



แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



บทนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

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

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน
และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.
มีนาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญภาพ

สารบัญตาราง

บทที่ ๑	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	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. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	
บทที่ ๒	กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗
บทที่ ๓	ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐
บทที่ ๔	แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๖
บทที่ ๕	การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	๔๔

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ๑-๑
- แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือนระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) ๑-๓
- รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และคณะผู้จัดทำ ๑-๔



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	อัตราการตอบแบบสำรวจของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๑๑
๒	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามสภาพการทำงาน	๑๒
๓	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามเพศ	๑๒
๔	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุ	๑๓
๕	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๓
๖	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามอายุราชการ	๑๔
๗	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานใน สป. และ สร.อว.	๑๔
๘	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน	๑๕
๙	คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๑
๑๐	คะแนนความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๒๓
๑๑	กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจตามระดับความผูกพัน	๒๔
๑๒	กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจในข้อคำถามในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๒๕
๑๓	ค่านิยมองค์กร สป.อว.	๒๖
๑๔	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม	๓๓



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
๑	ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	๕
๒	ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ	๖
๓	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๖
๔	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑๗
๕	ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	๑๘
๖	สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านงานพัฒนาบุคคล	๑๘
๗	ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๙
๘	คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๙
๙	คะแนนความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	๒๔
๑๐	คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม	๒๗
๑๑	สรุปผลคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	๓๔
๑๒	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ	๓๔
๑๓	แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๙
๑๔	ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๓

บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่
ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

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

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

โดยในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง”

๔.๒ เป้าหมาย

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

๔.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

๕. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

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

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

๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร

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

ตารางที่ ๑ : ข้อ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
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 อยากร่วมเทและสร้างนวัตกรรม ระบบต่าง ๆ เช่น ๕ ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวก เอื้ออำนวยการทำงาน 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 บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ขอบเขตการตัดสินใจว่าอะไรปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาลดลง
Significance - การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร ● มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา 	มีทีมงานภายในองค์กรที่ประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร อาจมีได้หลายระดับ ทั้งทีมส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่างประเทศไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหาด้านมนุษยธรรมและบรรเทาพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อช่วยเหลือประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทีมความร่วมมืออาจประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในลักษณะ Virtual Collaboration เป็นต้น

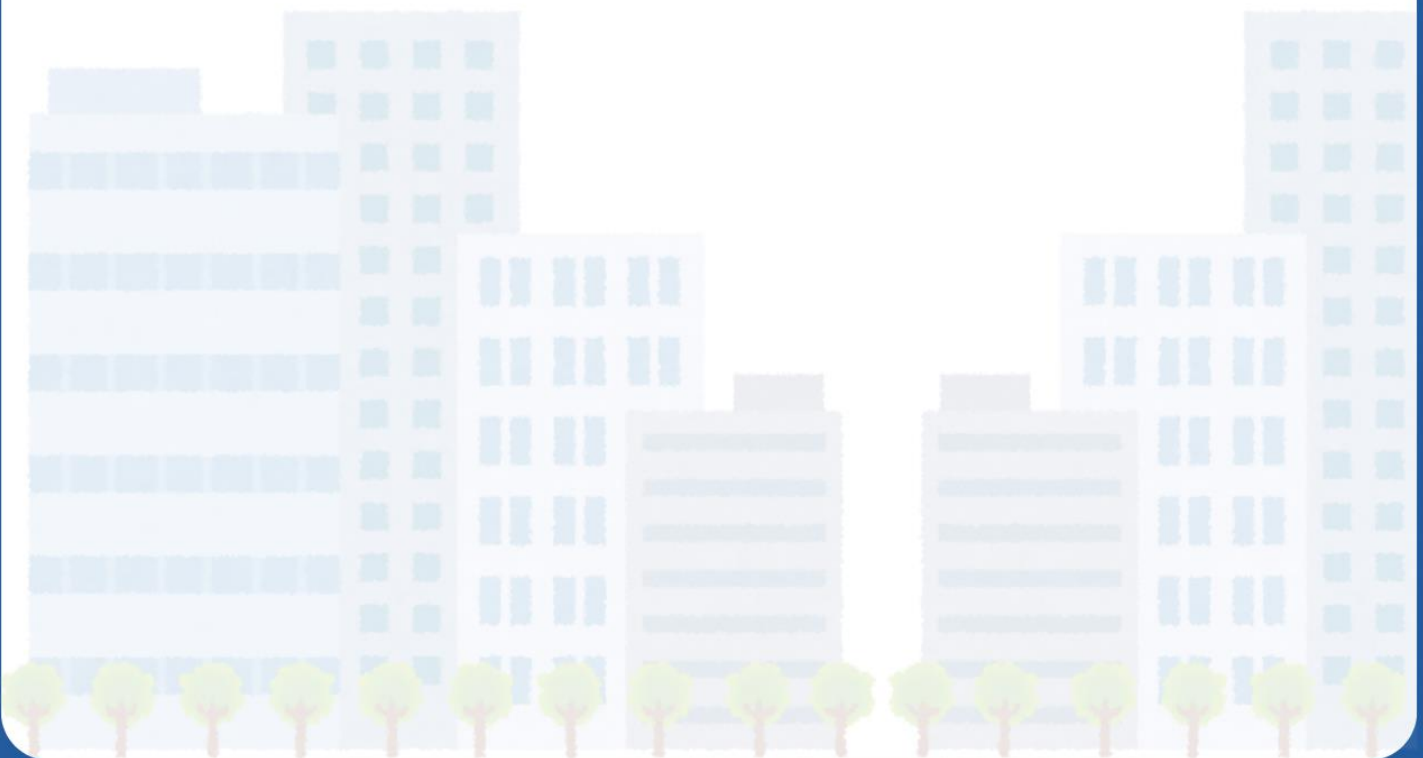
ตารางที่ ๒ : ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

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

ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

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

กระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดผู้รับผิดชอบ

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

ขั้นตอนที่ ๒ สํารวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร

จัดทำหนังสือขอความร่วมมือให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ขั้นตอนที่ ๓ ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ วิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

๓.๒ ประมวลผล นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ จัดทำร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขั้นตอนที่ ๕ นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นำเสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ และใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

บทที่ ๓

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



บทที่ ๓

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย บค.

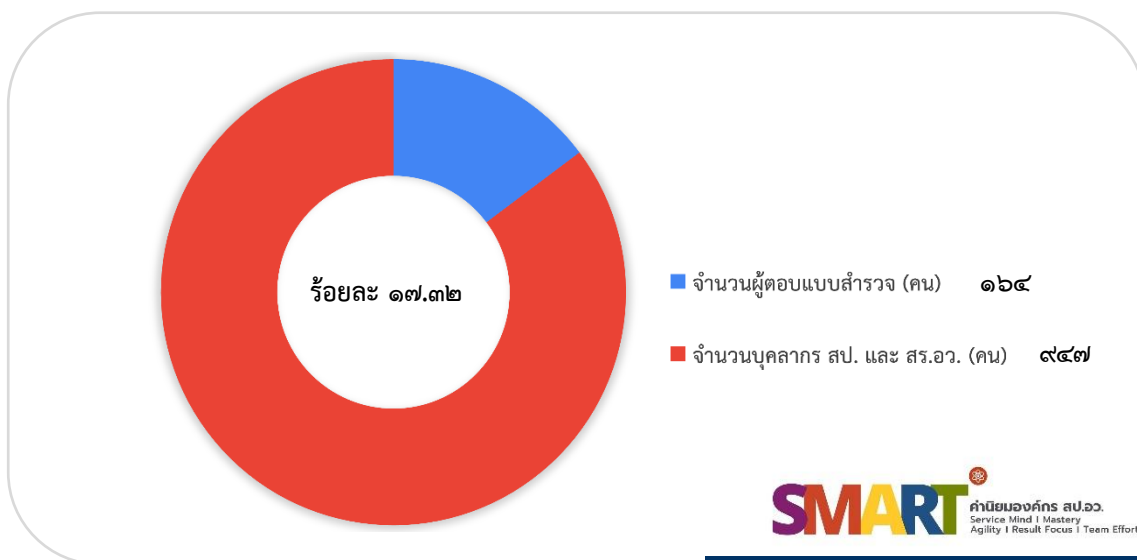
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง รวมทั้งการผูกใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ แต่ละกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ตุลาคม - วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยสามารถสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นได้ดังนี้

