มีค่าเท่าเดิม ไม่ต่างจากที่ไม่พัฒนา ก็ไม่เห็นว่าจะพัฒนาไปทำไม

- ไม่เลือกปฏิบัติทุกคนต้องได้รับเท่าเทียมกัน  
- เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความตระหนักรู้ถึงคุณค่าในงานที่แต่ละส่วนที่ทำว่ามีความสำคัญเพียงใด

- ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างกอง กลุ่มศูนย์ เพื่อให้เข้าใจการประสานงาน  
- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน (รวมลูกจ้าง) ได้มีการพัฒนาในทุกเรื่องเท่าเทียมกับข้าราชการ  
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมที่จะช่วยในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นค่ะ เพราะบางครั้งบุคลากรก็ไม่มีเวลาหลังเลิกงานมากเพียงพอที่จะไปแสวงหาด้วยตนเองด้วยภาระหน้าที่ส่วนตัว

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองตามสมควร ไม่มีการแบ่งแยก  
- การจัดกิจกรรมทำความรู้จักกันภายในส่วนงาน เนื่องจากปีงบประมาณใหม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหลายราย

- จัดให้มีกิจกรรมสม่ำเสมอ อาจทุก ๆ ๒ - ๓ เดือน  
- ส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้ทักษะอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านภาษา ด้านกีฬา และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

- จัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อสร้างความเป็นมิตร ทำ swot เพื่อลดการโอนย้ายของบุคลากร จะได้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและแก้ไขที่ต้นเหตุ

- จัดกิจกรรมการอบรมพัฒนาความรู้การทำงาน ทักษะชีวิตด้านต่าง  
- นอกเหนืออบรมทางวิชาการ ๑. อยากให้มีการอบรมการใช้โทรศัพท์เวลาประสานงานไปหน่วยงานภายในหรือภายนอก เช่น การใช้น้ำเสียงเวลาสนทนา ๒. การอบรมบุคลิกภาพควรเป็นการพัฒนาที่ เกิดประโยชน์ ให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน

- การพัฒนาบุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุนดี แต่การอบรมภายในที่ บค. จัดเอง หรือที่หน่วยงานภายนอกจัด ต้องรายงานผลให้ บค. ทราบหลังอบรมทุกครั้ง ซึ่งไม่เห็นด้วยกับการรายงาน Training 2 ที่มีรายละเอียดมากเกินไป ควรมีการปรับแก้เก็บประวัติการอบรมก็เพียงพอ เพราะตามความจริง การที่ ผอ. กอง/ศูนย์/กลุ่ม ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม ได้พิจารณาเห็นถึงประโยชน์ความเกี่ยวข้องกับงานแล้ว และกลับจาก

อบรมก็จะรายงานผู้บังคับบัญชาในสาระสำคัญเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบหรือประเมินจากการปฏิบัติงานหลังอบรม การทำ Training 2 ที่ต้องลงรายละเอียดมากทำให้เสียโอกาสให้การเก็บประวัติอบรม เนื่องจากเจ้าหน้าที่เมื่อกลับจากอบรมก็ต้องเร่งปฏิบัติงาน จนอาจลืมการรายงาน และกรณีอบรมภายในที่ บค. จัดและให้ใบประกาศเอง ก็ยังต้องให้ผู้เข้าร่วมทำรายงานเช่นกัน ซึ่งถ้า บค. ต้องการติดตาม ควรทำกระบวนการติดตามและรายงานผลการติดตามเพื่อประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล แสดงผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ภายหลังจากการอบรม

- การจัดฝึกอบรมมากขึ้น ทางด้านภาษาอังกฤษ เพราะมีความจำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น อาจจะมีการให้เรียนภาษาอังกฤษเพิ่มช่วงหลังเลิกงาน
- จัดกิจกรรม อว. สัมพันธ์ ด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนได้รู้จักใคร่ระหว่างกอง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ควรมีการจัดฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากรควรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่แบ่งแยกบุคลากร มิฉะนั้นอาจทำให้เกิดความแตกแยกในการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต
- จัดฝึกอบรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้กับทุกระดับ
- จัดกิจกรรมสัมพันธ์ จิตอาสา ด้วยงานของ บค. เองบ่อยกว่านี้
- ควรสลับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่ง ผอ. กลุ่มงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) เมื่อดำรงตำแหน่งครบ ๓ ปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถให้หลากหลาย ก่อนขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้น (ผอ.กอง)
- ควรมีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วม โดยเฉพาะตำแหน่ง ชช. อำนวยการต้น-สูง ที่ผ่านมามีต้องใช้งบประมาณของกอง ซึ่งหากกองที่มีงบประมาณน้อยก็จะได้เข้าร่วม บค. ควรพิจารณาหลักสูตรที่จำเป็นต้องเข้าร่วมและสนับสนุนงบประมาณด้วย
- อบรมเกี่ยวกับ กบข. สหกรณ์ การจัดการการเงินส่วนบุคคล
- อยากให้มีการอบรมความรู้เพิ่มพูนทักษะ แต่ใช้งบประมาณของ สป.
- ถ้ามีการสำรวจความสามารถ ทักษะที่มีของบุคลากรจะได้หาเครื่องมือที่สามารถนำมาพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้บุคคลนั้นทำงานตรงตามสายงานที่มีต้นมีศักยภาพทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นได้
- ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้ทั่วถึง
- อยากให้มีพื้นที่หรือห้องสำหรับคนที่จะต้องเข้าประชุมแบบออนไลน์หรืออบรมแบบออนไลน์เพื่อไม่ให้เกิดการรบกวนในการเข้าประชุม เช่น มีโทรศัพท์มา มีคนมาถามงาน คนรอบข้างพูดคุยเสียงดัง เป็นต้น
- การพัฒนาให้สอดคล้องกับเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน

