



แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



บทนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา 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

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 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน

และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญภาพ

สารบัญตาราง

บทที่ ๑	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑
	๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	
	๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
	๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.	
	๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
	๕. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
	๖. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	
บทที่ ๒	กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗
บทที่ ๓	ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๙
บทที่ ๔	แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๓
บทที่ ๕	การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	๓๑

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
● คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๑-๑
● รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สป.อว. โดยสำนักงาน ก.พ.	๑-๒
● แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)	๑-๓
● รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และคณะผู้จัดทำ	๑-๔

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)	๑๑
๒	กราฟแท่งแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)	๑๓
๓	กราฟใยแมงมุมแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)	๑๓
๔	กราฟแท่งแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	๑๙
๕	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม	๒๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	๔
๒	ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ	๕
๓	ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากร และการทำงาน	๙
๔	ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามกอง/กลุ่ม/ศูนย์	๑๑
๕	สรุปผลการสำรวจความสุข มิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด และต่ำสุด	๑๕
๖	ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกรายด้าน	๑๖
๗	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Say (กล่าวถึงองค์กร)	๑๖
๘	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Stay (อยู่กับองค์กร)	๑๖
๙	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Strive (ภูมิใจองค์กร)	๑๗
๑๐	ค่าเฉลี่ยร้อยละของความเห็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	๑๗
๑๑	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	๑๙
๑๒	สรุปคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	๒๑
๑๓	แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๕
๑๔	ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และ ความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๖

บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า 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) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

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

โดยในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ก) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

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 ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี
- (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. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข

และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๐.๕)

KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๖๐)

๖. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนากุศลกรทันสมัย พัฒนากุศลกรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็น ผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 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 ระบบการพัฒนากุศลกร

การดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สอดคล้องเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ รายละเอียด ดังตารางที่ ๑ และตารางที่ ๒

ตารางที่ ๑ ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ - ปลอดภัย - สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - คล่องตัว - ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ <ul style="list-style-type: none"> • ปลอดภัย • มีประสิทธิภาพ • เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย • คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล 	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ และบรรยากาศ จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี พร้อมทั้งจะสร้างสิ่งดี ๆ ในการทำงาน อยากรู่มุม และสร้างนวัตกรรม ระบบต่าง ๆ เช่น ๕ ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวกเอื้ออำนวยการทำงาน การป้องกันโจรกรรม การปลูกจิตสำนึก การรณรงค์เรื่องการรักษาองค์กร เป็นต้น ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
Advance - สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบ • กล้าตัดสินใจ • เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา • มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร เพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่อย่างทันท่วงที มีกระบวนการหรือ ขั้นตอนการตัดสินใจ เกิดจากการฝึกปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่ายอำนาจหน้าที่ บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ขอบเขตการตัดสินใจว่าจะไรปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาลดลง

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Significance - การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร • มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Tran-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา 	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
Basic - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน 	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร เช่น Coaching Tips
ริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> • เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ 	การฝึกอบรมในการสร้างนวัตกรรม โครงการประกวดนวัตกรรมและ Best Practices เป็นต้น
Advance - การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ท่วมเทมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> • การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร • มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร 	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยเหล่านี้อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานบุคคล สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่างๆ ให้

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
<p>การทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี 	<p>เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร ๓ กลุ่ม พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในทั้ง ๓ กลุ่ม คือ โอกาสในการได้นำเสนอความคิด และได้รับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไกการรับฟังและการนำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้ง ๓ กลุ่ม ที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น</p>
<p>Significance - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์เกิดกับสังคมและประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพ ● ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก ● สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก 	<p>มีการสร้างวัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์การในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) อยู่บนพื้นฐานของหลักคิด คือ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน</p>

ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สุวัชรบวรราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความผาสุกและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร มีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงฯ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดผู้รับผิดชอบ

จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร 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 สํารวจปัจจัยด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร

จัดทำหนังสือขอความร่วมมือให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากร (HAPPINOMETER) ผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ ๓ ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของบุคลากร (HAPPINOMETER) ผ่านระบบออนไลน์

๓.๓ วิเคราะห์และประมวลผล นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๑ จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ขั้นตอนที่ ๕ นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ และใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

บทที่ ๓

ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดย บค.

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุข และ
ความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็น
แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ซึ่งดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยสอดคล้องเชื่อมโยงในมิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work life) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง
ชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ แต่ละกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิตฯ ผ่านระบบออนไลน์
ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน - วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

- จำนวนบุคลากร สป. และ สร.อว. อว. ทั้งหมดจำนวน ๕๙๘ คน มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด
จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๔ จำแนกตามเพศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๓ คน (ร้อยละ
๗๔.๙๐) เพศชายจำนวน ๓๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๙๐) เพศทางเลือก จำนวน ๓ คน (ร้อยละ ๑.๖) และไม่ระบุ
จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๓.๗)

- ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ช่วงอายุระหว่าง ๓๘ - ๕๓ ปี จำนวน ๘๖ คน (ร้อยละ ๔๕.๐๐)
รองลงมาช่วงอายุ ๒๔ - ๓๗ ปี จำนวน ๘๕ คน (ร้อยละ ๔๔.๕๐) และต่ำสุดช่วงอายุ ไม่เกิน ๒๓ ปี จำนวน ๒ คน
(ร้อยละ ๑.๐๐) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๓ และตารางที่ ๔

ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากร และการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๘	๑๙.๙๐
หญิง	๑๔๓	๗๔.๙๐
เพศทางเลือก	๓	๑.๖๐
ไม่ระบุ	๗	๓.๗๐

ตารางที่ ๓ (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากร และการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
ไม่เกิน ๒๓ ปี	๒	๑.๐๐
๒๔ - ๓๗ ปี	๘๕	๔๔.๕๐
๓๘ - ๕๓ ปี	๘๖	๔๕.๐๐
๕๔ ปีขึ้นไป	๑๘	๙.๔๐
อายุปฏิบัติราชการ		
น้อยกว่า ๑ ปี	๑๙	๙.๙๐
๑ - ๕ ปี	๕๒	๒๗.๒๐
๖ - ๑๐ ปี	๔๓	๒๒.๕๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๔	๑๒.๖๐
มากกว่า ๑๕ ปี	๕๓	๒๗.๗๐
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔	๒.๑๐
ปริญญาตรี	๗๔	๓๘.๗๐
ปริญญาโท	๑๐๒	๕๓.๔๐
ปริญญาเอก	๑๑	๕.๘๐
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	๑๔๓	๗๔.๙๐
พนักงานราชการ	๑๑	๕.๘๐
ลูกจ้างประจำ	๓	๑.๖๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๒	๑.๐๐
พนักงานจ้างเหมาฯ	๓๐	๑๕.๗๐
ระดับตำแหน่ง		
บริหารสูง	๐	๐
บริหารต้น	๑	๐.๕๐
อำนวยการสูง	๒	๑.๐๐
อำนวยการต้น	๐	๐
ทรงคุณวุฒิ	๐	๐
เชี่ยวชาญ	๒	๑.๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๑๗	๘.๙๐
ชำนาญการ	๗๑	๓๗.๒๐
ปฏิบัติการ	๔๔	๒๓.๐๐

ตารางที่ ๓ (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากร และการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
อาวุโส	๑	๐.๕๐
ชำนาญงาน	๑๒	๖.๓๐
ปฏิบัติงาน	๑๒	๖.๓๐
ไม่ระบุ	๒๙	๑๕.๒๐

ตารางที่ ๔ ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามกอง/กลุ่ม/ศูนย์

กอง/กลุ่ม/ศูนย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานรัฐมนตรี (สร.)	๙	๔.๗๐
กองกลาง (กอก.)	๑๖	๘.๔๐
กองกฎหมาย (กกรม.)	๓	๑.๖๐
กองการต่างประเทศ (กกด.)	๑๑	๕.๘๐
กองขับเคลื่อนและพัฒนากิจการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กขค.)	๑๐	๕.๒๐
กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (กคอ.)	๑๒	๖.๓๐
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)	๒๒	๑๑.๕๐
กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กรข.)	๑๓	๖.๘๐
กองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กปว.)	๑๙	๙.๙๐
กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน (กสค.)	๘	๔.๒๐
กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา (กสป.)	๑๕	๗.๙๐
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตบ.)	๓	๑.๖๐
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๗	๓.๗๐
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	๖	๓.๑๐
กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สกน.)	๓	๑.๖๐
สำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา (สบทศ.)	๕	๒.๖๐
โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (คชท.)	๗	๓.๗๐

ตารางที่ ๔ (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามกอง/กลุ่ม/ศูนย์