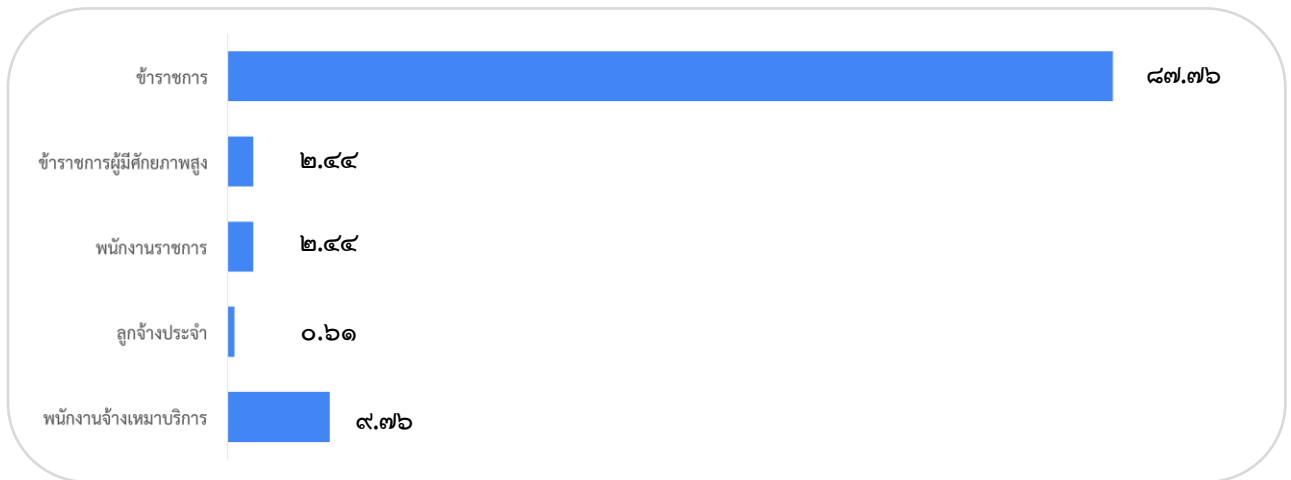
๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

บุคลากรของ สป. และ สร.อว. ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๙๔๗ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๗) โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน ๑๖๔ คน (ร้อยละ ๑๗.๓๒) ดังภาพที่ ๑ โดยพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๓๙ คน (ร้อยละ ๗๙.๗๐) รองลงมาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๖ คน (ร้อยละ ๑๓.๐๐) และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๕.๒๐) ดังภาพที่ ๒

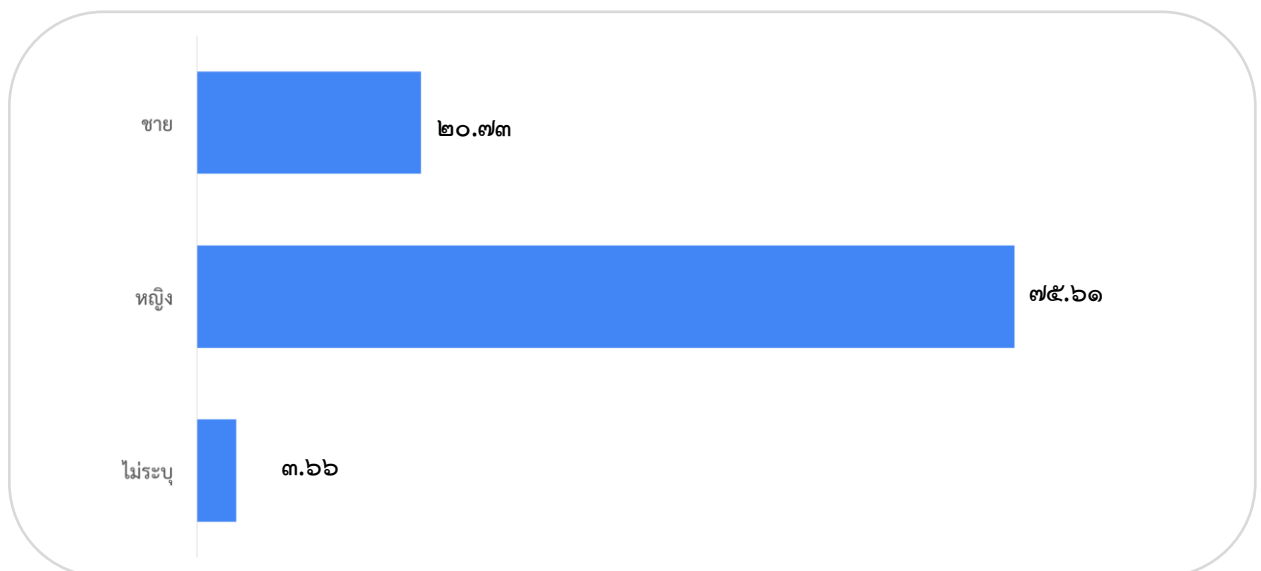
ภาพที่ ๑ : อัตราการตอบแบบสำรวจของบุคลากร สป. และ สร.อว.



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

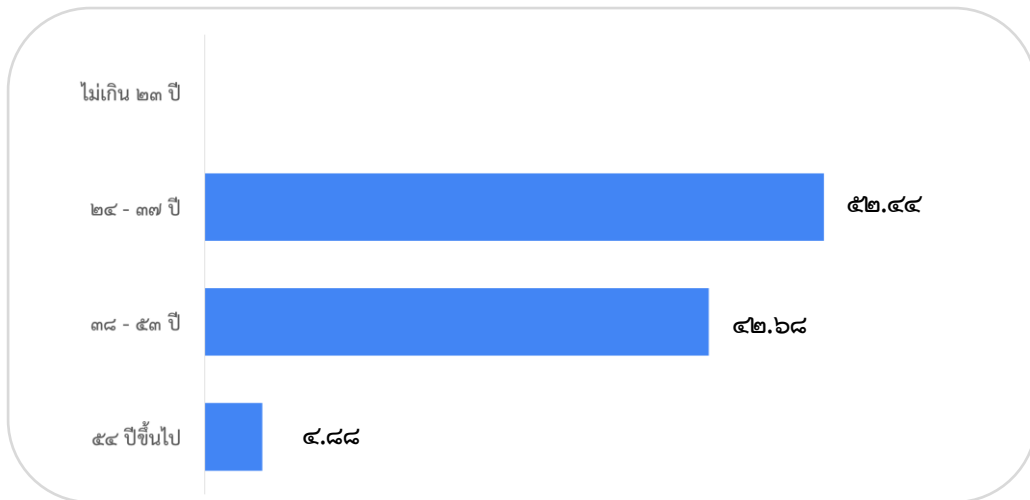


ภาพที่ ๓ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามเพศ

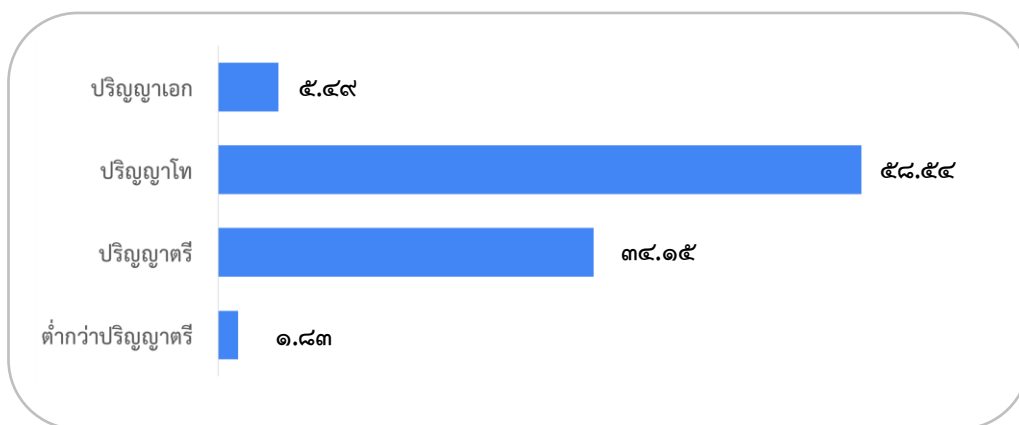


ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๑ เป็นเพศชายร้อยละ ๒๐.๗๓ และไม่ระบุ ร้อยละ ๓.๖๖ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ดังภาพที่ ๓ เมื่อพิจารณาจากอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๒๔ - ๓๗ ปี จำนวน ๘๖ คน (ร้อยละ ๕๒.๔๔) รองลงมาเป็นอายุระหว่าง ๓๘ - ๕๓ ปี จำนวน ๗๐ คน (ร้อยละ ๔๒.๖๘) และอายุ ๕๔ ปีขึ้นไป จำนวน ๘ คน (๔.๘๘) ดังภาพที่ ๔ เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๙๖ คน (ร้อยละ ๕๘.๕๔) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๖ คน (ร้อยละ ๓๔.๑๕) ดังภาพที่ ๕

