



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์ไปจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวได้จัดทำเป็นแบบสอบถามและเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ประกอบด้วย

1. การแจ้งให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามด้วยการสแกน QR Code ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 02149/18448 และ ที่ ศธ 02149/18449 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว ในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

2. การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Line)

3. การกำหนดประชากรในการศึกษา คือบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหมด 5,980 คน จึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทุกส่วนราชการช่วยประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 805 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.46 จากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 588 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 อายุ 51 ปี – 60 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) จำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และทำงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1- 18 จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30

3.2 ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.95) โดยแยกได้ในแต่ละมิติเรียงลำดับตามค่าคะแนนมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

3.2.1 ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33 หรือร้อยละ 66.60)

3.2.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32 หรือร้อยละ 66.40)

3.2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25 หรือร้อยละ 65.00)

3.2.4 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20 หรือร้อยละ 64.00)

3.2.5 ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10 หรือร้อยละ 62.00)

3.2.6 ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ พึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09 หรือร้อยละ 61.80)

4. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า เรื่องที่จำเป็นเร่งด่วน ใน 3 ลำดับแรก มีดังนี้

4.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัดควรเร่งรัดพัฒนาการให้บริการด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการสรรหา ปฏิทินการสรรหาอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้กับศึกษาธิการภาค เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ อาทิ การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการแทนศึกษาธิการจังหวัด และการจัดทำคำสั่งโอนย้ายบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับด้านการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน

4.2 ส่วนราชการสามารถยกระดับการพัฒนาระบบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร โดยให้อำนาจสำนักงานศึกษาธิการภาคเป็นผู้จัดสรรงบประมาณในลักษณะกลุ่มจังหวัดให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องเริ่มจากการดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ซึ่งจะเป็เครื่องมือสำคัญ ที่สามารถระบุได้ว่า กิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรและจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.3 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด กล่าวคือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ควรจัดทำแผนเร่งรัดการดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง หรือทบทวนกรอบอัตรากำลังของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้สำหรับการบริหารอัตรากำลังในภาพรวม และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรดำเนินการทบทวนภารกิจหน้าที่และอำนาจของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. เพื่อให้เกิดการทบทวนกรอบอัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับภาระงานปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรากำลัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ	8
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	10
บทที่ 5 สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	26
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	31

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามเพศ	11
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุ	11
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	12
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประเภทตำแหน่ง	13
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสังกัด	15
ตารางที่ 6 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ตารางที่ 7 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	16
ตารางที่ 8 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
ตารางที่ 9 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 10 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	19
ตารางที่ 11 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	20
ตารางที่ 12 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	21
ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	22

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผลความเป็นมา

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประสงค์ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ดังนั้น ก.พ. จึงกำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2553 ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1062/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553

1.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะสังคมและวิชาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2553 ตามข้อ 4 (4) กำหนดให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

1.4 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้นำข้อคำถามจากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง (2) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และ (6) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลสำหรับการรายงานผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์ไปจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. เป้าหมายของการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำผลสำรวจ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรไปใช้สำหรับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างมีเป้าหมายตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

3. ขอบเขตของการสำรวจ

3.1 ขอบเขตพื้นที่ คือ กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวนทั้งหมด 5,980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

3.2.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 805 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.46 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

3.3 ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

4. กรอบแนวคิดในการสำรวจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบแนวคิดในการสำรวจ ดังนี้

คุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย

- (1) ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง
 - (2) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
 - (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - (5) ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
 - (6) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- (สำนักงาน ก.พ., 2566)



ความคิดเห็นและความพึงพอใจ
ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากร
บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.) กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา หมายถึง การหาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน โดยการสรรหาประกอบด้วยการสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์การให้เป็นคนดี คนเก่ง โดยองค์การต้องรู้ว่าบุคคลดังกล่าวเป็นใคร ทำงานตำแหน่งใด มีความถนัดด้านใดและมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร และจำเป็นต้องดำเนินการวางแผนสายอาชีพ (Career Planning) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เพื่อที่จะได้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทั้งองค์การและต่อเนื่อง

รักษาไว้ คือ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงเรื่องการบริหารเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์การ การพัฒนาระบบสวัสดิการ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน และการจ่ายค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร รวมทั้งการสร้างสภาพจิตใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ

ใช้ประโยชน์ คือ การที่ผู้บริหารมอบหมายบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ให้ความสำคัญอิสระและเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 5

สำนักงาน ก.พ.ร. (2566) กำหนดเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางประกอบด้วย

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ระดับพื้นฐาน (Basic) คือ การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานราชการ

ระดับก้าวหน้า (Advance) คือ ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และบรรลุยุทธศาสตร์

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) คือ นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้มีความคล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับพื้นฐาน (Basic) คือ สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงานสร้างความร่วมมือ

ระดับก้าวหน้า (Advance) คือ สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ในการทำงาน

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) คือ การทำงานเป็นทีม มีสมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน

5.3 การสร้างวัฒนธรรมที่ดี และความร่วมมือ

ระดับพื้นฐาน (Basic) คือ สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม

ระดับก้าวหน้า (Advance) คือ ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทีมเวิร์ค มีผลการดำเนินงานที่ดี

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) คือ มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ระดับพื้นฐาน (Basic) คือ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ในการทำงานและด้านดิจิทัล

