

บทนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ลงนามเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่งในแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติทั้งหมด ๑๘ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังล่วงหน้า
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรใน สป.กษ.
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตามแผนพัฒนารายบุคคล
๗. โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี
๘. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับประชาคมอาเซียน
๙. โครงการสร้างนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลง
๑๐. โครงการบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
๑๑. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน
๑๒. โครงการจัดทำเส้นทางอาชีพฝึกอบรม
๑๓. โครงการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต
๑๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ.
๑๕. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
๑๗. โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน
๑๘. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ พร้อมทั้งนำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard สู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบ ส่งผลให้การปฏิบัติราชการ มีคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการปรับเปลี่ยนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปในเชิงรุก สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งเพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีการออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และได้ดำเนินการวิเคราะห์ ประมวลผล แบบสำรวจดังกล่าว พร้อมทั้งจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการประเมินความคิดเห็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
การดำเนินการแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ สู่การปฏิบัติ	๔
วิธีการศึกษา	๖
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๑๖
ผู้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการประเมิน	๑๗
ภาคผนวก	๑๘
- แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

การดำเนินการแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ สู่การปฏิบัติ

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ โดยในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีโครงการ/กิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานหลัก
๑. โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังล่วงหน้า ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการกำหนดโครงสร้างที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	กองการเจ้าหน้าที่
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีฯ
๓. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรใน สป.กษ. ตัวชี้วัด : ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
๕. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคล ๗. โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับประชาคมอาเซียน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัด : ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	สถาบันเกษตรกรวิชาการ
๙. โครงการสร้างนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัด : จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา ตัวชี้วัด : ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
๑๐. โครงการบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
๑๑. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	สถาบันเกษตรกรวิชาการ
๑๒. โครงการจัดทำเส้นทางอาชีพการฝึกอบรม ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางอาชีพการฝึกอบรม	สถาบันเกษตรกรวิชาการ
๑๓. โครงการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต	กองการเจ้าหน้าที่
๑๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ. ตัวชี้วัด : ร้อยละการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการ/คู่มือ/แนวทางการสรรหาของ สป.กษ.	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานหลัก
๑๕. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ร้อยละการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร	กองการเจ้าหน้าที่
๑๖. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่ กองกลาง ทุกหน่วยงาน
๑๗. โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๘. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	สำนักพัฒนา ระบบบริหาร

วิธีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมุ่งประเมินการรับรู้และเข้าใจ และความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการสำรวจดังกล่าว จะทำการสำรวจเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย มีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๘๒๐ คน แบ่งเป็นในส่วนกลาง จำนวน ๖๔๘ คน และส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๑๗๒ คน ดังนั้น ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามใช้สูตร Yamane คำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	E	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) ในที่นี้กำหนดให้ไม่เกิน .๐๕

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} N &= 1,820 \\ &= \frac{1,820}{1 + 1,820(0.05)^2} \\ &= 328 \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒๘ คน โดยครอบคลุมกับบุคลากรทั้ง ๓ ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยดำเนินการจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ ๒ : การประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๖ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๐ หมายถึง ไม่รู้ ไม่เข้าใจ
- ระดับ ๑ หมายถึง รับรู้และเข้าใจน้อยที่สุด
- ระดับ ๒ หมายถึง รับรู้และเข้าใจน้อย
- ระดับ ๓ หมายถึง รับรู้และเข้าใจปานกลาง
- ระดับ ๔ หมายถึง รับรู้และเข้าใจมาก
- ระดับ ๕ หมายถึง รับรู้และเข้าใจมากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{๕ - ๐}{๖} \\
 &= ๐.๘๓
 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- คะแนนเฉลี่ย ๐.๐๐ – ๐.๘๓ หมายถึง ไม่รู้ ไม่เข้าใจ
- คะแนนเฉลี่ย ๐.๘๔ – ๑.๖๖ หมายถึง รับรู้และเข้าใจน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย ๑.๖๗ – ๒.๔๙ หมายถึง รับรู้และเข้าใจน้อย
- คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๓๒ หมายถึง รับรู้และเข้าใจปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๓ – ๔.๑๕ หมายถึง รับรู้และเข้าใจมาก
- คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๖ – ๕.๐๐ หมายถึง รับรู้และเข้าใจมากที่สุด