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

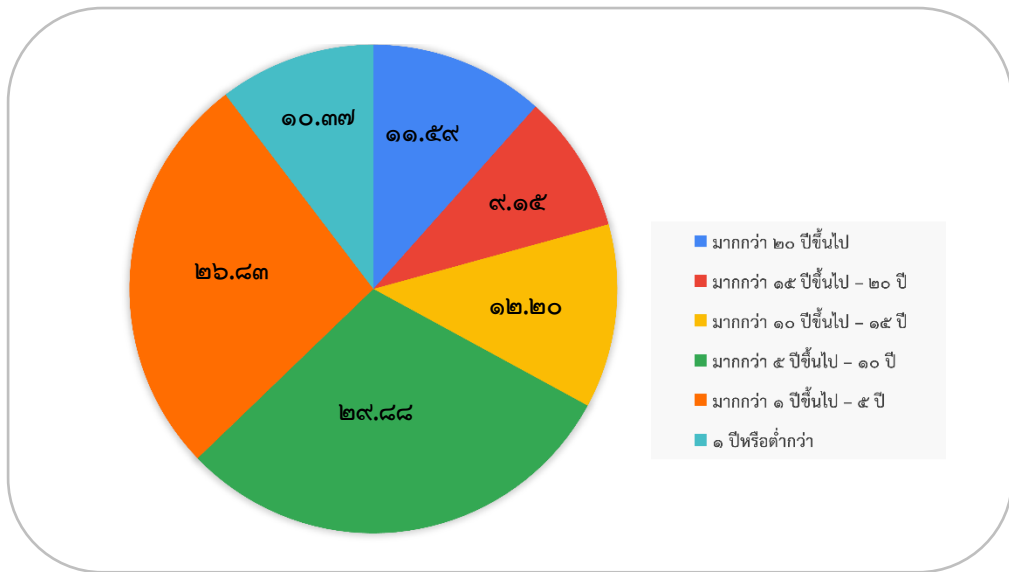


ภาพที่ ๕ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำแนกตามระดับการศึกษา

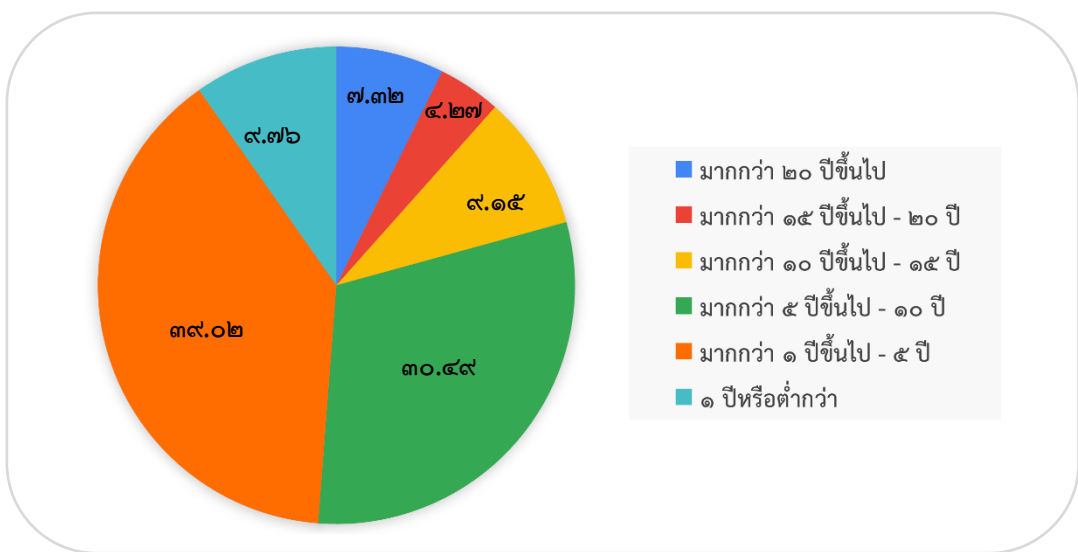


เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี จำนวน ๔๙ คน (ร้อยละ ๒๙.๘๘) รองลงมา คือ อายุราชการมากกว่า ๑ ปีขึ้นไป - ๕ ปี จำนวน ๔๔ คน (ร้อยละ ๒๖.๘๓) และพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน สป. และ สร.อว. มากกว่า ๑ ปีขึ้นไป - ๕ ปี จำนวน ๖๔ คน (ร้อยละ ๓๙.๐๒) รองลงมา มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี จำนวน ๕๐ คน (ร้อยละ ๓๐.๔๙) ดังภาพที่ ๖ และ ๗ ตามลำดับ

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



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



เมื่อพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจเป็นกลุ่มหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๑๒.๘๐) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔๓ คน (ร้อยละ ๘๗.๒๐) ดังภาพที่ ๘

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



๒. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพัน

การสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร มีเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๒.๓๓ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ มีการดำเนินการน้อยกว่าความต้องการของบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญหรือเร่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา/สร้างความเข้าใจ/ยกระดับความคิดเห็นในปัจจุบันก่อนที่จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรลดลงไป

ค่าเฉลี่ย ๒.๓๔ - ๓.๖๗ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ มีการดำเนินการแล้ว แต่ยังตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้บางส่วน จึงควรส่งเสริมให้มีการดำเนินการเพิ่มเติม เพื่อยกระดับความคิดเห็นในปัจจุบันก่อนที่จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรจะลดลง

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ - ๕.๐๐ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นระดับสูง

ข้อเสนอแนะ สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้ดี และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อรักษาและยกระดับความผูกพันของบุคลากรจนเป็นองค์กรต้นแบบที่ดีได้

๑) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร
 ตารางที่ ๓ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับผลกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก				
๕. ฉันเห็นด้วยกับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ออนไลน์	๘๔.๕๑	๔.๒๓	สูง	๘๑.๘๘ (+ ๒.๖๓)
๔. ฉันคิดว่าการจัดกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับของรางวัลเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น	๘๑.๔๖	๔.๐๗	สูง	๘๐.๘๓ (+ ๐.๖๓)
๒. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๗๙.๖๓	๓.๙๘	สูง	๗๙.๖๙ (- ๐.๐๖)
คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ๓ ลำดับแรก				
๖. ฉันมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น	๗๕.๓๗	๓.๗๗	สูง	๗๔.๗๙ (+ ๐.๕๘)
๑. ส่วนราชการของฉันมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๗๗.๘๐	๓.๘๙	สูง	๗๗.๗๑ (+ ๐.๐๙)
๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของฉันให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนฉันในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๗๗.๘๐	๓.๘๙	สูง	๗๙.๗๙ (- ๑.๙๙)
คะแนนเฉลี่ยเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร	๗๙.๔๓	๓.๙๗	สูง	๗๙.๑๑ (+ ๐.๓๒)

จากตารางที่ ๑ เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากรแล้ว เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๔๓ เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ข้อ ๕ “ฉันเห็นด้วยกับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้ออนไลน์” รองลงมา คือ ข้อ ๔ “ฉันคิดว่าการจัดกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับของรางวัลเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น” และอันดับที่สาม คือ ข้อ ๒ “ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน”

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ๓ ลำดับแรก คือ ข้อ ๖ “ฉันมีความพึงพอใจ ต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ด้งาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น” รองลงมา คือ ข้อ ๑ “ส่วนราชการของฉันมีการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง” และอันดับที่สาม คือ ข้อ ๓ “ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของฉันให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนฉันในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ”

๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

๒.๑) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตารางที่ ๔ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับผลกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
ฉันรับทราบข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, ไลน์ โอเพนแชท สป.อว., เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์, หนังสือเวียน	๘๗.๔๔	๔.๓๗	สูง	๘๓.๓๓ (+ ๔.๑๑)

จากผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรส่วนใหญ่ รับทราบข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, ไลน์โอเพนแชท สป.อว., เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์, หนังสือเวียน โดยมีความเห็นอยู่ในระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๗.๔๔ สำหรับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีหลากหลายช่องทาง บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นเรื่องช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับแรก คือ หนังสือเวียน ลำดับที่สอง คือ ไลน์โอเพนแชท สป.อว. และลำดับที่สาม คือ เฟซบุ๊ก กระทบวงการอุดมศึกษาฯ รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๕ : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับผลกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
เว็บไซต์กระทรวงการอุดมศึกษา (https://www.mhesi.go.th)	๖๔.๕๗	๓.๒๓	ปานกลาง	๖๕.๑๐ (- ๐.๕๓)
เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา (https://www.ops.go.th/th)	๖๔.๙๑	๓.๒๕	ปานกลาง	๖๓.๘๕ (+ ๑.๐๖)
เฟซบุ๊กกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๖๗.๔๘	๓.๓๗	ปานกลาง	๖๔.๐๘ (+ ๓.๔)
ไลน์โอเพนแชท สป.อว.	๘๔.๓๕	๔.๒๒	สูง	๘๒.๕๕ (+ ๑.๘)
ทวิตเตอร์กระทรวงการอุดมศึกษา (@MHESIThailand)	๔๒.๐๙	๒.๑๐	ต่ำ	๔๕.๔๕ (- ๓.๓๖)
หนังสือเวียน	๘๖.๔๒	๔.๓๒	สูง	๘๓.๗๕ (+ ๒.๖๗)

๒.๒) การสื่อสารดำเนินงานพัฒนาบุคคล

ตารางที่ ๖ : สรุปคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ดำเนินงานพัฒนาบุคคล

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับผลกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
หน่วยงานของฉันทมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	๗๕.๒๔	๓.๗๖	สูง	๗๔.๕๘ (+ ๐.๖๖)

จากผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรส่วนใหญ่ รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับสูง คะแนน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๒๔ สำหรับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีหลากหลายช่องทาง บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นเรื่องช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับแรก คือ หนังสือเวียน ลำดับที่สองคือ ไลน์โอเพนแชท สป.อว.