ระดับก้าวหน้า (Advance) คือ เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์กร

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) คือ พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ พร้อมรับมือปัญหาที่ซับซ้อน

2.3 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. (2549) กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3. ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

4. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา

2. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

4. ส่วนราชการมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

2. ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2. ส่วนราชการมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

3. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ

การสำรวจนี้เป็นการสำรวจเพื่อให้ได้มาซึ่งรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งจะได้นำผลสำรวจมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS และได้กำหนดขั้นตอนในการสำรวจ ดังนี้

1. การศึกษาความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำข้อคำถามจากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง (2) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และ (6) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งหมด 5,980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

ตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 805 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.46 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจโดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบแบบสำรวจได้จาก QR code หรือ Link Google Form ซึ่งส่วนราชการได้ประชาสัมพันธ์ผ่านจดหมายเวียนและสื่อสังคมออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 – 27 ธันวาคม 2566

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรทั้งหมดในสังกัด จำนวน 5,980 คน ดำเนินการตอบแบบสำรวจ ซึ่งปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 805 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.46

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสำรวจมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำผลสำรวจจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยนำเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของ Best (1981) มาใช้ในการแปลความหมาย รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป. ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ประมวลผล ในการหาความสัมพันธ์ วิเคราะห์ ค่าสถิติ และนำมาสรุปผลการศึกษาแบบตารางประกอบคำบรรยาย พร้อม นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรและตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประเภทตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ก. ค่าการแจกแจงความถี่

ข. ค่าร้อยละ

ค. นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยมีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

ก. การแปลความระดับคะแนน โดยการแจกแจงความถี่ ดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ 5

ความพึงพอใจมาก ระดับคะแนนเท่ากับ 4

ความพึงพอใจปานกลาง ระดับคะแนนเท่ากับ 3

ความพึงพอใจน้อย ระดับคะแนนเท่ากับ 2

ความพึงพอใจน้อยที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ 1

ข. การแปลความหมายของระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อยที่สุด

ค. ค่าร้อยละ

ง. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จ. นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยตีความและวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นและสรุปใจความสำคัญเป็นประเด็นที่สอดคล้องกันในแต่ละองค์ประกอบของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรและตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 805 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและสังกัดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1 –6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	217 คน	27.00
หญิง	588 คน	73.00
รวม	805 คน	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างทั้งสิ้น 805 คน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 588 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และเพศชาย จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	95 คน	11.80
30 ปี – 40 ปี	223 คน	27.70
41 ปี – 50 ปี	237 คน	29.40
51 ปี – 60 ปี	246 คน	30.60
60 ปีขึ้นไป	4 คน	0.50
รวม	805 คน	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 51 ปี – 60 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 อายุ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 อายุ 30 ปี – 40 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และ อายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28 คน	3.50
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	373 คน	46.30
ปริญญาโท	372 คน	46.20
ปริญญาเอก	32 คน	4.00
รวม	805 คน	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 วุฒิปริญญาเอก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	184 คน	22.90
ข้าราชการครู	11 คน	1.40
ศึกษานิเทศก์	80 คน	9.90
เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 38 ข.(5)	5 คน	0.60
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)	413 คน	51.30
ลูกจ้างประจำ	2 คน	0.20
ตำแหน่งอื่นๆ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้างกองทุน พนักงาน จ้างเหมาบริการ เป็นต้น	110 คน	13.70
รวม	805 คน	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2) จำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 เป็นบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานราชการ พนักงานจ้างกองทุน พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 เป็นข้าราชการครู จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 38 ข.(5) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานส่วนกลาง	66 คน	8.20
สำนักงาน ก.ค.ศ.	3 คน	0.40
สำนักงานรัฐมนตรี ศธ.	1 คน	0.10
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	92 คน	11.40
สำนักงานศึกษาธิการภาค	92 คน	11.40
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอในพื้นที่	58 คน	7.20
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1	47 คน	5.80
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 2	21 คน	2.60
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 3	23 คน	2.90
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 4	22 คน	2.70
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 5	44 คน	5.50
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 6	58 คน	7.20
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 7	6 คน	0.70
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 8	29 คน	3.60
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 9	32 คน	4.00
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 10	23 คน	2.90

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 11	9 คน	1.10
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12	19 คน	2.40
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 13	28 คน	3.50
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 14	17 คน	2.10
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 15	37 คน	4.60
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 16	34 คน	4.20
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 17	28 คน	3.50
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18	16 คน	2.00
รวมข้อมูลเฉพาะ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	493 คน	61.30
รวมทั้งหมด	805 คน	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1- 18 จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ซึ่งได้จำแนกข้อมูลตามพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาคดังตารางที่ 5 ทำงานในสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ทำงานในส่วนกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ทำงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอในพื้นที่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ทำงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และทำงานในสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำข้อคำถามจากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง (2) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และ (6) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาใช้สำรวจความพึงพอใจ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	3.33	66.60	1.00	1 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.32	66.40	0.97	2 (ปานกลาง)
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.25	65.00	1.01	3 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.20	64.00	1.06	4 (ปานกลาง)
ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	3.10	62.00	1.09	5 (ปานกลาง)
ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	3.09	61.80	1.07	6 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.95 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 6 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22) หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.95

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	69.00	1.09	1 (ปานกลาง)
การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภททั่วไป</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	68.80	1.05	2 (ปานกลาง)