**๒) ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพึงพอใจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของ สป. และ สร.อ**

- ควรมีการจัดกีฬาของหน่วยงาน
- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร สป.อว./มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬา กิจกรรมจิตอาสา
- จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กร
- จัดกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

- ควรเลิกค่านิยมที่ว่า การอยู่ทำ OT/การกลับบ้านช้า คือคนทำงาน คนขยัน การมาเช้าเพื่อรีบทำงาน และกลับบ้านเร็ว กลายเป็นเรื่องที่ถูกมองว่าไม่เหมาะสม ไม่มีความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับการ balance การทำงานกับชีวิตส่วนตัว

- ควรจัดกิจกรรมที่มีความผูกพันของคนในองค์กร

- ควรจัดให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์กรมากขึ้น เช่น งานเกษียณอายุ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น

- ยกเลิก ot ยกเลิกวัฒนธรรมการทำงานนอกเวลาถ้าไม่จำเป็น สร้างค่านิยมของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือการบริหารจัดการภาระงานให้สำเร็จในเวลางาน

- มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการใหม่

- หาแนวทางล้มเลิกค่านิยมการเลิกงานช้า = ทำงานดี เนื่องจากบุคลากรที่มาทำงานเช้าแล้ว กลับ ๑๕.๓๐ หรือ ๑๖.๐๐ ถูกมองว่าเป็นคนไม่ทุ่มเทให้งาน

- อยากให้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ ๑. จัดการแข่งขันกีฬาภายใน ๒. การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา ๓. การจ้างครูสอนกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น แอโรบิก โยคะ ปิงปอง เปตอง ซึ่งสามารถฝึกในออฟฟิศ ๔. ห้องออกกำลังกายควรเปิดให้บริการทั้งช่วงกลางวันและช่วงเย็นหลังเลิกงาน

- การดำเนินงานที่จริงจัง และเสมอภาค

- จัดให้มีการเลี้ยงสังสรรค์รู้จักกันภายในองค์กร เพราะ สป. คนก็ได้เยะเหมือนกระทรวงอื่น ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ

- ควรมีการจัดกิจกรรม ที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของฉันกับคนในองค์กร ที่ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

- อยากให้การทำงานในบางส่วนมีความ work life balance

- ข้าราชการได้รับเงินเดือนโดยไม่มีโบนัส ไม่มีอะไรที่จะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นอีกแล้ว เพราะรักษาก็รักษาฟรี แค่งานในห้องแอร์ก็มีความสุขแล้ว คุณภาพชีวิตและความผูกพันจริงๆ มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หากเจอเพื่อนร่วมงานดีมีชัยไปกว่าครึ่ง

- จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กัน

- สื่อสารให้รวดเร็ว และทั่วถึง

- ควรสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อประกอบการดำเนินงาน

- ให้งานผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้าง loyalty ต่อองค์กร เช่น หากในเดือนนั้นๆ ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานตรงเวลาและไม่มีการลาเลย ควรได้เบี่ยขยัน เป็นต้น

- ควรจ้างแม่บ้านเพิ่มเพื่อรักษาความสะอาดในแต่ละกอง ให้ดีกว่าเดิม

- จัดงาน สป.อว. เดย์ พร้อมๆกับงานปีใหม่

- ถ้ามีการจัดกิจกรรมให้ผู้คนหลายกองมาพบเจอกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน ก็น่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรได้

- ควรแยกเวลาการทำงานออกจากเวลาพักผ่อน ให้ชัดเจน หลีกเลี่ยงการสั่งให้ทำงานโดยไม่จำเป็นในวันหยุด

- อยากให้พิจารณา WFH สัปดาห์ ๑ - ๒ วันต่อสัปดาห์ ช่วงที่ WFH คุณภาพชีวิตดีขึ้นมาก ไม่ต้องตื่นเช้าเพื่อใช้เวลาเดินทางนานและเครียดกับการจราจรบนท้องถนน ไปถึงก็ไม่มีที่จอดรถต้องเวียนหานาน และส่วนมากบ่าย ๆ ก็หมดแรงทำงานแล้ว และก็ต้องฝืนฝืนกลับบ้านอีก

- เพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

- กิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกอง ศูนย์ กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรรู้จักกันมากขึ้น จัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น การทัศนศึกษา หรืองานทอดกฐิน
- จัดให้มีกิจกรรมที่บุคลากรของ สป.อว. ได้ทำร่วมกัน
- ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของคนในองค์กร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ต้องการให้ทำเหมือนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเคยทำมาทุกกิจกรรม (ขอรายละเอียดกิจกรรมที่เคยทำได้จากเจ้าหน้าที่ กจ. สกอ. เดิม)
- จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
- ควรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร เพราะปกติต่างกอง ต่างทำงาน ไม่รู้จักกัน
- ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความผูกพันของบุคลากร ให้มีเพิ่มขึ้น อาทิเช่น กิจกรรมกีฬา ภายในหน่วยงาน
- ขอขอบคุณสำหรับการจัดกิจกรรมดีๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร อยากให้มีกิจกรรม นวดบ่อยขึ้น และเพิ่มระยะเวลามากกว่า ๑๕ นาที
- มีการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันมากขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานจัดโครงการเดินวิ่งลดโรคลดพุง โครงการท่องเที่ยว โครงการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
- ควรมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรจากทั้งสองหน่วยงานเดิม ได้มีความรู้จักคุ้นเคยกัน และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
- จัดกิจกรรมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อทำความรู้จักและเข้าถึงซึ่งกันและกัน เนื่องจากอยู่กัน ๒ ที่ บางครั้งการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์อย่างเดียว ไม่ได้รู้จักเห็นหน้ากันก็ไม่รู้ว่าใครเป็นใคร
- การตรวจสอบสุขภาพ ควรอนุญาตให้จ้างเหมาบริการร่วมตรวจด้วย
- Relationship Activities like Sport day, Travel
- ควรจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร
- คุณภาพชีวิตของทั้ง ๒ ฝั่ง (ศรีอยุธยาและโยธี) ยังมีความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่ากัน เช่น เรื่องน้ำดื่ม ทางศรีอยุธยาซื้อน้ำดื่มที่มีมาตรฐาน ส่วนโยธี ใช้น้ำประปาที่ผ่านเครื่องกรองฯ หรือ รถบริการรับ-ส่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ฝั่งศรีอยุธยาใช้บริการ ฝั่งโยธี ลูกจ้างประจำเป็นผู้ขับรถซึ่งต้องรอรถแต่ละครั้ง ไม่ต่ำกว่า ๑๕ นาที
- อยากให้บุคลากร สป. อยู่แบบฉันทมิตร มิแบ่งชนชั้น
- มีกิจกรรมสร้างมิตรภาพระหว่างกองทำให้รู้จักกันมากขึ้นเป็นผลดีในการทำงานร่วมกัน
- จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง/สวัสดิการ/สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- ช่วยหามาตรการแก้ปัญหา ผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ลงรอยกัน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาหนักใจ ทำให้ไม่ชอบระบบงาน และไม่เกิดความผูกพัน

### ๓) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรของ สป. และ สร.อว. ให้เป็น SMART MHESI

- มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ
- สรรหา คัดเลือก คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติ
- จัดฝึกอบรมส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- ให้เรียนออนไลน์ ส่งเสริมการเรียนรู้
- อบรมออนไลน์

- จัดกิจกรรม/ฝึกอบรม
- อยากรให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงรวมถึงลูกจ้างเหมาบริการด้วยไม่ใช่แค่ข้าราชการ เป็นต้น
- ครูภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการ
- ถอดบทเรียน และมีการสัมภาษณ์บุคลากรตัวอย่างที่เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- มีการฝึกอบรม ในระยะเวลาเริ่มต้น (มีพี่เลี้ยงที่สอนงานเป็น)
- อยากรให้มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมากขึ้น
- มีการจัดทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา ในการพัฒนาบุคลากร โดยที่ไม่ต้องให้ผู้ถูกวิจารณ์ทราบ ว่าคน ๆ นั้นคือใคร อาจจัดทำแบบสำรวจออนไลน์จาก บค. ให้ภายใน กอง/ศูนย์/กลุ่ม ประเมินกันเอง และ บค. ส่งผลการประเมินให้บุคคลนั้น ๆ โดยตรง โดยที่เรื่องนี้เป็นความลับ โดยห้ามแปลงคำตอบ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นตนเอง และมีโอกาสพัฒนาตนเองในเรื่องที่ไม่มีใครกล้าบอกต่อหน้า เช่น มาถึงแต่เช้า แต่ขึ้นมาทำงาน ๙ โมงเช้าลงไปทานข้าว ๑๑ โมง ไม่แพร่ เป็นต้น
- กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรทุกคนพึงมี และอาจมีแรงจูงใจอื่นหากบุคลากรทำได้ดีกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ
- มีหลักสูตรให้เลือกเรียนที่หลากหลาย
- จัดกิจกรรม/การอบรม/โครงการเกี่ยวกับจิตวิทยาที่ช่วยเสริมสร้างค่านิยม SMART ให้กับบุคลากรให้มากขึ้น
- จัดให้มีสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ สป. และ สร.อว. ให้เป็น SMART MHESI ภายในองค์กร
- เน้นการทำงานแบบมี agility ให้มากขึ้น
- บุคลากรควรมีมิตรไมตรีต่อกัน และยึดมั่นในหน้าที่ของตน รู้จักหน้าที่ของตน
- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน (รวมลูกจ้าง) ได้มีการพัฒนาในทุกเรื่องเท่าเทียมกับข้าราชการ
- การทำงานเร็ว ไม่ได้หมายความว่างานจะมีประสิทธิภาพ ควรปลูกฝังการยอมรับความผิดอย่างกล้าหาญ การทำงานเป็นทีมร่วมกัน และการเชื่อใจกัน ในบุคลากรขององค์กร จะนำพาให้บุคลากรในองค์กร ที่ประสิทธิภาพมากขึ้น
- ควรต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าก่อน
- เสริมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะบุคลากร เช่น การแข่งขันของแต่ละหน่วยงานเพื่อประเมินประสิทธิภาพการเป็น SMART MHESI
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน
- จัดการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ การสื่อสาร ฯ
- อยากรให้จัดกิจกรรม Outing เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์คนในองค์กรนอกสถานที่บ่อยครั้งขึ้น
- จัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะและบุคลิกภาพของบุคลากร ใน ๕ ด้าน เป็นสมรรถนะหลัก ควรจัดกิจกรรมรองรับ อย่างน้อยด้านละ ๒ เรื่อง โดยให้ทุกกองเข้าร่วมงาน
- เปิดโอกาสให้บุคลากรคุณภาพทำงานที่มีความสำคัญระดับองค์กร ไม่ถูกจำกัดกรอบความคิดให้ทรัพยากรอย่างเพียงพอในการทำงาน และไม่ควรให้บุคลากรเพียงคนเดียว dominate งานในภาพรวม เช่น ข้าราชการเพียง ๑ คน ทำงานหลายโครงการ/ชิ้นงาน มีงบประมาณรวมกันหลักร้อยล้าน/พันล้านบาท