กอง/กลุ่ม/ศูนย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายข้อสั่งการ และมติคณะรัฐมนตรี กชน. (กลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ : ทย.)	๒	๑.๐๐
กลุ่มตรวจราชการ (กตร.)	๖	๓.๑๐
กลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ (อร.)	๑	๐.๕๐
สำนักงานบริหารวิทยสถานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (สบว./ธัชชา)	๔	๒.๑๐
กลุ่มขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายข้อสั่งการ และมติคณะรัฐมนตรี กชน. (กลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ : ทย.)	๒	๑.๐๐
กลุ่มตรวจราชการ (กตร.)	๖	๓.๑๐
กลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ (อร.)	๑	๐.๕๐
กลุ่มสื่อสารองค์กร (สอ.)	๓	๑.๖๐
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.)	๖	๓.๑๐
รวม	๑๙๑	๑๐๐

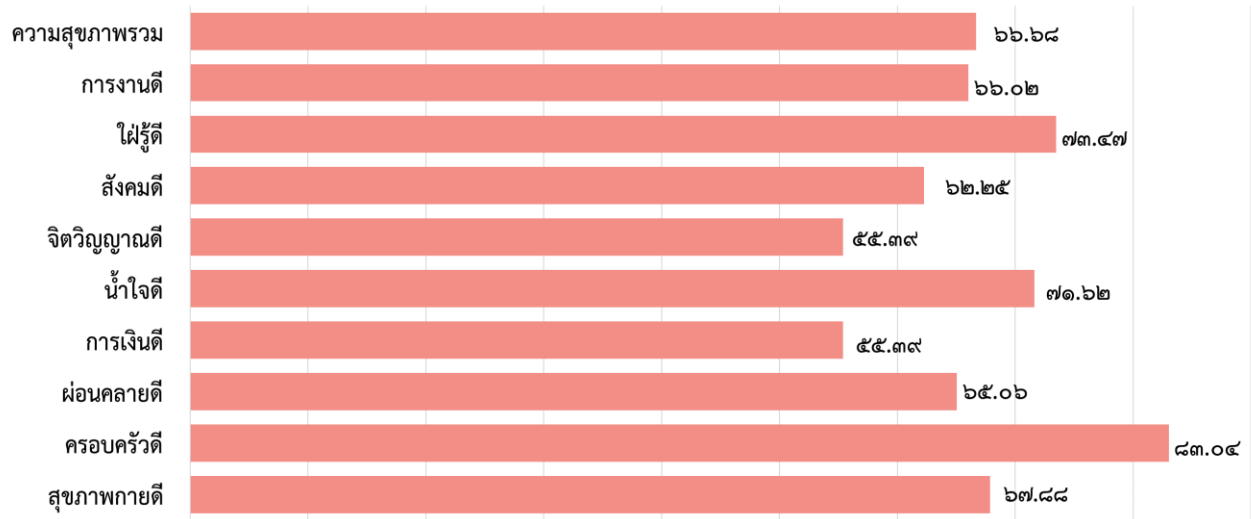
๑.๒ ผลการสำรวจคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมของบุคลากร สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เท่ากับ ๖๖.๖๘ ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความสุข” ซึ่งผลคะแนนความสุขเฉลี่ยทั้ง ๙ มิติ บุคลากรและผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป โดยหากพิจารณาเป็นรายมิติพบว่ามิติที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด คือ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๘๓.๐๔ รองลงมาคือ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๗๓.๔๗ และด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๗๑.๖๒ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสุขภาพเงินดี (Happy Money) และด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ๕๕.๓๙ และด้านสังคมดี (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๒.๒๕ ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุขเช่นกัน รายละเอียดตามภาพที่ ๑ - ๓

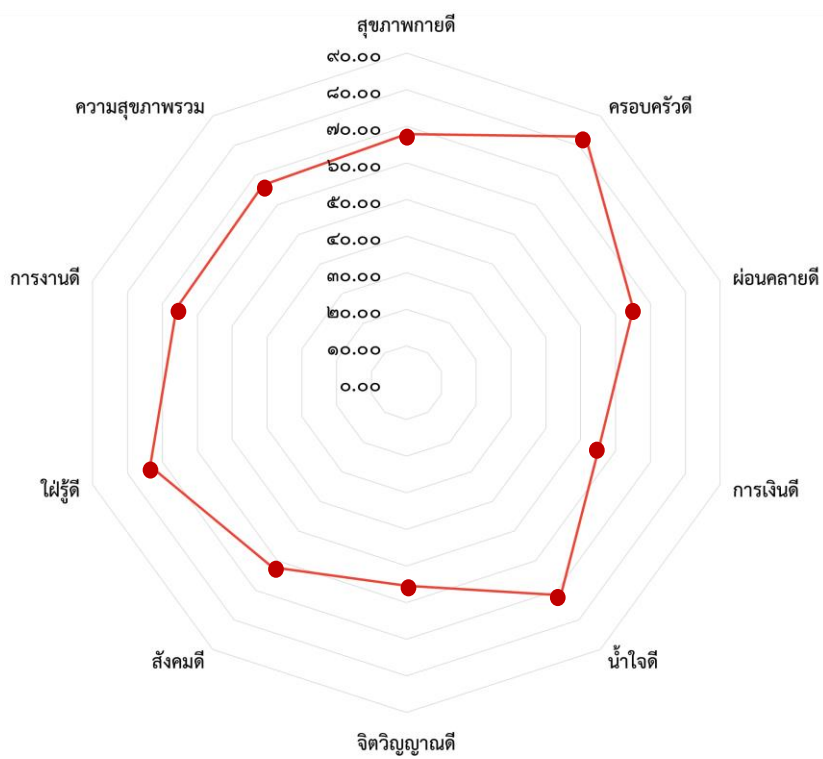
ภาพที่ ๑ แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)

คะแนนความสุขเฉลี่ย	ครอบครัวดี	ใฝ่รู้ดี	น้ำใจดี	สุขภาพกายดี	การทำงานดี	ผ่อนคลายดี	สังคมดี	สุขภาพเงินดี	จิตวิญญาณดี	ความสุขภาพรวม
ภาพรวม (๑๙๑ คน)	๘๓.๐๔ Happy 😊	๗๓.๔๗ Happy 😊	๗๑.๖๒ Happy 😊	๖๗.๘๘ Happy 😊	๖๖.๐๒ Happy 😊	๖๕.๐๖ Happy 😊	๖๒.๒๕ Happy 😊	๕๕.๓๙ Happy 😊	๕๕.๓๙ Happy 😊	๖๖.๖๘ Happy 😊

ภาพที่ ๒ กราฟแท่งแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)



ภาพที่ ๓ กราฟใยแมงมุมแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ (ภาพรวมองค์กร)



เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความสุข



คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ Very Unhappy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน



คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙ Unhappy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนา สร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง



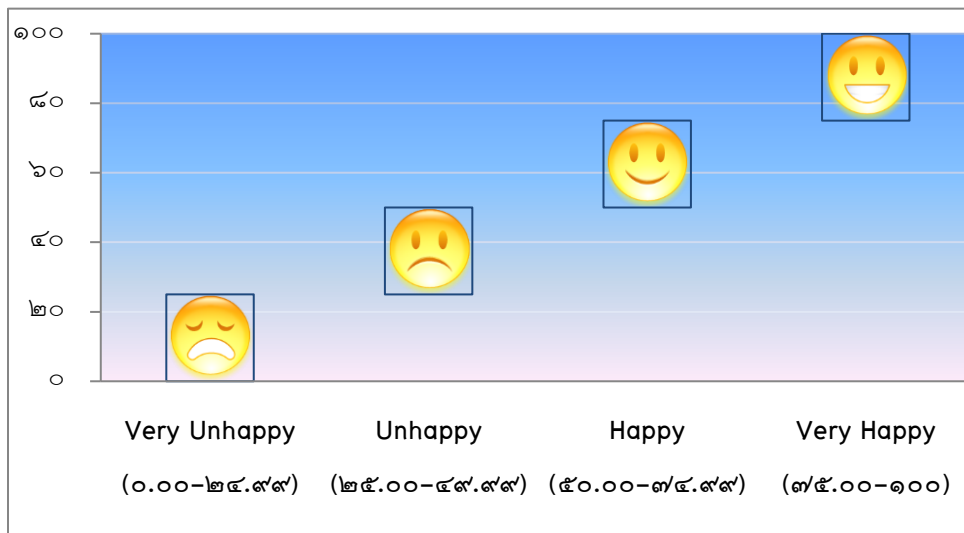
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙ Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริม และสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป



คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ Very Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ: Best Practice



จากผลการสำรวจความสุข มิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด และต่ำสุด บค. สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ สรุปผลการสำรวจความสุข มิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด และต่ำสุด