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภทอำนวยการ</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	68.40	1.08	3 (ปานกลาง)
เครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหา มีคุณภาพและเหมาะสม	3.25	65.00	1.13	4 (ปานกลาง)
การดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อน ภารกิจปัจจุบัน	3.06	61.20	1.23	5 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.60 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 7 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33) หรือคิดเป็นร้อยละ 66.60 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.00 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 หรือคิดเป็นร้อยละ 69.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.09)
- อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05)
- อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.08)
- อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหา มีคุณภาพและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.13)
- อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.23)

ตารางที่ 8 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
ดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนด	3.66	73.20	1.07	1 (มาก)
ระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	3.26	65.20	1.11	2 (ปานกลาง)
การวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	3.20	64.00	1.12	3 (ปานกลาง)
การเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุนและสอดคล้องกัน	3.16	63.20	1.10	4 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.97 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 8 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32) หรือคิดเป็นร้อยละ 66.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ.และ ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 หรือคิดเป็นร้อยละ 73.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.07)
- อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.11)
- อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.12)
- อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.10)

ตารางที่ 9 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	68.40	1.07	1 (ปานกลาง)
ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	64.20	1.09	2 (ปานกลาง)
ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/ สำนัก/กอง/องค์กร	3.21	64.20	1.10	3 (ปานกลาง)
ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น	3.20	64.00	1.13	4 (ปานกลาง)
ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ การคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) เป็นต้น	3.18	63.60	1.08	5 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.01 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 9 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25) หรือคิดเป็นร้อยละ 65.60 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.01 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านดำเนินการต่อการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ.กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.07)
- อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.09)

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.10)

4. อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.13)

5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.08)

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน สังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	3.25	65.00	1.13	1 (ปานกลาง)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน การทำงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	3.22	64.40	1.13	2 (ปานกลาง)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน ส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	3.14	62.80	1.18	3 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.00 และ มีค่า S.D. เท่ากับ 1.06 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 10 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20) หรือคิดเป็นร้อยละ 64.00 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.06 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน **สังคม** เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.13)

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน **การทำงาน** เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุน ให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.13)

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้าน **ส่วนตัว** เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.18)

ตารางที่ 11 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	3.23	64.60	1.15	1 (ปานกลาง)
การทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	3.07	61.40	1.22	2 (ปานกลาง)
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	3.00	60.00	1.19	3 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.09 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 11 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10) หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.09 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.15)

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี้ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.22)

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.19)

ตารางที่ 12 ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
การกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	3.14	62.80	1.10	1 (ปานกลาง)
การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยมีการระบุแผนการพัฒนาศักยภาพ สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมประสบการณ์และการพัฒนา	3.08	61.60	1.15	2 (ปานกลาง)
แนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น	3.07	61.40	1.12	3 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.80 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.07 อยู่ในระดับ ปานกลาง				

จากตารางที่ 12 ภาพรวมความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09) หรือคิดเป็นร้อยละ 61.80 และมีค่า S.D. เท่ากับ 1.09 และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.10)

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.15)

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของ กำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.12)

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. ในภาพรวมส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	71.30 %	28.70 %
	574 คน	231 คน
2. ในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เคยคิดจะลาออกจากราชการ	38.40 %	61.60 %
	309 คน	496 คน
3. ในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เคยคิดที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น	57.40 %	42.60 %
	462 คน	343 คน

จากตารางที่ 13 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นที่ 1 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 71.30 (574 คน) และบางส่วนคิดว่า ส่วนราชการไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 28.70 (231 คน)

2. ประเด็นที่ 2 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่เคยคิดจะลาออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.60 (496 คน) และบางส่วนคิดว่า อาจจะลาออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.40 (309 คน)

3. ประเด็นที่ 3 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเคยคิดที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น คิดเป็นร้อยละ 57.40 (462 คน) และบางส่วนคิดว่า ไม่เคยคิดที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น คิดเป็นร้อยละ 42.60 (343 คน)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับจากข้อเสนอแนะที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน 5 อันดับแรก และนำมาจัดอันดับโดยใช้ความถี่รวม พร้อมทั้งจำแนกรายละเอียดของข้อเสนอแนะที่มีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	ความถี่รวม
1. ขอความอนุเคราะห์ให้ ก.ค.ศ. พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันและคัดเลือกครูผู้ช่วยกรณีพิเศษ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภายใต้ โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่เป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันและคัดเลือกได้	30
2. ขอความอนุเคราะห์ให้ ก.ค.ศ. พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันและคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา โดยกำหนดให้ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอมีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันและคัดเลือกได้	5
3. ประสงค์ให้องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดให้ข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชการประเภทเดียวกัน โดยกำหนดให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือกำหนดให้เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ทั้งหมด เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม	1
4. ประสงค์ให้ ก.ค.ศ. พัฒนาความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงพื้นที่ โดยใช้กลไกการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมากยิ่งขึ้น	1
5. ประสงค์ให้ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติระยะเวลาการโอน/ย้ายของข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความเหมาะสม โดยกำหนดให้บุคคลดังกล่าวต้องเคยมีผลงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	1

3.2 ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

รายละเอียด	ความถี่รวม
1. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากยิ่งขึ้น	1
1. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรที่มีความอาวุโสในการทำงานให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานและมีคุณสมบัติพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1