ในขณะที่บุคลากรคนอื่นที่มีวิวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ศักยภาพ และความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เคยได้รับโอกาสใด ๆ ในการทำงานระดับเดียวกัน แม้แต่ชั้นงานเดียว

- สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล

- ต้องปรับทัศนคติที่ตีระหว่างกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ตีระหว่างกัน อยู่กันแบบครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

- บค. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการเป็น SMART บ่อย ๆ หลากหลายกิจกรรม

- training in small group and can choose time that suitable to learn

- ควรลดขั้นตอนการทำงานและการเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา

- นันทนาการหรือจัดกิจกรรมร่วมกันสร้างให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้น

- มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอและปลูกจิตสำนึกการที่ให้รักในงานราชการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ถ่ายทอดนโยบายสู่ตัวชีวิต ที่วัดได้จริง /แผนพัฒนารายบุคคล / coaching อย่างเป็นระบบ

#### ๔) ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพึงพอใจด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของ สป. และ สร.อว.

- การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ควรมีการจ่ายยาหลังทราบผลด้วย หากผลการตรวจสอบสุขภาพมีความผิดปกติ และจำเป็นต้องกินยา"

- การตรวจสอบสุขภาพของทุกคนควรมีความเท่าเทียมกัน

- มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย

- จัดห้องพยาบาลสำหรับบุคลากร

- เพิ่มการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สวัสดิการที่เคยมีก็ควรมีหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

ไม่ลดทอนหรือตัดออกไป

- จัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

- ควรจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงในภาพรวมของบุคลากร

- เลี้ยงมือเที่ยง ๒ มือต่อเดือน

- อยากให้มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเหมาบริการด้วยไม่ใช่แค่ข้าราชการ เป็นต้น

- ควรจัดให้มีจุดชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า

- หากมีบ้านพักหรือสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการหรือบุคลากรจะช่วยให้ทุกคนมีความรักความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นเนื่องจากรายได้และค่าครองชีพใน กทม. ในด้านที่พักอาศัยค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของบุคลากรทำให้บางส่วนแม้จะมีความรักความผูกพันกับองค์กรแต่ด้วยปัจจัยด้านที่พักอาศัยก็เป็นเรื่องหลัก ๆ ที่ทำให้หลาย ๆ คนตัดสินใจย้ายหน่วยงานหรือออกไปหน่วยงานอื่น

- อยากให้จัดสวัสดิการ ดังนี้ ๑. จัดหาสวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม สำหรับเจ้าหน้าที่ ๒. จัดสวัสดิการอาหารกลางวันฟรีอาทิตย์ละ ๑ - ๒ วัน และ ๓. จัดหาเสื้อผ้าชุดทำงานที่เป็นยูนิฟอร์มของ สป.

- การดำเนินการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดเผย โปร่งใส และจริงใจ

- อยากให้มีที่จอดรถที่ สป. ฟังศรีอยุธยาให้มากกว่านี้

- จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

- สำรวจความพึงพอใจทุก ๖ เดือน แล้วนำมาปรับปรุง เพื่อให้ตรงต่อความต้องการ

- มีสวัสดิการ ค่าที่พักอาศัย

- อยากให้มีสวัสดิการเงินทุนให้ข้าราชการกู้ยืม เช่น กู้ยืมยามตกเบิกเงินเดือน กู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ

ปริญญาโท

- ต้องการให้บุคลากรใช้ห้องประชุมในตอนเที่ยงได้ โดยจองเพื่อดูหนัง ฟังเพลง ทานข้าว แต่ต้องทำความสะอาดด้วย หรือเมื่อมีประชุมต่อบ่าย ต้องล็อกไม่ให้สามารถจองได้ เพื่อไม่ให้รบกวนการทำงานปกติ เป็นการเพิ่มพื้นที่ความสุขให้บุคลากร

- ส่วนตัวไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการที่จัดให้ จึงไม่รู้สึกรู้ว่ามีสวัสดิการพิเศษอะไร ดังนั้น น่าจะเป็นการดี หากสามารถจัดสวัสดิการอื่นที่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มได้

- จัดสวัสดิการรถรับ-ส่ง

- ควรสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรเพื่อทราบและตอบสนองต่อความต้องการนั้น

- สวัสดิการเบื้องต้น เช่นการแจกเสื้อขององค์กร, card strap เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่แค่พูดว่าไม่มีงบเลยไม่แจก

- ควรมีรถ รับส่ง อว. โยธีย์ ไปขึ้น BTS และการตรวจสุขภาพประจำปี ควรให้สิทธิฟรี มากกว่านี้ เพราะทุกๆปี สิทธิลดน้อยลง และเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ

- ควรมีการดำเนินการในเรื่องสวัสดิการให้เป็นรูปธรรม (ประเมินจริง ทำจริง) เพราะเท่าที่เห็นมีแต่การสำรวจ แต่ไม่มีการดำเนินการใดๆ ต่อจากนั้น

- ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ตามเทศกาลหรือตามการทำงานที่ได้รับสำเร็จตามความเหมาะสม

- ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีจำนวนหลายรายการ อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

- ขอให้ตั้งน้ำดื่มในทุกชั้น ทุกอาคาร ทำงานมาหลายที่ไม่เคยเจอว่าแม้แต่ น้ำฟรีก็ไม่มีให้กิน

- จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงานจ้างเหมาขณะที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน

- ต้องการให้มีบ้านพักหรือค่าเช่าที่พักสำหรับข้าราชการ

- ส่งเสริมสวัสดิการให้เพียงพอต่อความต้องการ และสิทธิที่ควรจะได้รับของบุคลากร

ในองค์กร

- กิจกรรมกีฬา สันทนาการต่าง ๆ

- ควรมีรถส่งบุคลากรในช่วงเวลาเลิกงาน (แบบที่ ๖๘.)

- ต้องการให้ทำเหมือนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเคยทำมาทุกกิจกรรม

(ขอรายละเอียดกิจกรรมที่เคยทำได้จากเจ้าหน้าที่ กจ. สกอ. เดิม)

- ให้กิจกรรมกับพนักงานจ้างเหมาบริการเพิ่มเติม

- จัดรถรับ – ส่ง บุคลากรระหว่างสถานที่ทำงานกับสถานีรถไฟฟ้า/อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ

- สวัสดิการที่จัดควรครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม

- สวัสดิการที่มีให้กับบุคลากรของ สป. และ สร.อว. เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ถือว่ามีน้อยมาก ทั้งกิจกรรมปีใหม่ งานเลี้ยงสรรคร์ที่ควรจัดให้มีทุกปี หรือแม้แต่การจัดกิจกรรมกีฬาภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันที่ควรจัดให้มีขึ้นทุกๆปี ก็ควรดำเนินการเพื่อบุคลากรของ สป. และ สร.อว. บ้าง

- อยากให้มีสวัสดิการน้ำดื่มและกาแฟ และห้องออกกำลังกาย

- อยากให้เพิ่มรูปแบบการจัดสวัสดิการ เช่น ส่วนลด fitness หรือส่วนลดค่าอาหารในสะดวก

ใกล้เคียง

- การจัดสวัสดิการยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ว่า สป.อว. มีอะไรบ้างที่เป็นสิทธิที่ข้าราชการ หรือลูกจ้าง ได้รับนอกเหนือจากสิทธิทั่วไป

- อาจจะมีสวัสดิการอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น หอพยาบาล หรือส่วนกลางสำหรับเบิกจ่ายยาสามัญที่มีความจำเป็น เช่น ยาแก้ปวดหัว ยาแก้ปวดประจำเดือน เป็นต้น
- ต้องประกาศสวัสดิการชัดเจน และมอบเงินให้เป็นข่าว เช่น ช่วยงานศพญาติ งานแต่งงาน เป็นต้น
- ควรจัดมีสวัสดิการร้านอาหารที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อบุคลากรจะได้ซื้อรับประทาน ไม่ต้องออกไปหาซื้ออาหารด้านนอก
- จัดให้บุคลากรได้รับสิทธิช่วยเหลือต่าง ๆ ตามสิทธิที่ตนเองพึงได้รับ
- การจัดของขวัญให้ผู้เกษียณ (เท่าที่กฎหมายกำหนด) การจัดกิจกรรมสำหรับผู้เกษียณหลังอายุราชการ
- check other government offices and then will know what to do
- ควรจัดสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุให้บุคลากร สป.อว.
- สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ น่าจะมีบ้านพักให้ หรือช่วยบรรเทาค่าเช่าบ้านในแบบการเบิกค่าเช่าบ้านก็ได้ คนส่วนใหญ่อยู่ต่างจังหวัดจึงไม่รู้สิ่วที่จะเข้ามาบรรจุในเมือง (กทม.)
- สวัสดิการด้านสาธารณสุขูปโภคมากขึ้น