มิติด้านความสุข	ผลการวิเคราะห์	แนวทางปฏิบัติ
มิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด		
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง	- องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตครอบครัว การส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีการใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณภาพ อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแล้วกลับบ้านตรงเวลา เพื่อมีเวลาทำกิจกรรมครอบครัว
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ	- องค์กรควรส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาให้กับคนรอบข้าง	- องค์กรควรส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งลดช่องว่างและเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติงาน อาทิ กิจกรรมทำบุญ การร่วมบริจาคโลหิต กิจกรรมเพื่อสังคม การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร เพื่อรับทราบนโยบายการทำงาน การจัดกิจกรรม Morning talk ที่บุคลากรจะมีโอกาสได้พูดคุยกันสั้น ๆ ก่อนเริ่มงาน โดยมีหัวหน้างานรับฟังด้วยความจริงใจ และแก้ไขปัญหาร่วมกันการเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง กิจกรรมละลายพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นต้น
มิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำสุด		
ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีปัญหาด้านวินัย ในการใช้จ่ายเงิน รวมถึงความสามารถและความพึงพอใจ ในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน	- จากผลการวิเคราะห์มิติด้านสุขภาพการเงินที่มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด ควรดำเนินการแก้ไข โดยดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรมีการเก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต และมีวินัยการออม ส่งเสริมการใช้จ่ายเงิน และการลงทุนอย่างถูกวิธี เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านการเงิน
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ด้านจิตวิญญาณดีซึ่งไม่ได้หมายความว่าถึงเรื่องศาสนาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของการพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องของความดีงามรูปแบบต่างๆที่อยู่ภายในจิตใจ ดังนั้น หากองค์กรจะสร้างให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ต้องเน้นเรื่องการพัฒนา “จิตใจ” ของคนในองค์กร เพราะหากจิตใจของคนใน	- สำหรับมิติด้านจิตวิญญาณดี มีระดับคะแนนที่ต่ำรองลงมา ควรจัดโครงการ/กิจกรรมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น สนุกสนาน และการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร กิจกรรมการทำบุญตักบาตรในเทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมการปฏิบัติธรรม เป็นต้น - มิติด้านสังคมดีควรส่งเสริมให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างเป็น

๑.๓. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. (Engagement)

๑.๓.๑) การวิเคราะห์หาความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ ๖ ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกรายด้าน

ด้าน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ระดับความผูกพัน
Say (กล่าวถึงองค์กร)	๖๘.๒๐	มาก
Stay (อยู่กับองค์กร)	๖๑.๘๒	
Strive (ภูมิใจองค์กร)	๘๐.๕๒	
ภาพรวม	๗๐.๑๘	

จากผลการสำรวจสรุปว่า ระดับความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ๗๐.๑๘ มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก (คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง”) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ Strive (ภูมิใจองค์กร) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๕๒ รองลงมา คือ ด้าน Say (กล่าวถึงองค์กร) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๘.๒๐ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ Stay (อยู่กับองค์กร) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๑.๘๒ รายละเอียดดังตารางที่ ๖

ตารางที่ ๗ ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Say (กล่าวถึงองค์กร)

ข้อที่	Say (กล่าวถึงองค์กร)	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ระดับ
๑	ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่าน หรือไม่	๕๘.๒๒	ปานกลาง
๒	หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่าน หรือไม่	๗๒.๔๖	มาก
๓	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่	๗๓.๙๓	มาก
ภาพรวม		๖๘.๒๐	

จากผลการสำรวจ พบว่าบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งหากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปกป้ององค์กร

ตารางที่ ๘ ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Stay (อยู่กับองค์กร)

ข้อที่	Stay (อยู่กับองค์กร)	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ระดับ
๔	ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	๗๒.๖๗	ไม่ลาออก
๕	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่	๕๕.๕๐	ไม่แน่ใจ
๖	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่	๕๗.๒๘	ปานกลาง
ภาพรวม		๖๑.๘๒	

จากผลการสำรวจฯ พบว่า บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หากเมื่อมีโอกาสได้ศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป

ตารางที่ ๙ ระดับความผูกพันของบุคลากรด้าน Strive (ภูมิใจองค์กร)

ข้อที่	Strive (ภูมิใจองค์กร)	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ระดับ
๗	ท่านทุ่มเททำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน หรือไม่	๘๐.๕๒	มาก
	ภาพรวม	๘๐.๕๒	

จากผลการสำรวจฯ พบว่าบุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และร่วมพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

๑.๓.๒) ความเห็นรายข้อแสดงในรูปร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ยร้อยละของความเห็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง เอื้ออำนวยให้ทำงานอย่างมีความสุข	๗๗.๒๘
๒. หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเพียงพอ	๗๗.๑๗
๓. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน	๗๗.๕๙
๔. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๗๔.๔๕
๕. หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้	๖๐.๙๔
	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	๗๓.๓๒
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร	
๖. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางองค์กร	๗๒.๕๓
๗. ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	๗๑.๐๕
๘. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๗๒.๘๘
๙. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	๗๔.๑๔
๑๐. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	๗๐.๓๗
	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	๗๒.๑๙
ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร	
๑๑. หัวหน้างานมีวิธีการแก้ปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	๗๓.๑๓

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ) ค่าเฉลี่ยร้อยละของความเห็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
๑๒. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	๗๘.๓๒
๑๓. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน	๗๒.๔๖
๑๔. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๘๐.๖๓
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๗๖.๑๔
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	
๑๕. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	๘๒.๗๒
๑๖. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน	๗๘.๕๓
๑๗. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	๗๕.๓๙
๑๘. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	๗๙.๗๙
๑๙. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	๘๗.๖๔
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๘๐.๘๑
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	
๒๐. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	๗๔.๓๕
๒๑. ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	๗๓.๕๑
๒๒. สป.อว. มีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	๖๒.๐๐
๒๓. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	๖๔.๕๓
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๖๘.๖๐
ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน	
๒๔. สป.อว. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	๖๐.๘๔
๒๕. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	๕๗.๕๙
๒๖. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๖๖.๐๗
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๖๑.๕๐

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ) ค่าเฉลี่ยร้อยละของความเห็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

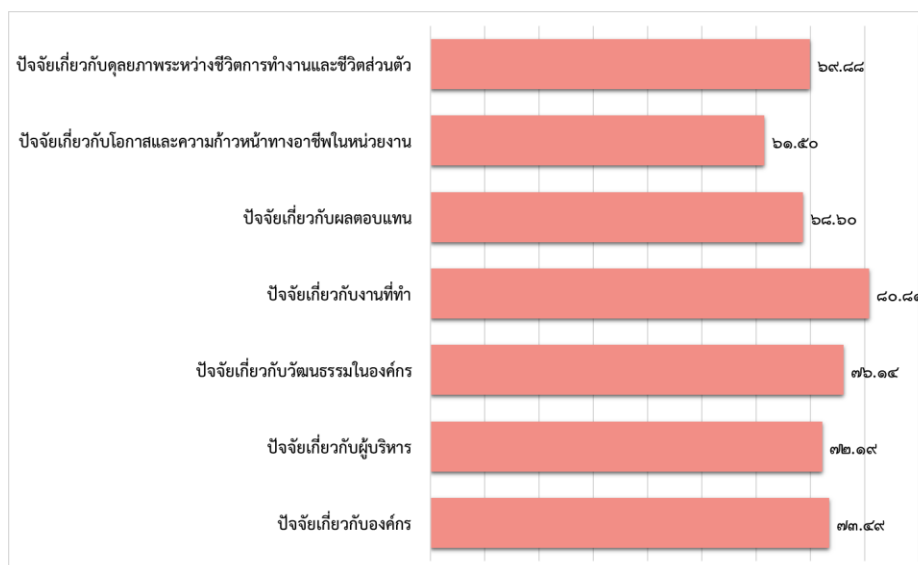
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	
๒๗. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๗.๑๒
๒๘. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	๗๑.๖๒
๒๙. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม	๗๐.๘๙
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๖๙.๘๘

๑.๓.๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก)

ตารางที่ ๑๑ แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน	๖๑.๕๐
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๖๘.๖๐
ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๙.๘๘
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร	๗๒.๑๙
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๓.๔๙
ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร	๗๖.๑๔
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๘๐.๘๑

ภาพที่ ๔ กราฟแท่งแสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร



จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. (Engagement) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๗๐.๑๘) ซึ่งถือเป็นคะแนนที่ไม่สูงมากนัก จึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยวิเคราะห์จากผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร จากปัจจัยที่บุคลากรเห็นว่า สป.อว. ยังไม่มีหรือมีอยู่น้อย เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ

- ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม เส้นทาง การเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๖๑.๕๐ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า สป.อว. ยังขาดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจนให้แก่บุคลากร

- ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม สป.อว. มีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๖๘.๖๐ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากร สป.อว. มีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการให้แก่บุคลากรยังไม่เหมาะสมและตรงกับความต้องการเท่าที่ควร

- ปัจจัยเกี่ยวกับดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๖๙.๘๘ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรมีปริมาณมากเกินไปเกินกว่ากำหนดระยะเวลาที่ต้องทำแล้วเสร็จ หรือบุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร, ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร, ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ มีคะแนนค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. จึงควรนำปัจจัยความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมาผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันเพิ่มขึ้น รวมถึงให้ความสำคัญและมุ่งเน้นปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money), ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) และด้านสังคมดี (Happy Society) ในการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนปัจจัยความสุขในทุกๆ มิติ

๒. รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สป.อว. โดยสำนักงาน ก.พ.