3.3 ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

รายละเอียด	ความถี่รวม
1. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น อาทิ การมอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ลงนามการอนุมัติการย้ายบุคลากรในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การเร่งรัดการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการทุกประเภทเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง เป็นต้น	31
2. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) และกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	20
3. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทบทวนกรอบอัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับภาระงานปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรากำลัง	19
4. ประสงค์ให้หน่วยงานพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการภายใน อาทิ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีในราคาพิเศษให้กับบุคลากรในสังกัด สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ห้องสุขา อุปกรณ์สำนักงาน และที่จอดรถยนต์สำหรับบุคลากร เป็นต้น	5
5. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน เช่น การนำจำนวนครั้งการลา มาสาย ของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงาน	2

3.4 ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ศธ.

รายละเอียด	ความถี่รวม
1. ประสงค์ให้หน่วยงานเร่งรัดการพัฒนาการให้บริการด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดทำแผนการสรรหาและปฏิทินการสรรหา การพัฒนาการให้บริการ และตอบข้อสงสัยแก่ผู้รับบริการด้วยความเป็นมิตร สุภาพ และเรียบร้อย และการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประเมินวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เป็นต้น	133
2. ประสงค์ให้ยกระดับการพัฒนาระบบการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การจัดการความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นทางระบบออนไลน์ ตลอดจนพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กลไกของสำนักงานศึกษาธิการภาค เป็นต้น	103
3. ประสงค์ให้หน่วยงานเร่งรัดการดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้มีความชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวม	73
4. ประสงค์ให้หน่วยงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อาทิ การให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการทำความเข้าใจแก่ผู้รับบริการที่ตรงกันจนกว่าจะได้ข้อยุติ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการตามที่ กพร. สป. กำหนด และการพัฒนารูปแบบการพิจารณาเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน จากรายหน่วยงานของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นกลุ่มจังหวัดที่สำนักงานศึกษาธิการภาคกำกับดูแลแทน เป็นต้น	24
5. ขอความอนุเคราะห์ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมอบอำนาจให้กับศึกษาธิการภาคสามารถลงนามแทนหัวหน้าส่วนราชการ ในบางเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อาทิ การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการแทนศึกษาธิการจังหวัด และการจัดทำคำสั่งโอนย้ายบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น	23

บทที่ 5

สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์ไปจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยได้กำหนดประชากรในการศึกษา จำนวน 7 ประเภท ประกอบด้วย (1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ (2) ข้าราชการครู (3) ศึกษานิเทศก์ (4) เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาและตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 38 ข.(5) (5) บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) (6) ลูกจ้างประจำ และ (7) ตำแหน่งอื่นๆ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้างกองทุน พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ซึ่งจากข้อมูลรายงานข้อมูลกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 และข้อมูลการจ้างงานพนักงานจ้างเหมาบริการ พ.ศ. 2566 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ข้อมูล ล่าสุด ณ วันที่ 30 กันยายน 2566) พบว่า มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน 5,980 คน จึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อขอให้หน่วยงานช่วยประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 805 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.46 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. อภิปรายผล

2.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ทำงานในสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ทำงานในส่วนกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ทำงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอในพื้นที่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ทำงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และทำงานในสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.10 ตามลำดับ

2.2 ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22) หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.95 ซึ่งเปรียบเทียบกับผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งได้จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ออกจากแบบสำรวจแล้ว พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34) หรือคิดเป็นร้อยละ 66.80 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.85 ดังข้อมูลที่ได้ปรากฏไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลทรัพยากรบุคคลของ สป. ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 พบว่า ผลสำรวจดังกล่าวมีแนวโน้มที่ลดลงจากการสำรวจในครั้งที่ผ่านมานี้ เนื่องจาก สป. ศธ. ได้มีการปรับรายละเอียดข้อคำถามที่ใช้ในการสำรวจจากเดิมที่จำแนกตามมิติ HR Scorecard เป็นมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ตามรูปแบบและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. กำหนด จึงอาจทำให้ผลสำรวจมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. อยู่ระหว่างการจัดทำข้อมูลผลสำรวจเพื่อหาปัจจัยความสำเร็จต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ศธ. จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจะได้เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวในรายงานข้อมูลผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ศธ. ในโอกาสถัดไป

2.3 เมื่อพิจารณารายละเอียดตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับจากระดับคะแนนความพึงพอใจที่มีค่ามากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง อยู่ในอันดับที่ 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.33 หรือ ร้อยละ 66.60) ลำดับถัดไป คือ บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.32 หรือร้อยละ 66.40) มีความพึงพอใจด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.25 หรือร้อยละ 65.00) มีความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.20 หรือร้อยละ 64.00) มีความพึงพอใจด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง (ค่าเฉลี่ย = 3.10 หรือร้อยละ 62.00) และมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ อยู่ในลำดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย = 3.09 หรือร้อยละ 61.80) ตามลำดับ

3. สภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป

3.1 บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญต่อการตอบแบบสอบถามที่เพิ่มสูงขึ้นจากรอบการสำรวจที่ผ่านมา โดยพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผู้ตอบแบบสำรวจเป็นร้อยละ 13.46 ของประชากรทั้งหมด จากเดิมที่ได้ดำเนินการสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีผู้ตอบแบบสำรวจคิดเป็นร้อยละ 12.14 แต่เมื่อพิจารณารายหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับผลสำรวจครั้งก่อน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตอบแบบสำรวจที่ลดลง เนื่องจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด ได้มีการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และต้องรายงานข้อมูลผลสำรวจให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประจำทุกปี จึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการตอบแบบสำรวจซ้ำ

3.2 จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจในเรื่องของการดำเนินการพัฒนาระบบและกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงทำให้ข้อเสนอแนะบางส่วนให้ความสำคัญต่อการวิพากษ์และวิจารณ์การทำงานที่ขาดประสิทธิภาพของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำให้ส่วนราชการไม่สามารถได้รับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำกลยุทธ์

เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นส่วนราชการต้องสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาระบบและกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอย่างเร่งด่วน เพื่อส่งเสริมการทำงานบรรยากาศแบบสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในสังกัดในโอกาสต่อไป

4. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22) หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.95 โดยเรื่องความพึงพอใจในลำดับแรก คือ ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง และ ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ตามลำดับ ดังนั้นกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. จึงขอเสนอแนะภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องที่จำเป็นเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรกที่ต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัดควรเร่งรัดพัฒนาการให้บริการด้านการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการสรรหา ปฏิทินการสรรหาอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้กับศึกษาธิการภาค เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ อาทิ การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการแทนศึกษาธิการจังหวัด และการจัดทำคำสั่งโอนย้ายบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับด้านการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเห็นสอดคล้องกัน รวมจำนวน 164 คน จากทั้งหมด 805 คน หรือเป็นร้อยละ 20.37 จากผู้ที่ตอบแบบสำรวจ และระดับคะแนนความพึงพอใจจากผลสำรวจที่พบว่า ข้อคำถามดังกล่าวผู้รับบริการไม่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการดังกล่าวอยู่ในอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.00 หรือร้อยละ 60.00) และอันดับ 2 (ค่าเฉลี่ย = 3.06 หรือร้อยละ 61.20) ซึ่งพบว่า หน่วยงานต้องพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ

4.2 ส่วนราชการสามารถยกระดับการพัฒนาระบบการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร โดยให้อำนาจสำนักงานศึกษาธิการภาคเป็นผู้จัดสรรงบประมาณในลักษณะกลุ่มจังหวัดให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องเริ่มจากการดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่สามารถระบุได้ว่า กิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรและจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเห็นสอดคล้องกันรวมจำนวน 124 คน จากทั้งหมด 805 คน หรือเป็นร้อยละ 15.40 จากผู้ที่ตอบแบบสำรวจ และระดับคะแนนความพึงพอใจจากผลสำรวจที่พบว่า ข้อคำถามดังกล่าวผู้รับบริการไม่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ

การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ อยู่ในอันดับ 3 และอันดับที่ 4 (ค่าเฉลี่ย = 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40 และ ค่าเฉลี่ย = 3.08 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.80)

4.3 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด กล่าวคือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ควรจัดทำแผนเร่งรัดการดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง หรือทบทวนกรอบอัตรากำลังของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวม และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรดำเนินการทบทวนภารกิจหน้าที่และอำนาจของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. เพื่อให้เกิดการทบทวนกรอบอัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับภาระงานปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรากำลัง

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความเห็นสอดคล้องกันรวมจำนวน 92 คน จากทั้งหมด 805 คน หรือเป็นร้อยละ 11.42 จากผู้ที่ตอบแบบสำรวจ และระดับคะแนนความพึงพอใจจากผลสำรวจที่พบว่า ข้อคำถามดังกล่าวผู้รับบริการไม่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการดังกล่าวอยู่ในอันดับ 3 (ค่าเฉลี่ย = 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40) กล่าวคือ ต้องการให้ส่วนราชการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการและเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยดังกล่าวจะสำเร็จได้ ขึ้นอยู่ความรวดเร็วของการทบทวนและประกาศใช้กฎหมายด้านการศึกษาและกฎหมายด้านการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการฉบับใหม่ จึงจะสามารถดำเนินการทบทวนอัตรากำลังได้สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริง

บรรณานุกรม

ชลธิชา เพชรนรากร, วรกฤต เกื้อนช้าง, และสุพรต บุญอ่อน. (2563). การบูรณาการแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักมิชชันแกกับหลักพุทธธรรม. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(3), 245 -258.

สำนักงาน ก.พ.ร. (2566). *คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0* (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) . กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลิวอิง จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.ocsc.go.th/csti-service#gsc.tab=0>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570* .กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ

Best, John W. (1981). *Research in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice. Hall In

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑

ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๑๔๖๖

วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อ ๔ (๔) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ รวมทั้งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการสำรวจและข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (๒) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๕) ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) และ (๖) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ส่วนราชการนำไปประยุกต์ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบหรือกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๒

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด จึงเห็นสมควรให้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือ ข้าราชการทุกหน่วยงานในสังกัด สป. เพื่อนำผลสำรวจดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผล และสรุปผล สำหรับนำไปใช้พัฒนาระบบหรือกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลสำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้กับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. เห็นชอบให้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กับบุคลากรของทุกหน่วยงานในสังกัด สป. โดยเริ่มดำเนินการตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

๒. มอบกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ดำเนินการประชาสัมพันธ์แบบสำรวจทางเว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์