และลำดับที่สาม คือ เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (<https://www.ops.go.th/th/personnel>)
รายละเอียดดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๗ : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (https://www.ops.go.th/th/personnel)	๖๐.๓๗	๓.๐๒	ปานกลาง	๖๐.๖๓ (- ๐.๒๖)
เฟซบุ๊ก HR Office of the permanent secretary	๔๘.๗๐	๒.๔๓	ปานกลาง	๕๐.๕๒ (- ๑.๘๒)
จดหมายข่าวกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (HR News)	๕๓.๒๑	๒.๖๖	ปานกลาง	๕๔.๗๖ (- ๑.๕๕)
ไลน์โอเพนแชท สป.อว.	๘๑.๗๒	๔.๐๙	สูง	๗๘.๔๑ (+๓.๓๑)
หนังสือเวียน	๘๖.๐๕	๔.๓๐	สูง	๘๔.๐๘ (+๑.๙๗)

๓) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

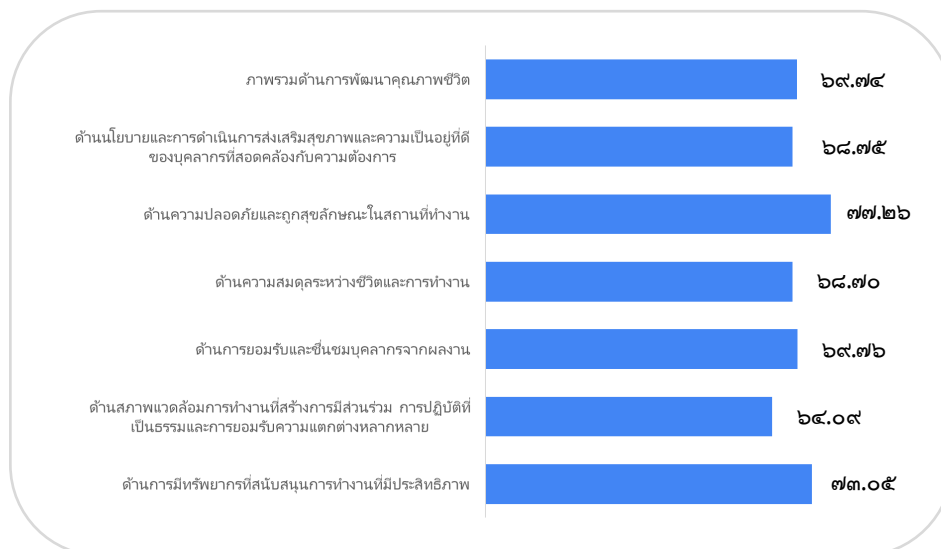
ตารางที่ ๘ : คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
ด้านนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ				
๑. ฉันรับรู้ถึงนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงานฉัน	๖๗.๘๐	๓.๓๙	ปานกลาง	๖๘.๙๖ (- ๑.๑๖)
๕. หน่วยงานของฉันมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ช่วยให้ฉันมีสุขภาพจิตที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา (AQ) การจัดการความเครียด การบริหารเวลา เป็นต้น	๖๕.๗๓	๓.๒๙	ปานกลาง	๖๖.๙๘ (- ๑.๑๖)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความ คิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ย เมื่อเทียบผลกับ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
๙. หน่วยงานของฉันทันมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ กายที่ช่วยให้ฉันทันมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การให้ความรู้ เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	๗๕.๗๓	๓.๗๙	ปานกลาง	๗๑.๘๘ (+ ๓.๘๕)
๑๓. สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันทันจัดให้ ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ของฉันทัน เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการรถรับ - ส่ง เป็นต้น	๖๕.๗๓	๓.๒๙	ปานกลาง	๖๖.๘๘ (- ๑.๑๕)
คะแนนเฉลี่ย	๖๘.๗๕	๓.๕๔	ปานกลาง	๖๘.๖๘ (+ ๐.๐๗)
ด้านความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน				
๒. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของฉันทัน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสารอนุภาค ส่งเสริมให้ฉันทันมี ความสะดวกสบาย และปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	๗๖.๙๕	๓.๘๕	สูง	๗๓.๖๕ (+๓.๓๐)
๑๐. ฉันทันรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการ ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน	๗๗.๕๖	๓.๘๘	สูง	๗๖.๘๘ (+๐.๖๘)
คะแนนเฉลี่ย	๗๗.๒๕	๓.๘๖	สูง	๗๕.๒๗ (+๑.๙๘)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน				
๓. ปริมาณงานที่ฉันทันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	๖๘.๗๘	๓.๕๔	ปานกลาง	๖๙.๕๘ (- ๐.๗๐)
๔. ฉันทันรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	๖๗.๕๖	๓.๓๘	ปานกลาง	๗๐.๕๒ (- ๒.๙๖)
๑๑. ฉันทันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๙.๗๖	๓.๕๙	ปานกลาง	๖๙.๐๖ (+ ๐.๖๓)
คะแนนเฉลี่ย	๖๘.๗๐	๓.๕๓	ปานกลาง	๖๙.๖๕ (- ๐.๙๕)
ด้านการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน				
๗. คนที่ทำงานได้ดีในหน่วยงานของฉันทันได้รับการยอมรับ และชื่นชมอย่างเหมาะสม	๖๙.๗๖	๓.๕๙	ปานกลาง	๖๙.๖๙ (+ ๐.๐๗)
คะแนนเฉลี่ย	๖๙.๗๖	๓.๕๙	ปานกลาง	๖๙.๖๙ (+ ๐.๐๗)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น	ร้อยละค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
	ร้อยละ	คะแนน		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วม การปฏิบัติที่เป็นธรรมและการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย				
๖. ฉันรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในหน่วยงานของฉัน	๖๖.๑๐	๓.๓๐	ปานกลาง	๖๔.๗๙ (+ ๑.๓๑)
๘. หน่วยงานของฉันมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของฉันกับคนในองค์กร	๖๒.๐๗	๓.๑๐	ปานกลาง	๕๙.๙๐ (+ ๒.๑๗)
คะแนนเฉลี่ย	๖๔.๐๙	๓.๒๐	ปานกลาง	๖๒.๓๕ (+ ๑.๗๔)
ด้านการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ				
๑๒. วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่หน่วยงานจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของฉัน	๗๓.๐๕	๓.๖๕	ปานกลาง	๗๒.๑๙ (+ ๐.๘๖)
คะแนนเฉลี่ย	๗๓.๐๕	๓.๖๕	ปานกลาง	๗๒.๑๙ (+ ๐.๘๖)
คะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม	๖๙.๗๔	๓.๔๙	ปานกลาง	๖๙.๒๙ (+ ๐.๔๕)

ภาพที่ ๙ : คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต



จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สป. และ สร.อ. ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๙.๗๔ ซึ่งถือเป็นคะแนน

ที่ไม่สูงมากนักจึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สป. และ สร.อ. ให้ดียิ่งขึ้น สำหรับผลการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นในแต่ละด้าน เห็นว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ

- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วม การปฏิบัติที่เป็นธรรมและการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “หน่วยงานของฉันทันมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของฉันทันกับคนในองค์กร” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๒.๐๗ แสดงให้เห็นว่า สป.อว. ยังขาดการจัดกิจกรรมเสริมสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร

- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “ฉันทันรู้สึกมีความสุขในการทำงาน” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๗.๕๖ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังไม่ค่อยมีความสุขกับการทำงาน โดยอาจมีปัจจัยมาจากระบบการทำงานขององค์กร เงินเดือนที่เหมาะสม บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบที่อาจได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองไม่ถนัด หรืองานมีความจำเจ ไม่มีอะไรแปลกใหม่ ทำท่าย หรือแม้แต่เรื่องของความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมทีม

- ด้านนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อข้อความถาม “สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันทันจัดให้ ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉันทัน เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการรถรับ - ส่ง เป็นต้น” และ “หน่วยงานของฉันทันมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ช่วยให้ฉันทันมีสุขภาพจิตที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา (AQ) การจัดการความเครียด การบริหารเวลา เป็นต้น” โดยมีความเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๕.๗๓ แสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและด้านการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่หากต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร สป. และ สร.อ. ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้ง ๖ ด้าน ไปพร้อมๆ กัน

๔) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อ.