## บทที่ ๔

แผนการพัฒนาคคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก  
และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## บทที่ ๔

### แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับอนุมัติให้นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ได้กำหนดให้มีการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร และเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้นำข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคูณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มาประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ และบูรณาการกรอบแนวคิดในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife Framework) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. จากองค์ประกอบ ๔ มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

##### (๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์ ดังนี้

- ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างครอบคลุมทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี

**(๒) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์ ดังนี้**

๑.๔ บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับ

สถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๕ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร**

**(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร มีเป้าประสงค์ ดังนี้**

๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยม องค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรม  
ที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

**(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**

๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้นรวม ๑๖ ตัวชี้วัด ๑๖ โครงการ/  
กิจกรรมรายละเอียดตามตารางที่ ๑๑ และรายละเอียดปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๑ : แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร</b>						
<b>(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</b>						
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครอบคลุมทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรใน สป. รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๗๐	๑. การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ (เช่น เว็บไซต์, โอเพนแชท, เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	สอ.
		๒. ร้อยละของบุคลากรใน สป. และ สร.อว. การรับรู้ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๗๐	๒. การสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บค.
		๓. จำนวนครั้งการเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑๒ ครั้ง	๓. การเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กรข.
๑.๒ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑.๒.๑ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี มีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๔. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	๓ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมสำคัญทางประเพณีไทย เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- พิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่</li> <li>- พิธีสงฆ์พระและรดน้ำขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ อว.</li> </ul> </li> <li>กิจกรรมกีฬา อว.</li> <li>การประชุมประชาคม สป.อว. (จำนวน ๑ ครั้ง) เพื่อรับรู้แนวทาง นโยบาย และทิศทางการองค์กรจากผู้บริหาร สป.อว. รวมถึงร่วมรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร</li> </ul>	ม.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗ ก.พ. ๖๗ ม.ค. ๖๗	พศ.กอก. พศ.กอก. พศ.กอก. บค.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มี ขวัญและกำลังใจที่ดี	๑.๓.๑ ปรับปรุง/พัฒนา สภาพแวดล้อมให้ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	๕. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรใน สป. และ สร.อว. ต่อ บริการงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ ๗๕	๕. การบริการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี สารสนเทศที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ</li> <li>● มีช่องทางการแจ้งแก้ไขคอมพิวเตอร์ หรือการ ขอใช้บริการด้าน IT หลายช่องทาง (โทรศัพท์, อีเมล, แชนท)</li> </ul>	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กรข.
		๖. ร้อยละของบุคลากรได้รับการ ตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๕๐	๖. การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บค.
	๑.๓.๒ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๗. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อกิจกรรมปฏิบัติธรรม นำสุข อว. (ทุกวันจันทร์และวันพุธ)	ร้อยละ ๘๕	๗. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการนำ หลักธรรมศาสนาใช้ในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (โครงการปฏิบัติธรรมนำสุข อว.)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ศปท.
		๘. ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ สป.อว./อว. เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๕	๘. โครงการ “ธรรมนำใจ สอนใจคนรุ่นใหม่”	เม.ย. - มิ.ย. ๖๗	ศปท.
		๙. จำนวนกิจกรรมการแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคม Corporate Social Responsibility : CSR)	๒ กิจกรรม	๙. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● กิจกรรมการบริจาคโลหิต จำนวน ๔ ครั้ง</li> <li>● กิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส กิจกรรม จิตอาสาเพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ เก็บขยะ , ,การดูแลรักษาทำความสะอาดเรียบร้อยตาม สถานที่สาธารณะ, การปลูกต้นไม้ เป็นต้น</li> </ul>	มี.ค., มิ.ย., ก.ย., ธ.ค. ๖๗ ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	พศ.กอก. ศปท.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร</b>						
<b>(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</b>						
		๑๐. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๓ กิจกรรม	๑๐. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีกิจกรรม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● กิจกรรมที่ ๑ “สร้างชีวิต สร้างสุข สร้างวินัยทางการเงิน”</li> <li>● กิจกรรมที่ ๒ Work อย่างไร ให้ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม</li> <li>● กิจกรรมที่ ๓ การสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพดี (Happy Body)</li> </ul>	ม.ค. - ก.ย. ๖๗	บค.
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร</b>						
<b>(๒) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>						
๑.๔ บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๑.๔.๑ การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	๑๑. ระดับความสำเร็จการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ระดับ ๕	๑๑. การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บค.
๑.๕ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.๕.๑ การสร้างแรงจูงใจขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	๑๒. จำนวนกิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป.อว.	๔ กิจกรรม	๑๒. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี และการมอบเกียรติบัตรคนดีศรี อว.</li> <li>๒. การคัดเลือกพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการดีเด่นและการมอบเกียรติบัตรคนดีศรี สป.อว.</li> <li>๓. พิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการประจำปี</li> <li>๔. การสงเคราะห์สมาชิกสวัสดิการ สป. และ สร.อว.</li> </ol>	๖.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗ ๖.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗ ก.ย. ๖๗ ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บค.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</b>						
<b>(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร</b>						
๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๒.๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๑๓. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กร SMART	๒ กิจกรรม	๑๓. กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กร SMART ดังนี้ ๑. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ • Sharing ความรู้ Sharing ความรัก (KM) จากที่สู่น้อง • ร่วมคิดพิชิตรางวัล ๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การยกระดับองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓. การสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	ต.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๗  เม.ย. ๖๗ ก.พ. ๖๗  ส.ค. ๖๗	บค.  กรข./บค.  บค.
๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๒.๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการเป็นข้าราชการที่ดี	๑๔. ร้อยละข้าราชการใหม่ ของ ส.ป.อ.ว. ที่เข้าร่วมกิจกรรมการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	๑๔. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑/๒๕๖๗	พ.ย. ๖๖	บค.
		๑๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ	ร้อยละ ๗๕	๑๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “สร้างทีมงานที่ได้ใจ ได้ประสิทธิภาพด้วย DISC MODEL”	ก.พ. ๖๗	บค.
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</b>						
<b>(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</b>						
๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	๒.๓.๑ เสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการทำงาน	๑๖. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการทำงาน	๑ กิจกรรม	๑๖. การเผยแพร่ความรู้และข่าวสาร เรื่องบทบาทหญิงชาย/การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ ครั้ง)	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	บค.
<b>๘ เป้าประสงค์</b>	<b>๙ กลยุทธ์</b>	<b>๑๖ ตัวชี้วัด</b>	<b>๑๖ โครงการ/กิจกรรม</b>			