๓. ลงนามหนังสือแจ้งหน่วยงานเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ ฉบับ

- เห็นชอบ ๔๑
- มอบตามเสนอ ๒๒
- ลงนามแล้ว ๒๓

(นายวิทย์ พุกชาทวิกุล)

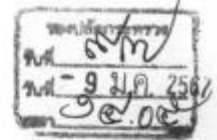
ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 21 พ.ย. 2566

(นางสาวปรารถนา ชื่นแก้ว)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



504-505



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๓๘๓

ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/ ๙๗

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว ในปีงบประมาณ ที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจผ่านช่องทางหนังสือเวียนและสื่อสังคมออนไลน์เสร็จสิ้นแล้ว และสรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัด สป. จำนวนทั้งหมด ๕,๔๘๐ คน จึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทุกหน่วยงานประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๘๐๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖

๒. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๕๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๐ อายุ ๕๑ ปี - ๖๐ ปี จำนวน ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน ๓๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๔๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ และทำงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๓-๑๘ จำนวน ๔๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๐

๓. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า บุคลากรพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๒๒ หรือ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๐ และมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๙๕) จำแนกรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

มิติด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	การแปลความ
๑. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๓.๓๓	๖๖.๖๐	๑.๐๐	ปานกลาง
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๓๒	๖๖.๔๐	๐.๙๗	ปานกลาง
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๒๕	๖๕.๐๐	๑.๐๑	ปานกลาง
๔. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๒๐	๖๔.๐๐	๑.๐๖	ปานกลาง
๕. ด้านการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๓.๑๐	๖๒.๐๐	๑.๐๙	ปานกลาง
๖. ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๓.๐๙	๖๑.๘๐	๑.๐๗	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	๓.๒๒	๖๔.๔๐	๐.๙๕	ปานกลาง

/ ๔. เมื่อวิเคราะห์ ...

-๒-

๔. เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดเรื่องที่เร่งด่วนสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน ๓ ลำดับแรก ดังนี้

๔.๑ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัดควรเร่งรัดพัฒนาการให้บริการด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการสรรหา ปฏิบัติการสรรหาอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้กับศึกษาธิการภาค เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ อาทิ การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการแทนศึกษาธิการจังหวัด และการจัดทำคำสั่งโอนย้ายบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับด้านการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน

๔.๒ ส่วนราชการสามารถยกระดับการพัฒนากระบวนการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร โดยให้อำนาจสำนักงานศึกษาธิการภาคเป็นผู้จัดสรรงบประมาณในลักษณะกลุ่มจังหวัดให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องเริ่มจากการดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ซึ่งจะเป็เครื่องมือสำคัญ ที่สามารถระบุได้ว่า กิจกรรมใดเป็กิจกรรมที่หน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรและจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๓ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด กล่าวคือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ควรจัดทำแผนเร่งรัดการดำเนินการเกลี่ยอัตราว่าง หรือทบทวนกรอบอัตราว่างของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้สำหรับการบริหารอัตราว่างในภาพรวม และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรดำเนินการทบทวนภารกิจหน้าที่และอำนาจของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. เพื่อให้เกิดการทบทวนกรอบอัตราว่างและวางแผนอัตราว่างของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับการระงำนปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือดำเนินการเกลี่ยอัตราว่างให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตราว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. ทราบรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. มอบกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. เผยแพร่ข้อมูลรายงานผลการสำรวจลงบนเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. ลงนามหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลสำรวจไปใช้สำหรับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน ๒ ฉบับ

๔. หรือเห็นสมควรประการอื่นใด โปรดสั่งการ

- ทราบ ๖ ๑
- มอบตามเสนอ ๖ ๒
- ลงนามแล้ว ๖ ๓

Sun

(นายวรัท พญากาฬวิกุล)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง วิชาการฯ แทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
10 ส.ค. 2567

(นางสาวปรารถนา ชื่นแก้ว)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

a

ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

การแปลความหมายของแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยนำเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของธานินท์ ศิลปจารุ (2555) มาใช้ในการแปลความหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระดับ 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระดับ 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับ 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลสำรวจ

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อันดับแปลความ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.37	0.99	4 (ปานกลาง)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.46	0.95	3 (มาก)
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.50	0.96	2 (มาก)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.51	0.95	1 (มาก)
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.84	0.63	5 (ปานกลาง)
ความคิดเห็นโดยรวมของความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.85 อยู่ในระดับปานกลาง			

จากผลสำรวจดังกล่าวเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใน 5 มิติ ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามแนวทาง HR Scorecard ในแต่ละ 5 มิติ โดยได้จำแนกบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้จากแบบสำรวจ ในภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34) หรือคิดเป็นร้อยละ 66.80 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.85

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำข้อคำถามจากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มาประยุกต์ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนั้นจึงขอความกรุณาทุกท่านได้โปรดให้ความร่วมมือสำหรับการดำเนินการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี ☐ 60 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน ☐ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ☐ ข้าราชการครู ☐ ศึกษานิเทศก์

☐ เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา ☐ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

☐ ลูกจ้างประจำ ☐ อื่นๆ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ

พนักงานจ้างกองทุน พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น

5.สังกัด ☐ หน่วยงานส่วนกลาง ☐ สำนักงาน ก.ค.ศ. ☐ สำนักงานรัฐมนตรี ศธ.