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้จัดส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ต่อส่วนราชการระดับกรม ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อสำรวจความผูกพันและค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทที่มีต่อส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะเบื้องต้นในการยกระดับความผูกพันของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

(๑) จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๑๑๖ คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๔ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๖

(๒) ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๙ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๒๑.๕๕ และเพศอื่นๆ ร้อยละ ๐.๘๖

(๓) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม คะแนนความผูกพัน (Engagement) คิดเป็น ๗๒.๐๐ (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการ ซึ่งมีคะแนน ๗๘.๗๐) มีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังภาพที่ ๕

ภาพที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม



ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

(๔) ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๗๔.๕๑ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน ร้อยละ ๑๘.๕๓ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ และร้อยละ ๖.๙๖ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ ๓๗.๐๗ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๖๕.๕๒ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา

(๕) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน พบว่าปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน สรุปคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ สรุปคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๘๐.๗๑
ด้านทีมงาน	๗๘.๗๗
ด้านตัวงาน	๗๓.๐๒
ด้านหัวหน้างาน	๗๒.๙๐
ด้านองค์กร	๗๐.๒๐
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๖๘.๑๐
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	๖๕.๑๖
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	๖๔.๐๕
ด้านผู้บริหาร	๕๘.๗๖
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๕๗.๗๖

(๖) ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามี ๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ มากไปน้อย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันได้ ดังนี้

๑) ด้านตัวงาน

๒) ด้านองค์กร

๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ควรเน้นให้ความสำคัญกับ ๓ ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น

- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่นๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับอนุมัติให้นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และได้รับอนุมัติให้นำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมุ่งเน้นในการสร้างและปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ โดยในส่วนของภารกิจด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อการเร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

(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. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๕ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยม องค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้นรวม ๑๗ ตัวชี้วัด ๑๗ โครงการ/กิจกรรมรายละเอียดตามตารางที่ ๑๓ และรายละเอียดปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๓ แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครอบคลุมทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรใน สป. รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๗๐	๑. การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ (เช่น เว็บไซต์, โอฟน แชน, เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์)	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	สอ.
		๒. ร้อยละของบุคลากรใน สป. และ สร.อว. การรับรู้ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๗๐	๒. การสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บค.
		๓. จำนวนครั้งการเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑๒ ครั้ง	๓. การเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กรข.
๑.๒ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑.๒.๑ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี มีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๔. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	๓ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมสำคัญทางประเพณีไทย เช่น <ul style="list-style-type: none"> - พิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ - พิธีสรงน้ำพระและรดน้ำขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ อว. การประชุมประชาคม สป.อว. (จำนวน ๑ ครั้ง) เพื่อรับรู้แนวทาง นโยบาย และทิศทางองค์กรจากผู้บริหาร สป.อว. รวมถึงร่วมรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นชาว สป. และ สร.อว. ผ่านทางช่องทางออนไลน์ 	ม.ค. ๖๖ เม.ย. ๖๖ ก.พ. ๖๖ ม.ค. - ก.ย. ๖๖	พศ.กอก. บค. บค.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
		๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างประสบการณ์และสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๗๕	๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างประสบการณ์และสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว.	มิ.ย. ๖๖	บค.
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	๑.๓.๑ ปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรใน สป. และ สร.อว. ต่อบริการงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ ๗๕	๖. การบริการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ● มีช่องทางการแจ้งแก้ไขคอมพิวเตอร์ หรือการขอใช้บริการด้าน IT หลายช่องทาง (โทรศัพท์, อีเมล, แชน) 	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กรข.
		๗. ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๕๐	๗. การให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บค.
	๑.๓.๒ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๘. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมปฏิบัติธรรมนำสุข อว. ทุกวันจันทร์	ร้อยละ ๘๐	๘. กิจกรรมปฏิบัติธรรมนำสุข อว. ทุกวันจันทร์	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	ศปท.
		๙. จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม Corporate Social Responsibility : CSR)	๒ กิจกรรม	๙. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมการบริจาคโลหิต ● โครงการส่งเสริมความรู้ เรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย 	ธ.ค. ๖๕ ม.ค. ๖๖	พศ.กอก. ศปท.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๒) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
		๑๐. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๓ กิจกรรม	๑๐. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีกิจกรรม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมที่ ๑ ดูแลหัวใจ ให้เวลาชีวิต ด้วยจิตวิทยา ● กิจกรรมที่ ๒ Work อย่างไร ให้ห่างไกล ออฟฟิศซินโดรม ● กิจกรรมที่ ๓ การสื่อสารเกี่ยวกับการสร้าง สุขภาพดี (Happy Body) 	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	บค.
		๑๑. จำนวนกิจกรรมตามเทรนด์สากล	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม	๑๑. กิจกรรมตามเทรนด์สากล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ก.พ. - ก.ย. ๖๖	บค.
๑.๔ บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๑.๔.๑ การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	๑๒. ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐	๑๒. การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บค.
๑.๕ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.๕.๑ การสร้างแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	๑๓. จำนวนกิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป.อว.	๓ กิจกรรม	๑๓. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี และการมอบเกียรติบัตรคนดีศรี อว. ๒. พิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการประจำปี ๓. การสงเคราะห์สมาชิกสวัสดิการ สป. และ สร.อว. 	ธ.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖ ส.ค. - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บค.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						
(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร						
๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๒.๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๑๔. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กร SMART	๓ กิจกรรม	๑๔. กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กร SMART ดังนี้ ๑. โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒. กิจกรรมแฮชแท็ก สื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร ตามจุดต่างๆ ๓. การสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	ก.ค. ๖๖ ส.ค. ๖๖ ส.ค. ๖๖	บค.
(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๒.๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการเป็นข้าราชการที่ดี	๑๕. ร้อยละข้าราชการใหม่ ของ สป.อว. ที่ เข้าร่วมกิจกรรมการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	๑๕. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ ครั้ง ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖	ม.ค. ๖๖ มิ.ย. ๖๖	บค.
		๑๖. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๑๐๐	๑๖. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเรื่องต่าง ๆ และการสร้างช่องทางในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ● โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อเรื่อง “การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ)” 	ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖ ๒๐ ธ.ค. ๖๕	บค./กรข. บค.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						
(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	๒.๓.๑ เสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการทำงาน	๑๗. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการทำงาน	๒ กิจกรรม	๑๗. การเสริมสร้างความรู้เพื่อปลูกฝังเจตคติและการยอมรับในบทบาทและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังนี้ ๑. การเผยแพร่ความรู้และข่าวสาร เรื่องบทบาทหญิงชาย/การสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ ครั้ง) ๒. ประกาศเจตนารมณ์ “การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน” และมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของ สป.อว.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ธ.ค. ๖๕ - ม.ค. ๖๖	บค.
๘ เป้าประสงค์	๙ กลยุทธ์	๑๗ ตัวชี้วัด		๑๗ โครงการ/กิจกรรม		

หมายเหตุ : โครงการ/กิจกรรม ลำดับที่ ๑๐ และลำดับที่ ๑๑ และลำดับที่ ๑๓ (๒) พิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการประจำปี เบิกจ่ายจากเงิน "กองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว." ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนมกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยมีโครงการ/กิจกรรมของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ชื่อกิจกรรม "การดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ กิจกรรม" ภายในวงเงินจำนวน ๔๓๘,๕๐๐ บาท (สี่แสนสามหมื่นแปดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

ตารางที่ ๑๔ ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖									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	ทบทวน และจัดทำคำสั่งคณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ	ต.ค. - พ.ย. ๖๕	←	→											บค.	
๒	จัดทำ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ย. - ธ.ค. ๖๕		←	→										บค.	
๓	เสนอ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้คณะทำงานฯ ร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร	ธ.ค. ๖๕			←	→									บค./คณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ	
๔	แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ม.ค. ๖๖				←	→								บค.	
๕	ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	←											→	กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม	
๖	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน	ก.ย. ๖๖												←	→	บค.
๗	เสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ	ต.ค. ๖๖												→	บค.	
๘	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อสรุปผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน พร้อมสรุป ปัญหา อุปสรรค เพื่อรับทราบ เสนอ (ร่าง) แผนการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้คณะทำงานฯ ให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร 	พ.ย. - ธ.ค. ๖๖												→	บค./คณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ	

บทที่ ๕

การนำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหลายช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือแจ้งเวียน, เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล <https://www.ops.go.th/th/personnel>, และไลน์โอเพ่นแชท สป.อว. เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ

การติดตามรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ นอกจากนี้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากร 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



(ศาสตราจารย์สิริรักษ์ ทรงศิริไถ)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สป.อว.
โดยสำนักงาน ก.พ.

CIVIL SERVICE EMPLOYEE ENGAGEMENT REPORT 2022

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม

จัดทำโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(สำนักงาน ก.พ.)