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

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

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

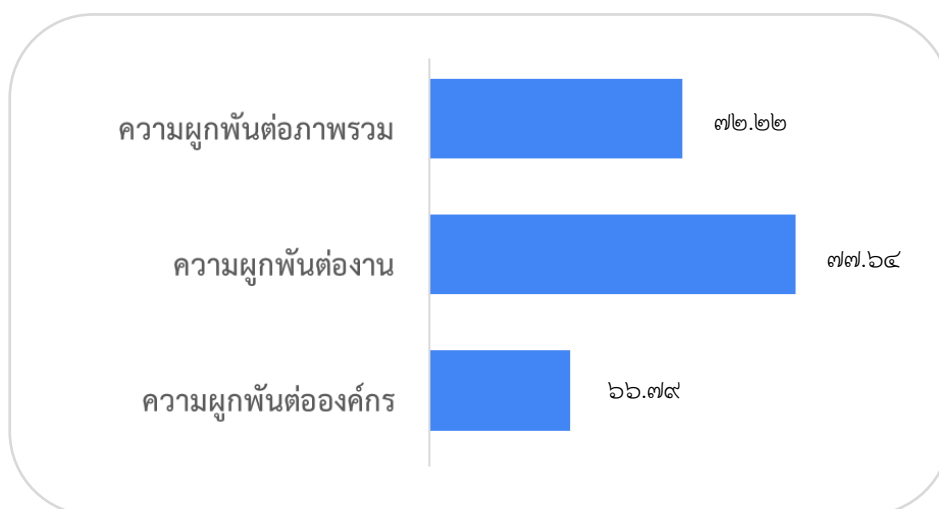
กลุ่มที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยมากที่สุด (เชิงลบ : ช่วงคะแนน ๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน)
คือ กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ

กลุ่มที่ตอบเฉย ๆ (เฉย ๆ : ช่วงคะแนน ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน) คือ กลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการ โดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก

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

จากผลการสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. พบว่า ความผูกพันรวมของ สป. และ สร.อว. อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๒๒ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (+ ๐.๐๓) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๗๙ และคะแนนความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๖๔ ดังภาพที่ ๑๐ และตารางที่ ๗

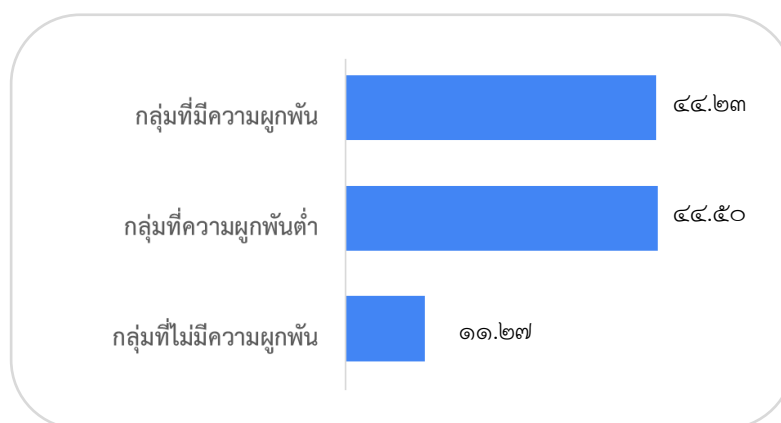
ภาพที่ ๑๐ : คะแนนความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.



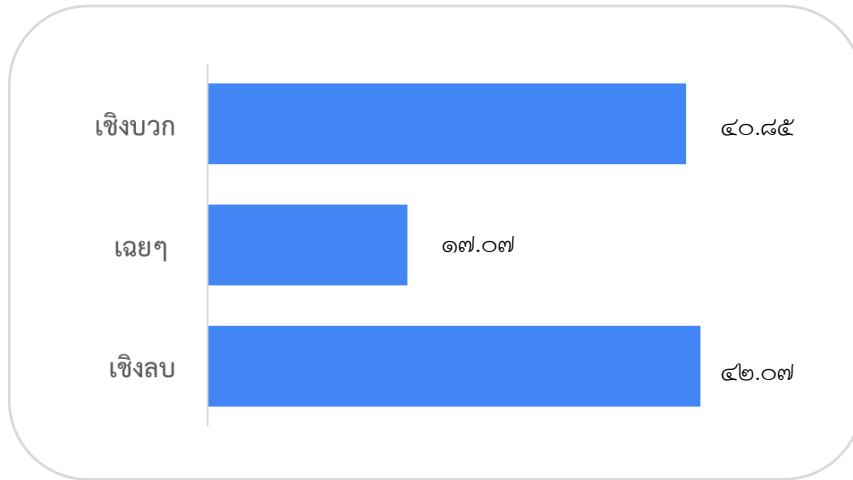
ตารางที่ ๙ : คะแนนความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวนบุคลากร ร้อยละ)					คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	
	เชิงลบ		เฉยๆ	เชิงบวก		
ความผูกพันต่อองค์กร						
1. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	๒.๔๔	๕.๔๙	๓๑.๑๐	๔๒.๐๗	๑๘.๙๐	๗๓.๙๐
๒. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	๒๑.๙๕	๒๐.๑๒	๑๗.๐๗	๒๕.๐๐	๑๕.๘๕	๕๘.๕๔
๓. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	๕.๔๙	๙.๑๕	๓๙.๐๒	๓๒.๙๓	๑๓.๔๑	๖๗.๙๓
คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร						๖๖.๗๙
ความผูกพันต่องาน						
1. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	๒.๔๔	๕.๔๙	๓๑.๑๐	๔๒.๐๗	๑๘.๙๐	๗๙.๕๑
2. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๒.๔๔	๖.๗๑	๒๖.๒๒	๔๘.๑๘	๑๖.๔๖	๗๓.๙๐
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร	๐	๑.๒๒	๒๐.๗๓	๕๗.๓๒	๒๐.๗๓	๗๙.๕๑
คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่องาน						๗๗.๖๔
คะแนนความผูกพันภาพรวม						๗๒.๒๒
คะแนนความผูกพันภาพรวม เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (+ ๐.๐๓)						

ภาพที่ ๑๑ : กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจตามระดับความผูกพัน



ภาพที่ ๑๒ : กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจในข้อคำถามในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจของ สป. และ สร.อ. ร้อยละ ๔๔.๒๓ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน ร้อยละ ๔๔.๕๐ อยู่ในกลุ่มความผูกพันต่ำ และร้อยละ ๑๑.๒๗ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มี ความผูกพัน นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ ๔๐.๘๕ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา รายละเอียดดังภาพที่ ๑๒ และภาพที่ ๑๓ ตามลำดับ

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

ปัจจัยในด้านตัวงาน กลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน อาจมีการปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น

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

๓. ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร

การสำรวจความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร มีเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๑ หมายถึง ไม่เคยเห็นเลย
- ๒ หมายถึง เห็นน้อยครั้ง

๓ หมายถึง เห็นบ้างบางครั้ง

๔ หมายถึง เห็นบ่อยครั้ง

๕ หมายถึง เห็นเป็นประจำทุกวัน

โดยเกณฑ์ในการแปลผลของคะแนนจากแบบสำรวจ ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๐.๐๐ - ๒๐.๐๐ หมายถึง ไม่เคยเห็นเลย

คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒๑.๐๐ - ๔๐.๐๐ หมายถึง เห็นน้อยครั้ง

คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๑.๐๐ - ๖๐.๐๐ หมายถึง เห็นบ้างบางครั้ง

คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๑.๐๐ - ๘๐.๐๐ หมายถึง เห็นบ่อยครั้ง

คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๑.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ หมายถึง เห็นเป็นประจำทุกวัน

ภาพที่ ๑๓ : ค่านิยมองค์กร สป.อว.



ตารางที่ ๑๐ : คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละค่านิยมองค์กร

ข้อ ที่	พฤติกรรม	S	M	A	R	T
๑	เปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					๗๑.๒๒
๒	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และแสดงออกด้วยความ เป็นมิตร	๗๕.๘๕				
๓	เสียสละ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม					๗๑.๗๑
๔	กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว มีความคิด สร้างสรรค์ เรียนรู้และแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง			๗๐.๑๒		
๕	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่าง ชัดเจน				๗๓.๑๗	
๖	มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบ โจทย์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				๗๓.๗๘	
๗	ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม		๗๕.๓๗			
๘	มีทัศนคติเชิงบวก และเปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว			๗๐.๐๐		
๙	มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ		๗๖.๗๑			
๑๐	ให้บริการด้วยความเสมอภาพ เท่าเทียม และ ไม่เลือกปฏิบัติ	๗๔.๗๖				
คะแนนเฉลี่ยแต่ละค่านิยมองค์กร		๗๕.๓๐ (เห็นบ่อยครั้ง)	๗๖.๐๔ (เห็นบ่อยครั้ง)	๗๐.๐๖ (เห็นบ่อยครั้ง)	๗๓.๔๘ (เห็นบ่อยครั้ง)	๗๑.๔๖ (เห็นบ่อยครั้ง)
คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม		๗๓.๒๗ (เห็นบ่อยครั้ง)				

จากผลการสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมขององค์กร บุคลากร สป. และ สร.อว. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบเห็นบ่อยครั้ง คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ ๗๓.๒๗ โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่ ๑ Mastery-มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๗๑ ลำดับที่ ๒ Service Mind – การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๓๐ Result Focus – มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๓.๔๘ ลำดับที่ ๔ Team Effort – การทำงานด้วยกันด้วยความเคารพ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๑.๔๖ และลำดับที่ ๕ Agility – ความคล่องตัวในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๐๖ รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ค่านิยมที่มีคะแนนในระดับต่ำที่สุด จำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ Agility โดยพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม Agility ได้แก่

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

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

ส่วนค่านิยมที่มีคะแนนในระดับสูงที่สุดจากการสำรวจครั้งนี้ คือ Mastery โดยค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมนี้ ได้แก่

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

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

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากคะแนนที่ได้จากการสำรวจค่านิยมในแต่ละหัวข้อมีความใกล้เคียงกัน ดังนั้นในการส่งเสริมพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องตามค่านิยมนั้น ควรดำเนินการในทุก ๆ ค่านิยมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดการหลอมรวมไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของ สป. และ สร.อว.