☐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ☐ สำนักงานศึกษาธิการภาค

☐ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

☐ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1

☐ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 2

☐ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 3

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อคำถามมีทั้งหมด 23 ข้อ มีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดไปจนน้อยที่สุด

โดยแต่ละระดับมีคำนิยามดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นมาก

3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
1. การทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ					
2. การวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น					
3. การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ					
ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
1. การดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน					
2. เครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหามีคุณภาพและเหมาะสม					
3. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภททั่วไป</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
4. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง <u>ประเภทอำนวยการ</u> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
1. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนด					
2. ระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับ หัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. การเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน					
4. การวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะ ผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการคัดเลือก บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่าน การเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ใน ราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เป็นต้น					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร					
ด้านการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
1. การกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ					
2. การวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา					
3. แนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น					
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานใน ด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ					
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานใน ด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

ลำดับ	รายละเอียด	ใช่	ไม่ใช่
1.	ในภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
2.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการหรือลาออกจากงาน		
3.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการหรือกระทรวงอื่น		

ข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.

ข้อเสนอแนะโดยรวมที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ศรจ. สามารถสอบผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนในส่วนราชการอื่นได้
2. ก.ค.ศ. ควรใช้กลไกของสำนักงานศึกษาธิการภาคพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่
3. เห็นควรให้สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านบริหารงานบุคคลตามบริบท เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
4. สำนักงานศึกษาธิการภาค กับ จังหวัด ควรเป็นข้าราชการประเภทเดียวกัน เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ทั้งการโอนย้าย การบริหารงานบุคคล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. พัฒนากลไกของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) ให้สามารถสรรหาบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ อ.ก.ค.ศ. สป. หรือ ก.ค.ศ. ควรพิจารณาดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับระยะเวลาในการโอน/ย้าย ของข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีความเหมาะสมเพื่อที่บุคลากรบรรจุใหม่สามารถเรียนรู้งานได้อย่างเชี่ยวชาญ
7. ก.ค.ศ. ควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38.ค (2) และพิจารณากำหนดค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษประจำตำแหน่งให้กับบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38.ค (2)
8. ก.ค.ศ. ควรพัฒนาหลักเกณฑ์การสอบวัดความรู้ทางด้านวิชาการให้กับผู้อำนวยการกลุ่ม เช่นเดียวกับการสอบในตำแหน่งอำนวยการต้น
9. ก.ค.ศ. ควรพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันและคัดเลือกครูผู้ช่วยกรณีพิเศษ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภายใต้ โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่เป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันและคัดเลือกได้

2. ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

1. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากยิ่งขึ้น
2. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรที่มีความอาวุโสในการทำงานให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานและมีคุณสมบัติพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น อาทิ การมอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ลงนามการอนุมัติการย้ายบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การเร่งรัดการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการทุกประเภทเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง เป็นต้น
2. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) และกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
3. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทบทวนกรอบอัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับภาระงานปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรากำลัง
4. ประสงค์ให้หน่วยงานพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการภายใน อาทิ การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในราคาพิเศษให้กับบุคลากรในสังกัด สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ห้องสุขา อุปกรณ์สำนักงานและที่จอดรถยนต์สำหรับบุคลากร เป็นต้น
5. ประสงค์ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน เช่น การนำจำนวนครั้งการลา มาสายของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงาน

3.4 ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ศธ.

1. ประสงค์ให้หน่วยงานเร่งรัดการพัฒนาการให้บริการด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดทำแผนการสรรหา และปฏิทินการสรรหา การพัฒนาการให้บริการและตอบข้อสงสัยแก่ผู้รับบริการ ด้วยความเป็นมิตร สุภาพ และเรียบร้อย และการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประเมินวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เป็นต้น
2. ประสงค์ให้ยกระดับการพัฒนาระบบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การจัดการความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นทางระบบออนไลน์ ตลอดจนพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กลไกของสำนักงานศึกษาธิการภาค เป็นต้น
3. ประสงค์ให้หน่วยงานเร่งรัดการดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวม
4. ประสงค์ให้หน่วยงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อาทิ การให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการทำความเข้าใจแก่ผู้รับบริการที่ตรงกันจนกว่าจะได้ข้อยุติ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการตามที่ กพร. สป. กำหนด และการพัฒนารูปแบบการพิจารณาเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน จากระบบหน่วยงานของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นกลุ่มจังหวัดที่สำนักงานศึกษาธิการภาคกำกับดูแลแทน เป็นต้น