ตารางที่ ๑๒ ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	พ.ศ. ๒๕๖๖			พ.ศ. ๒๕๖๗								ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑	จัดทำ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ย. - ธ.ค. ๖๖		←→											บค.
๒	เสนอ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้คณะทำงานฯ ร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร	ธ.ค. ๖๖			←→										บค./คณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ
๓	แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ธ.ค. ๖๖			←→										บค.
๔	ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	←											→	กอง/กลุ่ม/ศูนย์ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม
๕	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน	ก.ย. ๖๗												←→	บค.
๖	เสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ	ต.ค. ๖๗												→	บค.
๗	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อสรุปผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน พร้อมสรุป ปัญหา อุปสรรค เพื่อรับทราบ</li> <li>เสนอ (ร่าง) แผนการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้คณะทำงานฯ ให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร</li> </ul>	พ.ย. - ธ.ค. ๖๗												→	บค./คณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ



## บทที่ ๕

การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก  
และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.  
ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

## บทที่ ๕

### การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

#### การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหลายช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือแจ้งเวียน, เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล <https://www.ops.go.th/th/personnel> เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ

#### การติดตามรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ นอกจากนี้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

# તાપવચક



คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร  
สป. และ สร.อว.



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
ที่ ๔๔๑ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ ปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อการเร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- |      |  |                     |
|------|--|---------------------|
| ๑.๑  | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม                 | ประธานคณะกรรมการ    |
| ๑.๒  | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม                          | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๓  | ผู้อำนวยการกองกลาง   | คณะกรรมการ          |
| ๑.๔  | ผู้แทนกองกฎหมาย  | คณะกรรมการ          |
| ๑.๕  | ผู้แทนกองการต่างประเทศ   | คณะกรรมการ          |
| ๑.๖  | ผู้แทนกองขับเคลื่อนและพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม                 | คณะกรรมการ          |
| ๑.๗  | ผู้แทนกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | คณะกรรมการ          |
| ๑.๘  | ผู้แทนกองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา                                  | คณะกรรมการ          |
| ๑.๙  | ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน   | คณะกรรมการ          |
| ๑.๑๐ | ผู้แทนกองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ ทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม              | คณะกรรมการ          |

๑.๑๑	ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน	คณะทำงาน
๑.๑๒	ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา	คณะทำงาน
๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี	คณะทำงาน
๑.๑๔	ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑.๑๕	ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑.๑๖	ผู้แทนกลุ่มตรวจราชการ	คณะทำงาน
๑.๑๗	ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๑.๑๘	ผู้แทนสำนักงานบริหารวิทยสถานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย	คณะทำงาน
๑.๑๙	ผู้แทนกลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๑.๒๐	ผู้แทนกลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์	คณะทำงาน
๑.๒๑	ผู้แทนกลุ่มอำนวยการ	คณะทำงาน
๑.๒๒	ผู้แทนกลุ่มคลัง	คณะทำงาน
๑.๒๓	ผู้แทนกลุ่มบริหารทรัพย์สิน	คณะทำงาน
๑.๒๔	ผู้แทนกลุ่มสื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑.๒๕	ผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพิเศษ	คณะทำงาน
๑.๒๖	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑.๒๗	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๘	เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

## ๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

๒.๒ ให้ข้อเสนอแนะและดำเนินงานจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร และสื่อสารชี้แจงให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

๒.๓ สนับสนุนและผลักดันให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในกลุ่มงานเข้าร่วมกิจกรรม

๒.๔ ประสานงานกับหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อติดตาม กำกับ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล รายงานผลการดำเนินงาน สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหาร

๒.๕ ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคณาวิชาชีพ  
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
(รอบ ๑๒ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(รอบ ๑๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์ที่.....