๑) ข้อเสนอแนะเพื่อความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป. และ สร.อว.

๑.๑) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร

- ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan: IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และควรสอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของแต่ละสายงาน และเป้าหมายขององค์กรในอีก ๓ - ๕ ปีข้างหน้า

- ควรเพิ่มความหลากหลายของหัวข้อกิจกรรมพัฒนา เช่น ด้านภาษา ด้านดิจิทัล ด้านการนำเสนอ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรภายใน สป.อว. และ สร.อว. เป็นต้น

- หัวหน้างานควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมอบรมพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

- ควรมีการจัดทำห้องสมุดออนไลน์สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน โดยสามารถเข้าไปอัปโหลดไฟล์/คลิปวิดีโอ เกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ที่ หรือข่าวสารความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน

- ควรมีการวางแผนการสร้างเส้นทางการเติบโตในสายงานต่าง ๆ

- ควรมีการสำรวจความต้องการ หรือทักษะด้านใดที่ต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำไปทำเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒) ด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

- บค. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากที่ผ่านมาหลักสูตรที่ บค. ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ให้ใช้งบประมาณของกอง ซึ่งมีหลายหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แต่ไม่สามารถสมัครเข้ารับการอบรมได้ เนื่องจากกองไม่มีงบประมาณ และการประชาสัมพันธ์ควรเผยแพร่ช่องทางที่บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากบางหลักสูตรได้รับทราบข้อมูลล่าช้าและปิดรับสมัครไปแล้ว

- การพัฒนาบุคลากร ในกรณีเข้ารับการอบรมโครงการต่าง ๆ บค. ควรพิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมกับบุคลากร และมีงบประมาณจัดสรรให้กอง/ศูนย์/กลุ่ม เนื่องจากกอง/ศูนย์/กลุ่ม ไม่มีงบประมาณที่ใช้ในการอบรมได้ หาก บค. ไม่มีงบประมาณ ก็ควรพิจารณาหลักสูตรต่าง ๆ โดยไม่เวียนแจ้งให้กอง/ศูนย์/กลุ่ม ทราบ

๒) ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพึงพอใจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของ สป. และ สร.อว

๒.๑) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ

- ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและเสริมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในรูปแบบกลุ่ม/ชมรม กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ภายใน สป.อว. กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพอื่นๆ กิจกรรมการออกกำลังกาย การจัดสภากาแฟ กิจกรรมอาสาสมัคร การจัดทำเสื้อสุทหน่วยงานเพื่อใส่ในการประชุม เป็นต้น

- ควรส่งเสริมให้มีนโยบาย Work from home : WFH หรือ Work from Anywhere : WFA เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และลดภาระค่าใช้จ่ายของสำนักงานและบุคลากร เนื่องจาก สป.อว. มีระบบการทำงานที่รองรับการทำงานออนไลน์ได้ดี อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางได้มีนโยบายสนับสนุนการทำงานในรูปแบบ Work from home หรือ Work from Anywhere ตั้งแต่ช่วงโควิด เป็นต้นมา ซึ่งหลาย ๆ หน่วยงานก็ยังคงดำเนินอยู่และพบว่าช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร กิจกรรมสร้างพันธมิตรระหว่างกอง กลุ่ม ศูนย์ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมกีฬา สป.อว. การศึกษาดูงานหน่วยงานของกระทรวง งานกฐินพระราชทาน เป็นต้น หรือการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นทางออนไลน์ ออนไลน์

- จัดให้มีห้องเลี้ยงเด็ก ห้องนอนกลางวัน การจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือเต้นแอโรบิก

- จัดให้มีการอบรมด้านสุขภาพจิต เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต การประเมินสุขภาพจิตของบุคลากร

- เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสนใจร่วมกัน เช่น กลุ่มคนชอบออกกำลังกาย ตั้งชมรมตามความชอบความถนัด เพื่อแลกเปลี่ยนและทำความรู้จักกันให้มากขึ้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีคู่ครองคู่ เช่น meeting single's group เป็นต้น

- เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม

- การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้พัฒนาทักษะ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

- การปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการในแต่ละสายงาน และแต่ละช่วงอายุของข้าราชการที่หลากหลายในองค์กร เป็นต้น พร้อมกันนี้หน่วยงานต้องมุ่งมั่นในการส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับข้าราชการตลอดช่วงระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อไป

- การเปิดรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร

- การลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มเข้าใจผู้ปฏิบัติงาน การรับฟังผู้ปฏิบัติงาน

- การจัดสรรพื้นที่ ห้องประชุม อบรมให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม เนื่องจากบางกิจกรรมมีคนเข้าร่วมเป็นจำนวนมากแต่มีพื้นที่ไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม

๒.๒) ด้านการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัยขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์

- ควรมีการสำรวจสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อาทิ ความสะอาดในห้องน้ำ อุปกรณ์ในห้องน้ำต้องพร้อมใช้งานเสมอ เครื่องปรับอากาศในที่ทำงาน รวมทั้งความพร้อมและความทันสมัยของอุปกรณ์การทำงานความต้องการอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อความสะดวกและประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๓) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- บุคลากรไม่เพียงพอถ้าเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากอัตราการโอนย้าย /ลาออกของบุคลากรในหน่วยงาน

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

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ

- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เช่น culture day หรือจัดกิจกรรมเพื่อหาบุคคลต้นแบบในด้านต่างๆ ของ smart

- สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
- ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และควรจัดหมวดวิชาที่ควรเรียนแต่ละกลุ่มงาน
- การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น
- หน่วยงานต้องนำเสนอข้อเท็จจริง มีเป้าหมายชัดเจน ตรงประเด็น
- การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้ครบถ้วนครอบคลุมกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยอาจมีการจัดกิจกรรมที่บูรณาการกับกอง/ กลุ่ม/ ศูนย์

๔) ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพึงพอใจด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของ สป. และ สร.อว.

๔.๑) สวัสดิการด้านความสมดุลของชีวิตและการงาน

- การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถรับ – ส่งบุคลากร ห้องพยาบาล ห้องเนสเซอร์/ ห้องให้นมบุตร ห้องออกกำลังกายที่อุปกรณ์พร้อมใช้งาน
- การจัดให้มีพื้นที่ co-working space การทำงานแบบ Work from home : WFH การจัดทำมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างกอง/กลุ่ม/ศูนย์
- การรองรับผู้มาใช้บริการห้องละหมาดในฐานะกระทรวงฯ เช่น ชุดละหมาด พรหมหรือผ้าปูละหมาด ความสะอาดของห้อง ร้านอาหารฮาลาล
- ควรจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อลดความเครียดจากการทำงานในระหว่างวัน

๔.๒) ด้านความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน

- ฝ่ายอาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดูแลความปลอดภัยควรจัดระเบียบการจัดรถ และดูแลอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร
- ควรมีระบบคัดกรองผู้ที่เข้าออกอาคารให้รัดกุมเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร
- การจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อาทิ แสง เสียง อุณหภูมิ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน

๔.๓) สวัสดิการด้านสุขภาพ

- สป.อว. การตรวจสุขภาพควรจัดให้เป็นประจำทุกปี และใช้หน่วยงานหรือโรงพยาบาลที่มีความน่าเชื่อถือ ไม่ใช่เปลี่ยนหน่วยงาน ไปมาทุก ๆ ปี ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านหมายถึง ในแบบสอบถามนี้ เรานึกไม่ออกเลยว่ามีอะไรบ้าง

- เพิ่มรายการการตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุมโรคมะเร็ง

๔.๔) การสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร

- ควรมีการประชุมสัมพันธกิจ/กิจกรรม ให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการที่ตนมีสิทธิ
- ปฏิบัติงาน และ บค. ควรมีการแจ้งเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรมีสิทธิที่จะได้รับผ่านทาง line open chat หรือแจ้งต่อบุคลากรโดยตรง เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อคลอดบุตร จัดทะเบียนสมรส