5. ขอความอนุเคราะห์ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมอบอำนาจให้กับศึกษาธิการภาคสามารถลงนามแทนหัวหน้าส่วนราชการ ในบางเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อาทิ การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม การจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการแทนศึกษาธิการจังหวัด และการจัดทำคำสั่งโอนย้ายบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น
6. ควรพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์รายบุคคลผ่านระบบ DPIS ที่สำนักงาน ก.พ. ให้ส่วนราชการดำเนินการ เพราะส่วนราชการอื่นเขานำมาใช้กันหมดแล้ว แต่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังไม่ดำเนินการ
7. ควรมีการประชุมชี้แจงผู้บริหารในด้านการส่งเสริมบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรและบุคลากรให้ตรงตามความคาดหวังของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
8. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและภาระงานของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความละเอียดชัดเจน
9. ควรทบทวนการพัฒนาาระบบ/กลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน และหน่วยงานเป็นหลัก ทั้งนี้ต้องยึดข้อมูลที่เป็นจริง มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
10. ควรนำเครื่องมือที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมในการดำเนินการมาใช้อย่างจริงจัง รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์แก่ตัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่
11. ส่วนกลางต้องจัดประชุม สร้างการรับรู้ และส่งเสริมการทำงานในส่วนภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น
12. ควรพัฒนาศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัดให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
13. ควรดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง เพราะที่ผ่านมาหน่วยงานเลือกจัดอบรม โดยไม่สอบถามความเห็นของข้าราชการ จึงทำให้หัวข้อการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง
14. ควรจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์และทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องทั้งในระบบ Online และ Onsite
15. ควรพัฒนาด้านภาษาอังกฤษให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ พร้อมทดสอบวัดความรู้เป็นระดับทุกพื้นที่
16. ควรพัฒนาระบบการจัดทำข้อมูลการประเมินตัวชี้วัดการดำเนินงานโดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมการทำงานที่แท้จริง ซึ่งพบว่า ส่วนกลางได้นำตัวชี้วัดของตนเองมามอบหมายให้ส่วนภูมิภาคดำเนินการ แล้วนำผลคะแนนเอามาประกาศให้รับรู้ ว่าหน่วยงานใดมีคะแนนสูงต่ำ ซึ่งหลายงานไม่สามารถทำจริงได้ แต่ต้องสร้างเน้นสร้างเอกสาร (กระดาษ) เพื่อให้ได้มีคะแนนที่สูง
17. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดแผนงาน/โครงการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมากกว่านี้ โดยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการอบรมหรือดำเนินการประชุมปฏิบัติการในรูปแบบออนไลน์ที่ชัดเจน
18. การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการให้ทันตามกรอบระยะเวลาที่ ก.พ. และ ก.พ.ร. กำหนด เนื่องจากมีการกำหนดแนวทางไว้ให้ดำเนินการแล้ว แต่ในมุมมองส่วนตัว คิดว่า บุคลากรมีสมรรถนะในการดำเนินการตามกรอบสมรรถนะที่ไม่ครอบคลุม ดังนั้นส่วนราชการควรมหาที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือบุคลากรของภาครัฐที่เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น บุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (รางวัลเลิศรัฐ)
19. ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน/ระดับ/ผอ.กลุ่ม แบบ Onside มีระยะเวลามากกว่า 3 วัน ให้สอดคล้องกับแผนการอบรมรายบุคคล เพื่อประกอบในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของแต่ละสายงาน

20. ควรขับเคลื่อนให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (id plan) อย่างจริงจัง
21. การให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่ม ควรให้ผู้มีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่ม ภายใน 1 ปี เพื่อให้โอกาส แสดงความสามารถ และได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ (เพื่อประโยชน์ของทางราชการจะได้ข้าราชการที่มีประสบการณ์ ในการทำงานในด้าน นั้นๆ)
22. การบริหารงานบุคคลควรมีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นเป็นตอน เป็นแบบเป็น และรัดกุมมากกว่านี้ว่าช่วงไหนที่จะสำรวจตำแหน่ง มีตำแหน่งว่างแล้วจะต้องนำไปดำเนินการอย่างไรก่อน เช่น ย้าย เลื่อน บรรจุ อยากให้รวดเร็ว แต่ต้องมีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ เพราะบางครั้ง ตำแหน่งว่าง ว่างได้ถูกปล่อยไว้นาน จนไม่มีความเคลื่อนไหวว่าจะดำเนินการใด ๆ จะย้ายหรือจะโอนหรือจะบรรจุ ก็ไม่มีความชัดเจน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการภาค หลายที่ขาดคนทำงาน ในตำแหน่งนานมาก อัตรากำลังแต่ละที่ก็น้อยอยู่แล้ว ยิ่งตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ว่างแล้วว่างอีกตั้งแต่เริ่มตั้ง เริ่มก่อตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่ไม่ปรากฏว่าจะมีการดำเนินการให้มีการสอบในตำแหน่งนี้เลย ครูหลายคนในสังกัดอื่นมีความต้องการที่จะมาสมัครสอบเป็น ศึกษาานิเทศก์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จนรอไม่ไหวจึงต้องไปสมัครสอบของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน แทน ฯลฯ

สร้างมาตรฐานการทำงาน ให้มีคุณภาพ

ด้วยหลัก TEAMWINS

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นในการสร้างระบบการทำงานอย่างมีคุณภาพ ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการทำงานแบบทีม 8 ประการ



T eamwork สร้างความสามัคคี ในการทำงานแบบทีม	E quality of work สร้างความเสมอภาค และเป็นธรรม	A ccountability บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเอง	M orality and Integrity บุคลากรมีความซื่อสัตย์ และมีศีลธรรม
W illful บุคลากรมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน เต็มตามศักยภาพ	I mprovement บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	N etwork and Communication บุคลากรในองค์กร ยืนหยัดมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	S ervice Mind บุคลากรยินดี ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ

ค่านิยมองค์กร "TEAMWINS" ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานในรูปแบบทีม การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเริ่มต้นสร้างความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมกัน

 **MCE**
One Team

กลุ่มอัตรากำลัง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โทรศัพท์ 0 2280 1307