กลยุทธ์.....

เป้าประสงค์.....

หน่วยงานรับผิดชอบ : .....

ชื่อโครงการ/กิจกรรม .....				
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

หมายเหตุ : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) หากมีรูปภาพผลการดำเนินงานโปรดแนบไฟล์มาพร้อมการรายงานผลนี้ด้วย

โปรดจัดส่งไฟล์รายงานผลได้ที่ อีเมล [juntana.ch@mhesi.go.th](mailto:juntana.ch@mhesi.go.th) ภายในวันศุกร์ที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มรายงานผลได้ที่ <https://www.ops.go.th/th/personnel> → ดาวน์โหลดเอกสาร



รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และคณะผู้จัดทำ

**รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน  
ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

**๑. คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.**

- |      |  |                |
|------|--|----------------|
| ๑.๑  | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์<br>วิจัยและนวัตกรรม<br>(นางสาวสุณีย์ เลิศเพียรธรรม)                                    | ประธานคณะทำงาน |
| ๑.๒  | ผู้อำนวยการกองกลาง<br>(นางนงนภัส หมวดเดช)  | คณะทำงาน       |
| ๑.๓  | ผู้แทนกองกฎหมาย<br>(นายธนดล โปธาราเจริญ นิตกรชำนาญการ)   | คณะทำงาน       |
| ๑.๔  | ผู้แทนกองขับเคลื่อนและพัฒนาการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์<br>วิจัยและนวัตกรรม<br>(นางสาวปวีณา แสงสังข์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)          | คณะทำงาน       |
| ๑.๕  | ผู้แทนกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา<br>วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม<br>(นางบังอร โพธิ์แสง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)  | คณะทำงาน       |
| ๑.๖  | ผู้แทนกองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา<br>(นางสาวศุภมาส ลิมาวัฒนชัย นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ)                              | คณะทำงาน       |
| ๑.๗  | ผู้แทนกองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ ทางวิทยาศาสตร์<br>วิจัยและนวัตกรรม<br>(นายจิรวัฒน์ วงษ์สมาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) | คณะทำงาน       |
| ๑.๘  | ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน<br>(นางสาวปาหนัน ชื่นจิตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)   | คณะทำงาน       |
| ๑.๙  | ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา<br>(นางสาวจุฑาพร เทพพัตรา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)  | คณะทำงาน       |
| ๑.๑๐ | ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี<br>(นายสิริณัฐ ศรีประเสริฐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)  | คณะทำงาน       |
| ๑.๑๑ | ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร<br>(นายศิริพงศกร ชูสังข์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)   | คณะทำงาน       |
| ๑.๑๒ | ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน<br>(นางสาวกมลชนก สกกุลเจริญ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ)  | คณะทำงาน       |

๑.๑๓	ผู้แทนกลุ่มตรวจราชการ (นางสาวนันทกานต์ สัตยวงศ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๔	ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (นางสาวเสาวนีย์ พรสุขเพิ่มพูน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๕	ผู้แทนสำนักงานบริหารวิทยสถานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (นางสาวกัญญ์ณัฐ พวงสันเทียะ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน)	คณะทำงาน
๑.๑๖	ผู้แทนกลุ่มอำนาจการ (นางสาวนางทองสุข ภูวัฒน์กุล เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)	คณะทำงาน
๑.๑๗	ผู้แทนกลุ่มคลัง (นางบุศรา แยมเกษร นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๘	ผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพิเศษ (นายปฐมพัฒน์ โรจนนัครวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๙	เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสาวชลารัตน์ มีแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

**๒. ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.**

๒.๑	นางสาวกัญญาภรณ์	ด่วนขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๒	นางสาวมัชฌิมา	พงศ์พิพัฒน์พันธุ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๓	นายจักรพงษ์	กิจเปรมถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๔	นางสาวณัฐกานต์	ทรงกำพล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๕	นางสาวมาลีณี	ชายวิริยางกูร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒.๖	นางสาวธมลวรรณ	ทองประกอบ	นักจัดงานงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒.๗	นางสาวลลิกษิกา	ถ้ำหิน	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
๒.๘	นายพงศธร	ทองเพชรคง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒.๙	นายพงษ์เทพ	เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒.๑๐	นางสาวภารดา	ต้นสดใสวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๑๑	นางสาวณัฐชยา	บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๑๒	นางสาวกนกพร	แก่นนาคำ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๒.๑๓	นายณัฐฐนิชา	พิบูลนุรักษ์	พนักงานจ้างเหมาบริการ

## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุฐ์	มานวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวประวีณา	สว่างจิตต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

### ผู้จัดทำ

นางสาวจันทนา	ฉิมแจ้ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
--------------	---------	--

## กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐



โทรศัพท์ ๐ ๒๓๓๓ ๓๗๕๒



เว็บไซต์ : <https://www.ops.go.th/th/personnel>



Facebook : HR Office of the Permanent Secretary