๔.๕) สวัสดิการอื่น ๆ

- หน่วยงานควรจัดสรรค่าตอบแทนนอกเวลาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

- การเพิ่มรอบหรือแบ่งช่วงเวลาการบริการรถเวียนระหว่างตึกให้ถี่ขึ้น เช่น ๓๐ นาที/รอบ/ฝั่ง
- การเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้างเหมาฯ ที่มีอายุงานที่เพิ่มขึ้น
- การจัดให้มีสวัสดิการของคนไซด์
- ควรจัดให้มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่ทำงานกับจุดต่อรถสาธารณะในช่วงก่อนและหลังเลิกงาน
- ควรจัดให้มีสวัสดิการรูปแบบใหม่ นอกเหนือจากที่มีอยู่ และสอดคล้องกับสถานการณ์

ปัจจุบัน โดยประสานเครือข่ายหรือองค์กรเอกชนร่วมจัดแคมเปญเพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่น คุ้มครองส่วนลดค่ากาแฟประจำปีร้านกาแฟพันธุ์ไทย คุ้มครองเตาบินเพื่อนำไปแลกเครื่องตีมฟรี่

- ควรเพิ่มสวัสดิการค่าเช่าบ้าน
- สวัสดิการปฏิบัติธรรม ๓ - ๕ วัน/ปี โดยไม่คิดวันลา
- ควรพัฒนารูปแบบการหารายได้และพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความหลากหลายและ

ตอบสนองต่อบุคลากรทุกกลุ่ม เช่น ห้องดูแลเด็กปฐมวัยในราคาที่เหมาะสม โควต้าเข้าเรียนโรงเรียนสาธิตสำหรับบุคลากรกระทรวง อว. มาตรการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรทั้งเรื่องการเดินทาง ที่พัก และอาหาร

- เปิดรับฟังความต้องการต่าง ๆ จากบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

เพิ่มเติมสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ

- ควรมีสวัสดิการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโอกาสวันสำคัญ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่/

งานเลี้ยงวันเกษียณ

- ควรมีปฏิทินหรือไดอารี่สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคน
- การใช้เงินกองทุนสวัสดิการควรใช้อย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรม

๒. รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของ สป.อว. โดยสำนักงาน ก.พ.

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๙ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ได้จัดส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการระดับกรม ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ เพื่อสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะเบื้องต้นในการยกระดับความผูกพันของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

(๑) จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วยข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตอบแบบสำรวจจำนวน ๒๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดของ สป.อว. โดยพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๒ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒ และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๔

(๒) ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๙ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๒๑.๙๗ และไม่ระบุ ร้อยละ ๑.๑๔ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

(๓) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม คะแนนความผูกพัน (Engagement) คิดเป็น ๗๒.๓๙ (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการ ซึ่งมีคะแนน ๗๘.๕๙) มีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังภาพที่ ๑๔

ภาพที่ ๑๔ : ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ในภาพรวม



(๔) ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๗๓.๙๔ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน ร้อยละ ๑๙.๖๔ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ และร้อยละ ๖.๔๑ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีมีความผูกพัน นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ ๔๐.๕๓ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๕๙.๐๙ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา นั่นหมายความว่า ยังมีข้าราชการอีกร้อยละ ๕๙.๔๗ และร้อยละ ๔๐.๙๑ อาจมีการคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน หรือระบบราชการ

(๕) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน พบว่าปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน สรุปคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ : สรุปผลคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๘๐.๘๒
ด้านทีมงาน	๗๗.๒๓
ด้านตัวงาน	๗๔.๕๐
ด้านหัวหน้างาน	๗๔.๐๘
ด้านหน่วยงาน	๖๕.๒๖
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	๖๓.๘๗
ด้านผู้บริหาร	๖๓.๒๓
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๖๓.๒๓
ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	๖๑.๕๑
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๕๘.๘๔

(๖) ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามี ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันได้ ดังนี้

- ๑) ด้านตัวงาน
- ๒) ด้านหน่วยงาน
- ๓) ด้านทีมงาน
- ๔) ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- ๕) ด้านการทำงานรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สป.อว. ควรเน้นให้ความสำคัญกับ ๕ ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ : ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม • การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก • การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน • การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม • การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ • การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
	<ul style="list-style-type: none"> • มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ feedback ของคนในองค์กร • การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ • สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร
ด้านทีมงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม • การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space • การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> • การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
ด้านการทำงาน New Normal	<ul style="list-style-type: none"> • การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น • การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “ผู้บริหาร” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” ซึ่งแม้ว่าจะไม่ส่งผลเชิงสถิติ แต่ก็มีความสำคัญในการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าวเช่นเดียวกัน เช่น การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร เป็นต้น เพื่อประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



บทที่ ๔

แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับอนุมัติให้นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ได้กำหนดให้มีการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร และเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้นำข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคูณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มาประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ และบูรณาการกรอบแนวคิดในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife Framework) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. จากองค์ประกอบ ๔ มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สุระบรรชาการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์ ดังนี้

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

(๒) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๑.๔ บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๕ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยม องค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรม
ที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้นรวม ๑๖ ตัวชี้วัด ๑๖ โครงการ/
กิจกรรมรายละเอียดตามตารางที่ ๑๓ และรายละเอียดปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๓ : แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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, โอเพนแชท, เฟซบุ๊ก, ทวิตเตอร์)	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	สอ.
		๒. ร้อยละของบุคลากรใน สป. และ สร.อว. การรับรู้ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๗๐	๒. การสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	บค.
		๓. จำนวนครั้งการเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑๒ ครั้ง	๓. การเผยแพร่สื่อความรู้ด้าน ICT ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กรข.
๑.๒ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑.๒.๑ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี มีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุขระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๔. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	๓ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น ๔.๑ กิจกรรมสำคัญทางประเพณีไทย เช่น - พิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ - พิธีสงฆ์พระและรดน้ำขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ อว. ๔.๒ กิจกรรมกีฬา อว. ๔.๓ การประชุมประชาคม สป.อว. เพื่อรับรู้แนวทาง นโยบาย และทิศทางองค์กรจากผู้บริหาร สป.อว. รวมถึงร่วมรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	ม.ค. ๖๘ เม.ย. ๖๘ ๒๕ เม.ย. ๖๘ ๑ พ.ค. ๖๘	พศ.กอก. พศ.กอก. พศ.กอก. บค.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร							
(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน							
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มี ขวัญและกำลังใจที่ดี	๑.๓.๑ ปรับปรุง/พัฒนา ส ภา พ แวด ล้อม ให้ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	๕. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรใน สป. และ สร.อว. ต่อ บริการงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ ๗๕	๕. การบริการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี สารสนเทศที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ● มีช่องทางการแจ้งแก้ไขคอมพิวเตอร์ หรือการ ขอใช้บริการด้าน IT หลายช่องทาง (โทรศัพท์, อีเมล, แชน) 	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กรข.	
		๖. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในการใช้บริการรถยนต์ ส่วนกลาง	ร้อยละ ๗๐	๖. การให้บริการรถยนต์ส่วนกลาง <ul style="list-style-type: none"> ● มีช่องทางการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขในการ ใช้รถยนต์ส่วนกลาง 	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กท.	
		๗. ร้อยละของบุคลากรได้รับการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๕๐	๗. การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร สป. และ สร.อว.	พ.ย. ๖๗ - ธ.ค. ๖๘	บค.	
	๑.๓.๒ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๘. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อกิจกรรมปฏิบัติธรรม นำสุข อว. (ทุกวันจันทร์และวันพุธ)	ร้อยละ ๘๕	๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการนำ หลักธรรมศาสนาใช้ในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (โครงการปฏิบัติธรรมนำสุข อว.)	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ศปท.	
		๙. ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ สป.อว./อว. เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๕	๙. โครงการ “ธรรมนำใจ สอนใจคนรุ่นใหม่”	เม.ย. - มิ.ย. ๖๘	ศปท.	
		๑๐. จำนวนกิจกรรมการแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคม Corporate Social Responsibility : CSR)	๑๐. จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	๒ กิจกรรม	๑๐. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	พ.ย. ๖๗ , ม.ค. ๖๘, เม.ย. ๖๘, ก.ค. ๖๘	พศ.กอก.
					๑๐.๑ กิจกรรมการบริจาคโลหิต จำนวน ๔ ครั้ง ๑๐.๒ กิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส กิจกรรมจิตอาสา เพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ เก็บขยะ, การดูแลรักษา	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ศปท.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
				ทำความสะอาดเรียบร้อยตามสถานที่สาธารณะ, การปลูกต้นไม้ เป็นต้น		
		๑๑. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๔ กิจกรรม	๑๑. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีกิจกรรม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมที่ ๑ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ด้วยโยคะ ● กิจกรรมที่ ๒ Work อย่างไร ให้ห่างไกล ออฟฟิศซินโดรม ● กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมฝึกอาชีพระยะสั้น ๑ วัน ● กิจกรรมที่ ๔ การสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพดี (Happy Body) 	เม.ย. - ธ.ค. ๖๘ เม.ย. - ก.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๘ ม.ค. - ก.ย. ๖๘	บค.
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร						
(๒) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
๑.๔ บุคลากร สป. และ สร.อ. ได้รับ สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	๑.๔.๑ การปรับปรุง รูปแบบหรือช่องทางการ จัดสวัสดิการใหม่ให้กับ บุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ ผ่านมา	๑๒. ระดับความสำเร็จการปรับปรุง รูปแบบหรือช่องทางการจัด สวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร เพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ระดับ ๕	๑๒. การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	บค.
๑.๕ สร้างขวัญ และ กำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.๕.๑ การสร้างแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้มีความรักและ ผูกพันต่อองค์กร	๑๓. จำนวนกิจกรรมในการสร้าง แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สป.อว.	๔ กิจกรรม	๑๓. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี และการมอบเกียรติบัตรคนดีศรี อว. ๒. การคัดเลือกพนักงานราชการ และพนักงาน จ้างเหมาบริการดีเด่นและการมอบเกียรติบัตร คนดีศรี สป.อว. 	ธ.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘ ธ.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	บค.