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมภาครัฐ ความไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ และด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นหนึ่งในวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอดและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้เป็นเสมือนหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้พัฒนาแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (Employee Engagement Survey) ซึ่งได้มีการศึกษาปรับปรุงจากแบบสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้งดัชนีความผูกพันและปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม - 24 มิถุนายน 2565 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจสำหรับใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยช.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

สารบัญ

ส่วนที่ 1	กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	4
ส่วนที่ 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	8
ส่วนที่ 3	ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	9
ส่วนที่ 4	ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน.....	10
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	11
ส่วนที่ 6	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง.....	12

ภาคผนวก

ภาพรวมผลสำรวจ

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

- จำแนกตามประเภทตำแหน่ง อายุราชการ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ช่วงอายุ เพศ และรายได้รวมจากรัฐ
- ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 ลำดับแรก และส่วนราชการระดับกรม 10 ลำดับแรก ตามคะแนน

ความผูกพันรวม

- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันจำแนกรายข้อคำถาม
- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานจำแนกรายข้อคำถาม

ด้านตัวงาน

ด้านทีมงาน

ด้านหัวหน้างาน

ด้านผู้บริหาร

ด้านองค์กร

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. โดยความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานองค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ

1. **ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

3. **แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation)** หมายถึง ค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายของการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ และการมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อให้ภาครัฐบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ระดับความผูกพันข้างต้นจะนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน องค์กร และระบบราชการ โดยใช้แนวคิด “Employee Experience” เป็นแนวทางในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) ซึ่งสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ



โดยจากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้นำมาแตกเป็นประเด็นและพัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านตัวงาน (My Work)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่องานของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ

2. **ด้านทีมงาน (My Team)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อทีมงานของตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3. **ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

4. **ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บริหารของส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ในการบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน

5. **ด้านองค์กร (My Agency)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

6. **ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ

7. **ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐ ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

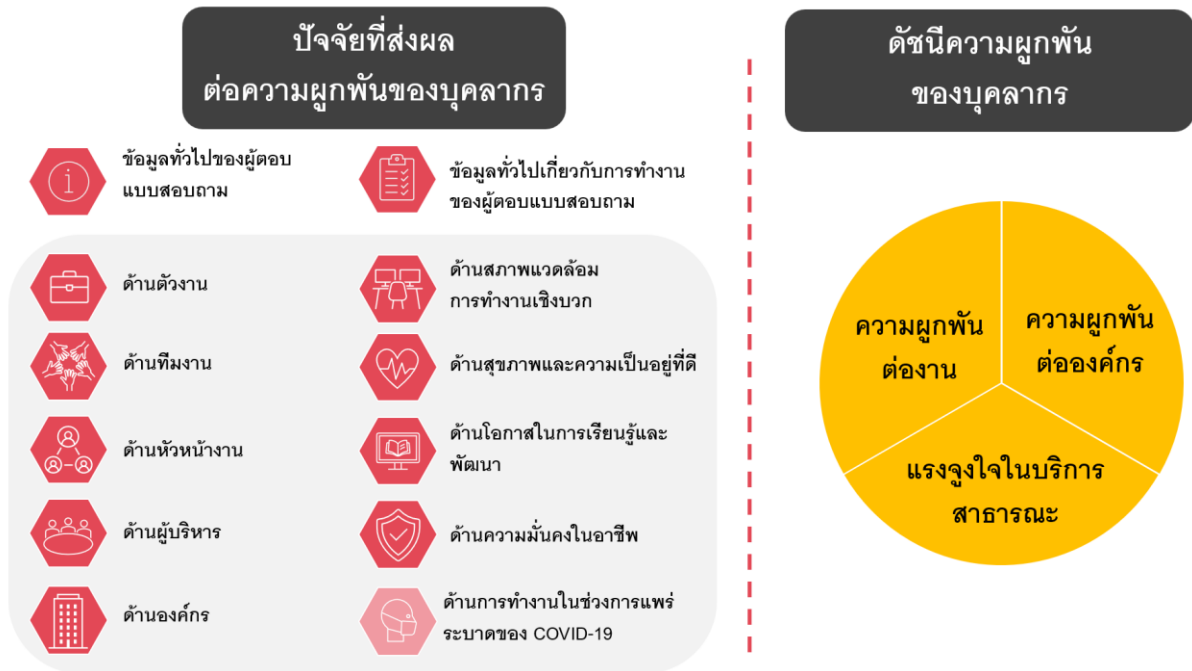
8. **ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

9. **ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

10. **ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 (COVID-19 Related Experience)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การสื่อสารและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงาน การจัดหาทรัพยากรที่เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงการแพร่ระบาด และการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข เป็นต้น

สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญได้ตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

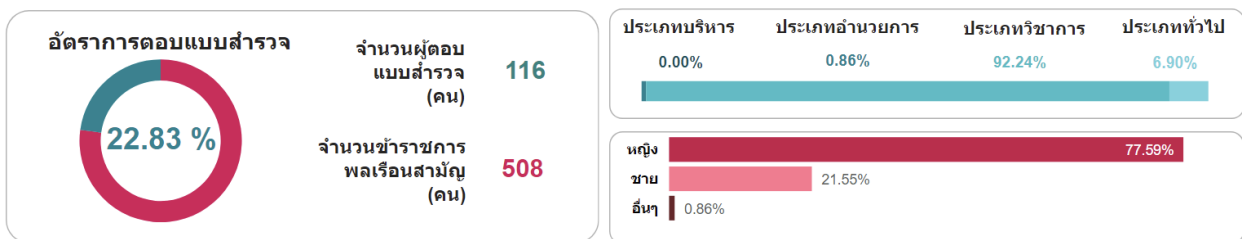


ส่วนที่ 2

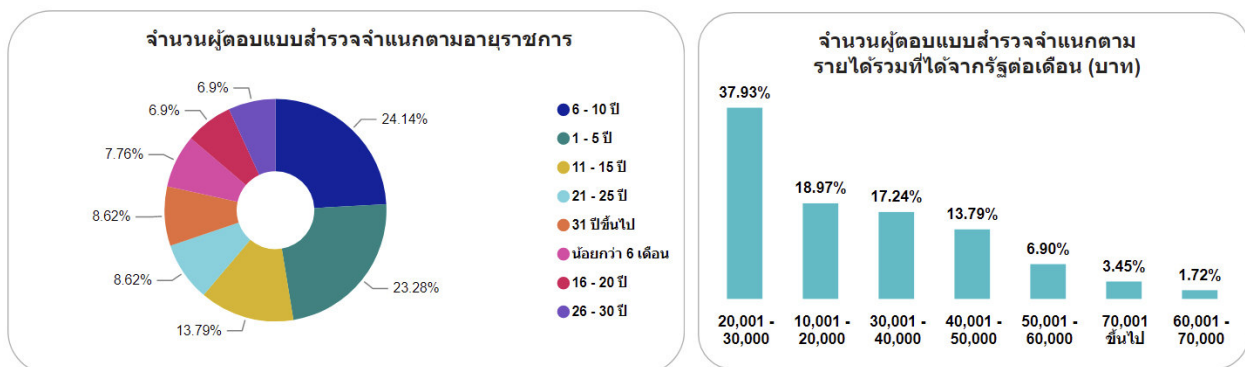
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 142 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 421,521 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2563 และ ตุลาคม 2564) โดยประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 508 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 ของจำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 92.24 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 6.90 และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 0.86 ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.59 เป็นเพศชายร้อยละ 21.55 และเพศอื่น ๆ ร้อยละ 0.86 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีอายุราชการมาแล้ว 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14 อันดับสองอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.28 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.79 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท อันดับสองอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท



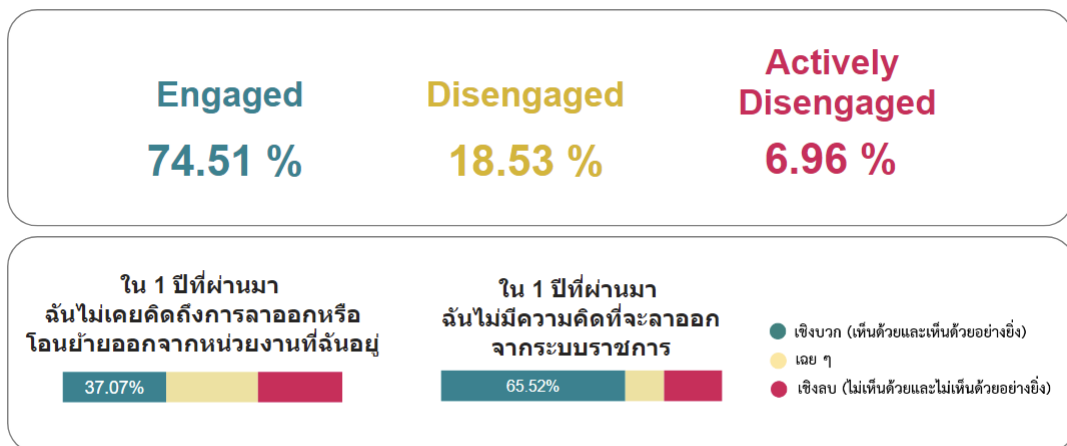
ส่วนที่ 3

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คิดเป็น 72.00 (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน 78.70) โดยมีความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 77.84 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 63.79 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 74.35



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร้อยละ 74.51 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 18.53 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 6.96 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³ นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 37.07 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 65.52 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



¹ กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงาน และไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

³ กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4

ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	80.71
ด้านทีมงาน	78.77
ด้านตัวงาน	73.02
ด้านหัวหน้างาน	72.90
ด้านองค์กร	70.20
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	68.10
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	65.16
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	64.05
ด้านผู้บริหาร	58.76
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	57.76

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 50 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน” และต่ำสุด คือ ข้อ 33 “ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร” รายละเอียดตามภาพด้านล่าง (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	99.14%
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	96.55%
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	92.24%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	90.52%
28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	87.07%

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	40.35%
65. เมื่อเทียบกันคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	42.24%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	43.10%
35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน	43.75%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	43.97%

ส่วนที่ 5

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านองค์กร
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น
- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

ส่วนที่ 6

คะแนนความผูกพันของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง

สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคะแนนความผูกพันรวมคิดเป็น 73.99 โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 78.91 คะแนนความผูกพันต่อองค์กรคิดเป็น 68.30 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะคิดเป็น 74.75 รายละเอียดคะแนนความผูกพันและคะแนนความผูกพันในมิติต่าง ๆ จำแนกตามส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรียงลำดับตามคะแนนความผูกพันรวมจากมากไปน้อย แสดงดังตาราง

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพัน	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ภาพรวมกระทรวงการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	73.99	78.91	68.30	74.75
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	76.80	80.52	73.74	76.14
กรมวิทยาศาสตร์บริการ	73.94	79.19	67.56	75.08
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	72.00	77.84	63.79	74.35
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	70.81	75.96	65.67	70.79

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม

คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ของภาคราชการ
78.70



72.00

ความผูกพัน
ต่องาน

77.84

ความผูกพัน
ต่อองค์กร

63.79

แรงจูงใจ
ในบริการสาธารณะ

74.35

ร้อยละของผู้ที่
Engaged

74.51 %

ร้อยละของผู้ที่
Disengaged

18.53 %

ร้อยละของผู้ที่
Actively
Disengaged

6.96 %

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่

37.07%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

65.52%

อัตราการตอบแบบสำรวจ

22.83 %

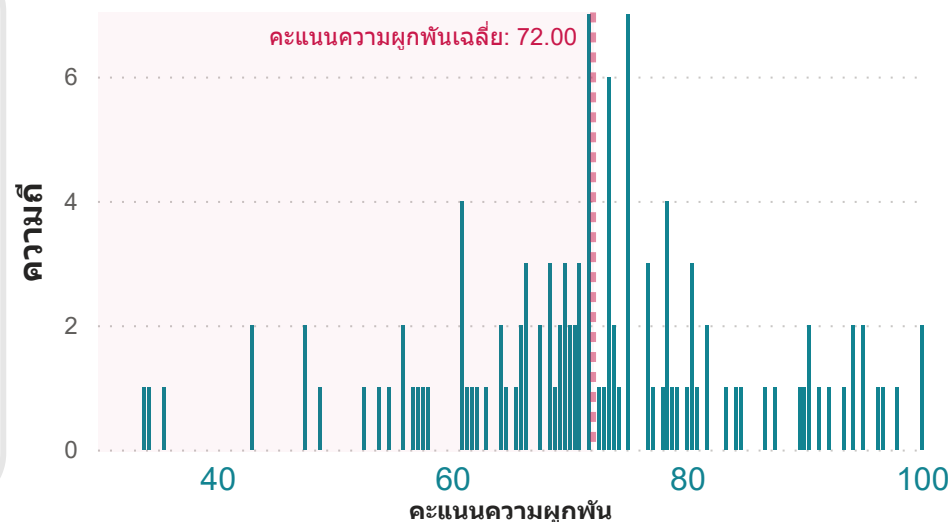
จำนวนผู้ตอบ
แบบสำรวจ (คน)

116

จำนวนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ (คน)

508

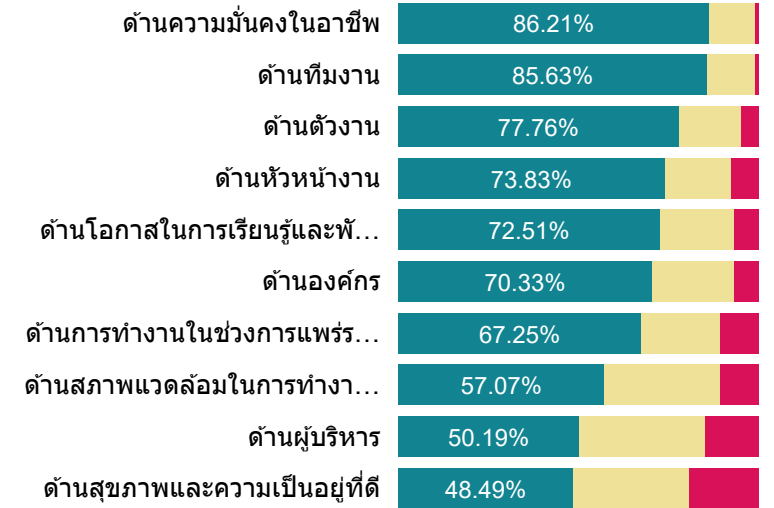
ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม



ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ภาพรวมความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน



Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพัน
กรมการขนส่งทางบก	86.95
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	86.12
กรมสรรพสามิต	85.93
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47
กรมศุลกากร	84.01

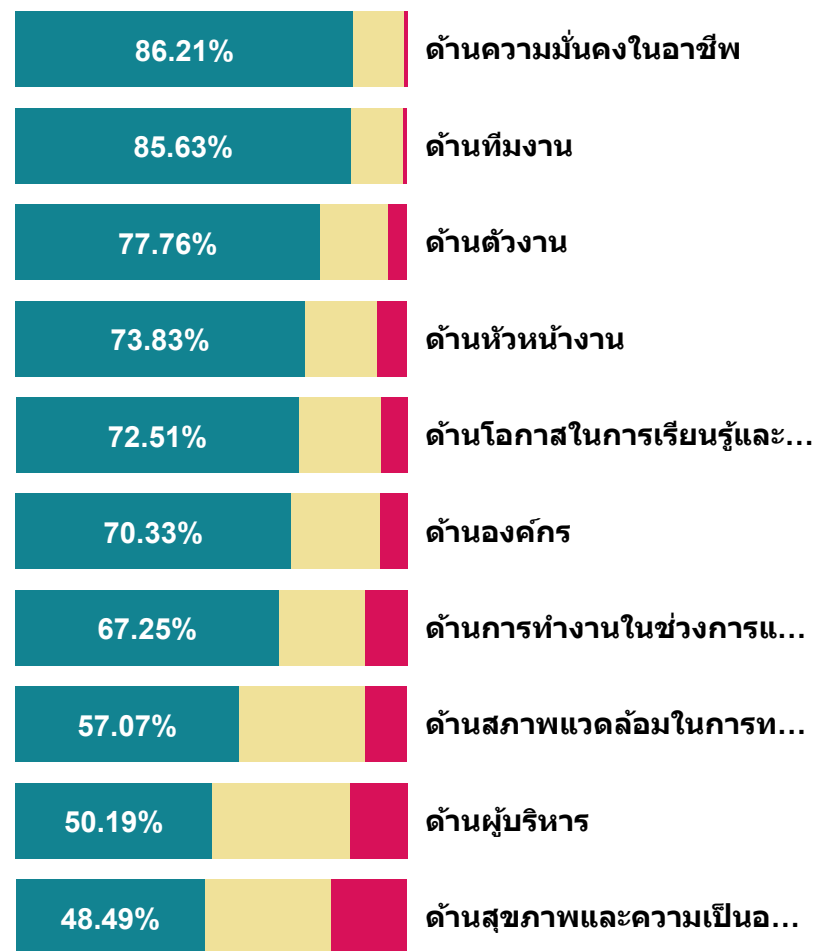
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