หมายเหตุ : โครงการลำดับที่ ๑๐ กิจกรรมที่ ๓ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				๓. พิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี ๔. การสงเคราะห์สมาชิกสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						
(๑) การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร						
๒.๑ บุคลากรสามารถจดจำค่านิยม องค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๒.๑.๑ จัดกิจกรรมเพื่อให้ สอดคล้องกับผลสำรวจ พฤติกรรมตามค่านิยม องค์กร	๑๔. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร SMART	๑ กิจกรรม	๑๔. การสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม องค์กร	ส.ค. ๖๘	บค.
๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๒.๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการ เป็นข้าราชการที่ดี	๑๕. ร้อยละข้าราชการใหม่ ของ สป.อว. ที่เข้าร่วมกิจกรรม การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	๑๕. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑/๒๕๖๘	พ.ย. ๖๗	บค.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						
(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
๒.๓ การเสริมสร้างทัศนคติด้านความ เสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	๒.๓.๑ เสริมสร้างทัศนคติ ด้านความเสมอภาค ระหว่างหญิงชายในการ ทำงาน	๑๖. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้าง ทัศนคติด้านความเสมอภาคระหว่าง หญิงชายในการทำงาน	๑ กิจกรรม	๑๖. การเผยแพร่ความรู้และข่าวสาร เรื่องบทบาทหญิง ชาย/การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ ครั้ง)	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	บค.
๘ เป้าประสงค์	๙ กลยุทธ์	๑๖ ตัวชี้วัด		๑๖ โครงการ/กิจกรรม		

ตารางที่ ๑๔ : ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	พ.ศ. ๒๕๖๗			พ.ศ. ๒๕๖๘									ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	จัดทำ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ย. - ธ.ค. ๖๗		←→											บค.
๒	เสนอ (ร่าง) แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร	ธ.ค. ๖๗			←→										บค./คณะกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ
๓	แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	มี.ค. ๖๘						↔							บค.
๔	ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	←												กอง/กลุ่ม/ศูนย์ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม
๕	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน	ก.ย. ๖๘												←→	บค.
๖	เสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ	ต.ค. ๖๘												→	บค.
๗	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อสรุปผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน พร้อมสรุป ปัญหา อุปสรรค เพื่อรับทราบ เสนอ (ร่าง) แผนการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ และรับทราบ (ร่าง) เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร 	พ.ย. - ธ.ค. ๖๘												→	บค./คณะกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตฯ

บทที่ ๕

การนำแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล



บทที่ ๕

การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหลายช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือแจ้งเวียน, เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล <https://www.ops.go.th/th/personnel> เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ

การติดตามรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ นอกจากนี้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร 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	ผู้แทนสำนักงานบริหารวิทยาสาสตร์สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย	คณะทำงาน
๑.๑๙	ผู้แทนกลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๑.๒๐	ผู้แทนกลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์	คณะทำงาน
๑.๒๑	ผู้แทนกลุ่มอำนวยการ	คณะทำงาน
๑.๒๒	ผู้แทนกลุ่มคลัง	คณะทำงาน
๑.๒๓	ผู้แทนกลุ่มบริหารทรัพย์สิน	คณะทำงาน
๑.๒๔	ผู้แทนกลุ่มสื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑.๒๕	ผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพิเศษ	คณะทำงาน
๑.๒๖	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑.๒๗	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๘	เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

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

๒.๒ ให้ข้อเสนอแนะและดำเนินงานจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร และสื่อสารชี้แจงให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

๒.๓ สนับสนุนและผลักดันให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในกลุ่มงานเข้าร่วมกิจกรรม

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

๒.๕ ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(รอบ ๑๒ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)



แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(รอบ ๑๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)

ยุทธศาสตร์ที่.....

กลยุทธ์.....

เป้าประสงค์.....

หน่วยงานรับผิดชอบ :

ชื่อโครงการ/กิจกรรม				
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

หมายเหตุ : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) หากมีรูปภาพผลการดำเนินงานโปรดแนบไฟล์มาพร้อมการรายงานผลนี้ด้วย

โปรดจัดส่งไฟล์รายงานผลได้ที่ อีเมล juntana.ch@mhesi.go.th ภายในวันจันทร์ที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

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

รายชื่อผู้เข้าร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และคณะผู้จัดทำ



**รายชื่อผู้ร่วมพิจารณาแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน
ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๑. คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

๑.๑	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นางสาวสุนีย์ เลิศเพียรธรรม)	ประธาน คณะทำงาน
๑.๒	ผู้แทนกองกฎหมาย (นายธนดล โปธาราเจริญ นิติกรชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๓	ผู้แทนกองการต่างประเทศ (นางสาวสุดาพร อิมเจริญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๔	ผู้แทนกองขับเคลื่อนและพัฒนากิจการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นางสาวจรรรินทร์ ภูระย้า นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๕	ผู้แทนกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นางบังอร โพธิ์แสง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๖	ผู้แทนกองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (นางสาวศุภมาส ลิมาวัฒนชัย นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๗	ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นางสาวอัญชลี มานิชพงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๘	ผู้แทนกองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ ทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นายจิรวัดน์ วงษ์สมาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๙	ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน (นายศุภโชค สุขมาก นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๐	ผู้แทนกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา (นางสาวจุฑาพร เทพพัตรา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๑	ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี (นายณัฐวุฒิ วงศ์สุภา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)	คณะทำงาน
๑.๑๒	ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (นายศิริพงษ์ ชูสังข์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๓	ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน (นางสาวกมลชนก สกุลเจริญ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)	คณะทำงาน

๑.๑๔	ผู้แทนกลุ่มตรวจราชการ (นางสาวนันทกานต์ สัตยวงศ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๕	ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (นางสาวเสาวนีย์ พรสุขเพิ่มพูน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๖	ผู้แทนสำนักงานบริหารวิทยสถานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (นายไกรพิชญ์ ทรัพย์ยืนยง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๑๗	ผู้แทนกลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ (นางสาวจารุรินทร์ ภูระย้า นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๑๘	ผู้แทนกลุ่มอำนวยการ (นางสาวนางทองสุข ภูวัฒนกุล เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)	คณะทำงาน
๑.๑๙	ผู้แทนกลุ่มคลัง (นางบุศรา แยมเกษร นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๒๐	ผู้แทนกลุ่มบริหารทรัพย์สิน (นายพิสิษฐ์ สุทธิสนธิ์ นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงาน
๑.๒๑	ผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพิเศษ (นายปฐมพัฒน์ โรจนนัครวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)	คณะทำงาน
๑.๒๒	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสาวศิษณุภรณ์ มานวงค์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ผบค.)	คณะทำงาน และเลขานุการ
๑.๒๓	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสาวประวีณา สว่างจิตต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๔	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสาวจันทนา ฉิมแฉ่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๕	เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสาวชลารัตน์ มีแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.

๒.๑	นางสาวเกศกนก	ต้นโพธิ์โต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒.๒	นางสาวลักษิกา	ถ้ำหิน	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
๒.๓	นางสาวณิกานต์	แสงสิงคี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒.๔	นายพงษ์เทพ	เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒.๕	นางสาวณัฐชยา	บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒.๖	นางสาวจุฑามาศ	อินทราวุธ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒.๗	นางสาวกนกพร	แก่นนาคำ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๒.๘	นางสาวสโรชา	สุวรรณรินทร์	พนักงานจ้างเหมาบริการ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุรักษ์	มานวงศ์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวประวีณา	สว่างจิตต์	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

นางสาวจันทนา	ฉิมแจ้ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวกนกพร	แก่นนาคำ	พนักงานจ้างเหมาบริการ งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐



โทรศัพท์ ๐ ๒๓๓๓ ๓๗๕๒



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



Facebook : HR Office of the Permanent Secretary