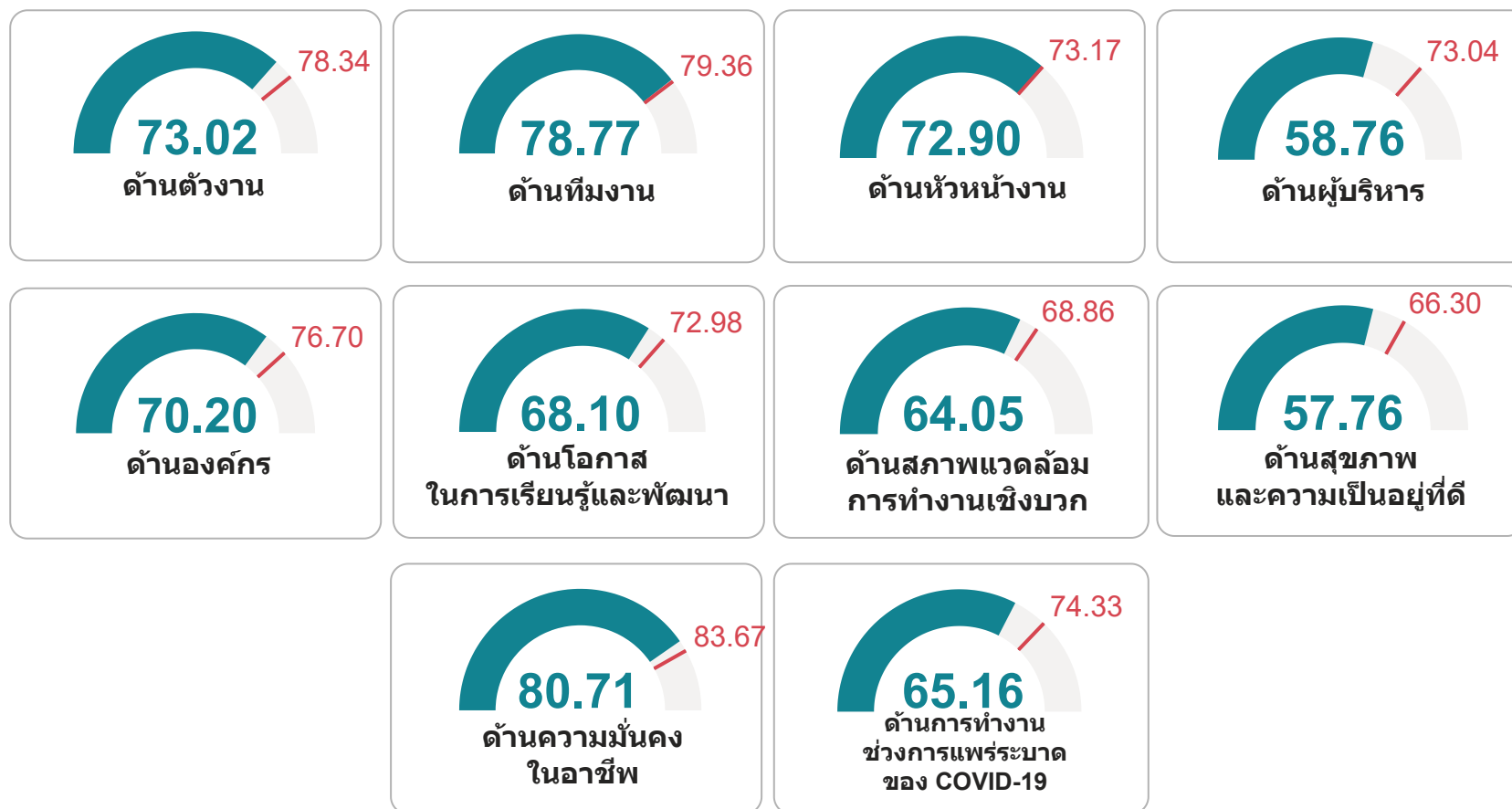
ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative



คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ทั่วไป	76.67	83.75	68.13	78.13
วิชาการ	71.69	77.38	63.50	74.18
อำนวยการ	67.50	80.00	60.00	62.50

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	70.57	78.93	60.00	72.77

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	75.78	79.40	68.20	79.75
หญิง	71.22	77.44	63.22	72.99
อื่นๆ	47.50	75.00	5.00	62.50

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen Z	73.33	75.00	70.00	75.00
Boomer	73.09	79.58	66.25	73.44
Millennials	72.26	78.69	65.25	72.85
Gen X	71.27	76.19	60.83	76.79

*การแบ่งช่วงอายุ (Generation) อ้างอิงตามช่วงปีเกิด ดังนี้ กลุ่ม Boomer (ปี ค.ศ. 1955 - 1964), กลุ่ม Gen X (ปี ค.ศ. 1965 - 1980), กลุ่ม Millennials (ปี ค.ศ. 1981 - 1996), กลุ่ม Gen Z (ปี ค.ศ. 1997 - 2021) ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่มีอยู่

ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
น้อยกว่า 6 เดือน	79.54	82.22	74.44	81.94
26 - 30 ปี	79.17	82.50	70.63	84.38
21 - 25 ปี	77.38	84.50	67.00	80.63
16 - 20 ปี	73.02	76.88	65.63	76.56
1 - 5 ปี	71.74	76.30	66.48	72.45
6 - 10 ปี	70.49	78.57	61.25	71.65
31 ปีขึ้นไป	69.04	76.50	60.00	70.63
11 - 15 ปี	65.21	71.56	53.75	70.31

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	86.56	91.25	82.50	85.94
10,001 - 20,000	75.36	82.05	68.18	75.85
30,001 - 40,000	72.81	77.25	65.25	75.94
40,001 - 50,000	71.02	80.00	58.44	74.61
50,001 - 60,000	70.47	79.38	53.13	78.91
20,001 - 30,000	69.94	74.77	63.18	71.88
60,001 - 70,000	56.88	55.00	62.50	53.13

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

กระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	82.00	85.01	79.02	81.96
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.16	83.59	76.30	80.60
กระทรวงแรงงาน	79.76	84.05	74.85	80.37
กระทรวงมหาดไทย	79.18	83.21	74.67	79.66
กระทรวงยุติธรรม	79.07	83.03	74.29	79.89
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	79.02	83.11	73.69	80.26
กระทรวงการคลัง	78.80	82.31	75.15	78.94
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	78.65	82.87	73.83	79.25
กระทรวงวัฒนธรรม	78.48	82.41	73.52	79.52
กระทรวงอุตสาหกรรม	78.48	81.72	74.21	79.52

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการ	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	86.95	88.76	85.29	86.79
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	86.12	90.94	81.88	85.55
กรมสรรพสามิต	85.93	87.64	84.29	85.86
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47	87.15	82.04	84.23
กรมศุลกากร	84.01	85.04	82.53	84.45
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	83.06	84.49	81.86	82.84
กรมพัฒนาที่ดิน	82.97	85.81	79.85	83.26
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ	82.58	86.46	77.14	84.13
กรมทางหลวงชนบท	82.19	84.72	79.68	82.19
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	82.19	85.60	77.71	83.26

คะแนนความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

กระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	73.99	78.91	68.30	74.75

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

กรม	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	76.80	80.52	73.74	76.14

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

72.00

Response Scale

Category	Item	Percentage
ความผูกพันต่องาน	06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	76.72%
	07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	84.48%
	08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	86.21%
	09. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	92.24%
	10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	84.48%
ความผูกพันต่อองค์กร	53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	43.97%
	54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	37.07%
	55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	57.76%
	56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	81.90%
	57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	69.83%
แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	89.66%
	77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	88.79%
	78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	84.48%
	79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	65.52%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านตัวงาน (My Work)

Response Scale

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

58.62%

02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

76.72%

03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

85.34%

04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ

86.21%

05. ฉันมีโอกาสนำความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน

81.90%

ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale

23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน

85.34%

24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

80.17%

25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

86.21%

26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

92.24%

27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

82.76%

28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย

87.07%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

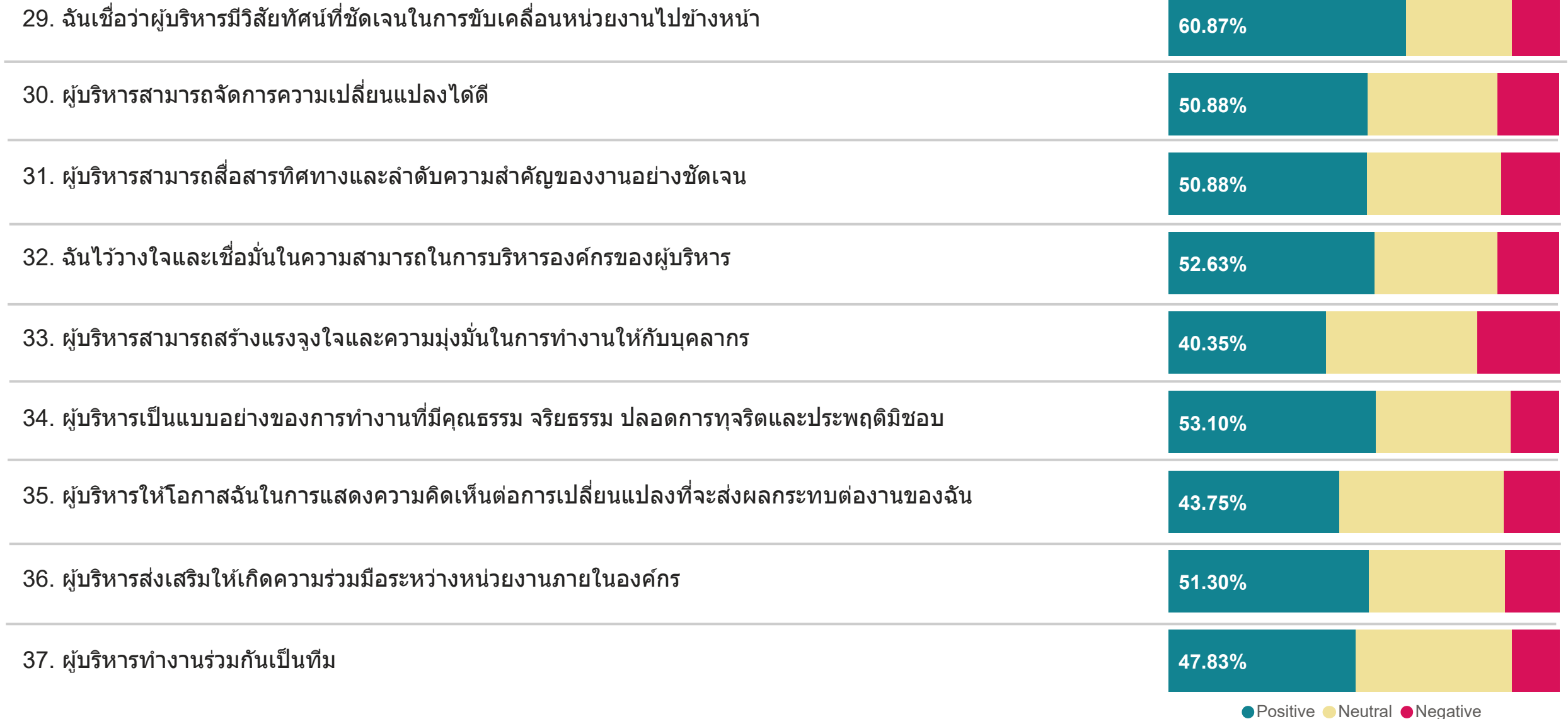
Response Scale

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	75.00%
12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	78.45%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	72.41%
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	75.00%
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	74.14%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	70.69%
17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	73.28%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71.55%
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	71.55%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของหัวหน้าของฉัน	75.86%
21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	76.72%
22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง	71.30%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale



ด้านองค์กร (My Agency)

Response Scale

38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

67.83%

39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

58.26%

40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน

73.91%

41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม

74.78%

42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทยความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

73.91%

43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

76.11%

44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

78.45%

45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)

74.14%

46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ

56.03%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านองค์กร (My Agency) (ต่อ)

Response Scale

47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

54.46%

48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

53.57%

49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

96.55%

50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

99.14%

51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

62.50%

52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

53.91%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

50.00%

59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

74.14%

60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น

86.21%

61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

79.31%

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

57.76%

63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม

51.72%

64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

71.55%

65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล

42.24%

66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

62.07%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

54.31%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

52.59%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

43.97%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

43.10%

ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale

74. งานของฉันมีความมั่นคง

90.52%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

81.90%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

Response Scale

71. หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

66.96%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข

70.43%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

64.35%

● Positive ● Neutral ● Negative

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	92.24%
ทั่วไป	6.90%
อำนวยการ	0.86%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
6 - 10 ปี	24.14%
1 - 5 ปี	23.28%
11 - 15 ปี	13.79%
21 - 25 ปี	8.62%
31 ปีขึ้นไป	8.62%
น้อยกว่า 6 เดือน	7.76%
16 - 20 ปี	6.90%
26 - 30 ปี	6.90%
รวม	100.00%

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	87.93%
Talent	12.07%
รวม	100.00%

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
20,001 - 30,000	37.93%
10,001 - 20,000	18.97%
30,001 - 40,000	17.24%
40,001 - 50,000	13.79%
50,001 - 60,000	6.90%
70,001 ขึ้นไป	3.45%
60,001 - 70,000	1.72%
รวม	100.00%

ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาโท	64.66%
ปริญญาตรี	30.17%
ปริญญาเอก	5.17%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	77.59%
ชาย	21.55%
อื่นๆ	0.86%
รวม	100.00%

สถานภาพ	ร้อยละ
โสด	59.48%
สมรสและอยู่กับครอบครัว	35.34%
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	2.59%
หย่าร้าง	1.72%
แยกกันอยู่	0.86%
รวม	100.00%

Generation*	ร้อยละ
Millennials	52.59%
Gen X	36.21%
Boomer	10.34%
Gen Z	0.86%
รวม	100.00%

*การแบ่งช่วงอายุ (Generation) อ้างอิงตามช่วงปีเกิด ดังนี้ กลุ่ม Boomer (ปี ค.ศ. 1955 - 1964), กลุ่ม Gen X (ปี ค.ศ. 1965 - 1980), กลุ่ม Millennials (ปี ค.ศ. 1981 - 1996), กลุ่ม Gen Z (ปี ค.ศ. 1997 - 2021) ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่มีอยู่

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน
ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบ ๑๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(รอบ ๑๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่.....

กลยุทธ์.....

เป้าประสงค์.....

หน่วยงานรับผิดชอบ :

ชื่อโครงการ/กิจกรรม				
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

หมายเหตุ : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) หากมีรูปภาพผลการดำเนินงานโปรดแนบไฟล์มาพร้อมการรายงานผลนี้ด้วย

โปรดจัดส่งไฟล์รายงานผลได้ที่ อีเมล juntana.ch@mhesi.go.th ภายในวันศุกร์ที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

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

รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของบุคลากร สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และคณะผู้จัดทำ

รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน
ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

- | | | |
|------|---|-------------------|
| ๑.๑ | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
(นางสาวสุณีย์ เลิศเพียรธรรม) | ประธานคณะทำงาน |
| ๑.๒ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ) | รองประธานคณะทำงาน |
| ๑.๓ | ผู้แทนกองกฎหมาย
(นายธีระ ละมุลตรี นิตินกรชำนาญการ) | คณะทำงาน |
| ๑.๔ | ผู้แทนกองการต่างประเทศ
(นายสุพจน์ สุทธิรัตน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) | คณะทำงาน |
| ๑.๕ | ผู้แทนกองขับเคลื่อนและพัฒนากิจการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
(นางสาวจารุรินทร์ ภูระยา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) | คณะทำงาน |
| ๑.๖ | ผู้แทนกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นางบังอร โพธิ์แสง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) | คณะทำงาน |
| ๑.๗ | ผู้แทนกองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
(นางสาววริษฐา แสนเกษม นักวิชาการศึกษานโยบาย) | คณะทำงาน |
| ๑.๘ | ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
(นางสาวอัญชลี มานิชพงษ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) | คณะทำงาน |
| ๑.๙ | ผู้แทนกองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ ทางวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
(นางสาวมัทธินิมา พงศ์พิพัฒน์พันธุ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) | คณะทำงาน |
| ๑.๑๐ | ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน
(นางพันธุ์ทิพา ยุวทองไท นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) | คณะทำงาน |

๑.๑๑	ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา (นางสาวจุฑาทิพร เทพพัตตรา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๒	ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี (นายอลงกต ภูริเวทย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๓	ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (นายจักรพงษ์ กิจประมถาวร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๔	ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน (นางสาวกมลชนก สกุลเจริญ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ)	คณะทำงาน
๑.๑๕	ผู้แทนกลุ่มตรวจราชการ (นางสาวนันทกานต์ สัตยวงศ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๖	ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (นายสุทิน เขยชม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๗	ผู้แทนสำนักงานบริหารวิทยสถานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (นายไกรพิชญ์ ทรัพย์ยืนยง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๘	ผู้แทนกลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ (นายณฤพนธ์ ชี้อำเนต นิตินกรปฏิบัติการ)	คณะทำงาน
๑.๑๙	ผู้แทนกลุ่มอำนวยการ (นางสาวนนทิกา บุญเรืองขาว นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ)	คณะทำงาน
๑.๒๐	ผู้แทนกลุ่มคลัง (นางบุศรา แยมเกษร นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๒๑	ผู้แทนกลุ่มบริหารทรัพย์สิน (นายพิสิษฐ์ สุทธิสนธิ์ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๒๒	ผู้แทนกลุ่มสื่อสารองค์กร (นางสาวทิพวัลย์ เวชชการัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มสื่อสารองค์กร)	คณะทำงาน
๑.๒๓	ผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพิเศษ (นายปฐมพัฒน์ โรจนนัครวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)	คณะทำงาน





๒. ผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

๒.๑	นายธนดล	โฆธาราเจริญ	นิติกรปฏิบัติการ
๒.๒	นางสาวชญาภรณ์	ปิ่นตาเขียว	นิติกรปฏิบัติการ
๒.๓	นายศรัณย์	วัชรภักย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๔	นางสาวศุภมาส	ลิมาวัฒน์ชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๒.๕	นางสาวณัฐกานต์	ทรงกำพล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๖	นางสาวปรียาภรณ์	พรประภา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๒.๗	นางสาวกัญญากานต์	ต่วนชื่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒.๘	นางสาวลักษิกา	ถ้ำหิน	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
๒.๙	นางสาวจิตติมา	เอื้อทิพย์สกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๑๐	นางสาวเสาวนีย์	พรสุขเพิ่มพูน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๑๑	นางสาวศิริลักษณ์	สิกขะบุรณะ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
๒.๑๒	นายพงษ์เทพ	เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒.๑๓	นางสาวสุมิตรี	พิ่งเถื่อน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒.๑๔	นางสาวภารดา	ต้นสดใสวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๑๕	นางสาวขวัญชนก	ศรีคำนวล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๑๖	นางสาวณัฐชยา	บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๑๗	นายกฤติพงศ์	สีดา	พนักงานจ้างเหมาบริการ

คณะผู้จัดทำ

๑.	นางสาวศิษณุภักดิ์	มานวงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ที่ปรึกษา
๒.	นางสาวประวีณา	สว่างจิตต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	หัวหน้างานพัฒนา บุคลากร
๓.	นางสาวจันทนา	ฉิมแฉ่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๔.	นางสาวภารดา	ต้นสดใสวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๕.	นางสาวขวัญชนก	ศรีคำนวล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๖.	นางสาวณัฐชยา	บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๗.	นายกฤติพงศ์	สีดา	พนักงานจ้างเหมาบริการ	

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

-  ๗๕/๔๗ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐
-  โทรศัพท์ ๐๒ ๓๓๓ ๓๗๕๒
-  เว็บไซต์: <https://www.ops.go.th/th/personnel>
-  Facebook: HR Office of the Permanent Secretary