ตอนที่ ๓ : ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของ สป.กษ. เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
ระดับ ๒	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับ ๓	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับ ๔	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับ ๕	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

๓. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้

๑. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เข้าที่ประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถามและภาษาที่ใช้ในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

๒. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ ๐.๙๗๗

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ช่วงเวลาในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๕๘

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการนำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยเป็นการวิเคราะห์ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการเก็บรวบรวมแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ได้แบบสำรวจมาทำการประมวลผล ทั้งหมด ๓๓๘ ชุด โดยแบ่งการวิเคราะห์ประมวลผลได้ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น ๓ ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ ๒ : การประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ ๓ : ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของ สป.กษ.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ : การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์ หรือ ร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๙๓	๒๗.๕๑
หญิง	๒๔๕	๗๒.๔๙
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๑ ปี	๒	๐.๕๙
๒๑ - ๓๐ ปี	๗๗	๒๒.๗๘
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๔๓	๔๒.๓๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๗๓	๒๑.๖๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๔๓	๑๒.๗๒
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๓. อายุราชการ		
ต่ำกว่า ๖ ปี	๙๖	๒๘.๔๐
๖ - ๑๕ ปี	๙๘	๒๘.๙๙
๑๖ - ๒๕ ปี	๗๙	๒๓.๓๗
๒๖ - ๓๕ ปี	๕๖	๑๖.๕๗
๓๖ ปีขึ้นไป	๙	๒.๖๗
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	๘	๒.๓๗
ปริญญาตรี	๒๑๔	๖๓.๓๑
ปริญญาโท	๙๘	๒๘.๙๙
สูงกว่าปริญญาโท	๓	๐.๘๙
อื่นๆ	๑๕	๔.๔๔
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐
๕. อาชีพ		
ข้าราชการ	๒๗๖	๘๑.๖๖
ลูกจ้างประจำ	๘	๒.๓๗
พนักงานราชการ	๕๔	๑๕.๙๗
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐
๖. หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนกลาง	๑๔๐	๔๑.๔๒
ส่วนภูมิภาค	๑๙๘	๕๘.๕๘
รวม	๓๓๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์แสดงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๓๘ คน พบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๙ และเพศชาย จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๑

อายุ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๑ รองลงมา คือ อายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๘ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๐ อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๒ และอายุต่ำกว่า ๒๑ ปีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๙

อายุราชการ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุราชการอายุราชการ ๖ - ๑๕ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๙ รองลงมา คือ ต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐ อายุราชการ ๑๖ - ๒๕ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๗ และอายุราชการ ๒๖ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๗ และอายุราชการ ๓๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๑ รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๙ อื่นๆ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ มัธยมศึกษา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๗ และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๙

อาชีพ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๒๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๖ รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๗ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๗

หน่วยงานที่สังกัด

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๘ หน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๒

ตอนที่ ๒ : การประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง	ค่าระดับการรับรู้และเข้าใจ						$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่รู้ไม่เข้าใจ				
๑. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard	๑๓.๐	๑๖.๖	๕๐.๐	๑๑.๕	๕.๙	๓.๐	๓.๑๐	๑.๑๓๙	ปานกลาง	๑๐
๒. แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘	๑๒.๗	๒๒.๒	๔๕.๖	๑๐.๙	๖.๘	๑.๘	๓.๑๘	๑.๑๑๖	ปานกลาง	๙
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง ของ สป.กษ.	๑๓.๐	๒๖.๓	๔๔.๔	๑๐.๔	๕.๓	๐.๖	๓.๓๐	๑.๐๓๔	ปานกลาง	๕
๔. การกำหนดตำแหน่ง และการประเมินผลงาน	๑๓.๖	๑๘.๙	๔๘.๘	๑๒.๗	๕.๐	๑.๐	๓.๒๑	๑.๐๕๐	ปานกลาง	๗
๕. หลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้ายข้าราชการ ของ สป.กษ.	๑๒.๑	๑๘.๙	๕๒.๑	๑๑.๒	๕.๐	๐.๗	๓.๒๐	๑.๐๐๒	ปานกลาง	๘
๖. ขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหา และเลือกสรรพนักงานราชการ ของ สป.กษ.	๑๒.๔	๒๕.๗	๔๔.๗	๑๒.๑	๓.๘	๑.๓	๓.๒๗	๑.๐๓๒	ปานกลาง	๖
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	๑๓.๙	๒๙.๙	๔๔.๐	๘.๐	๓.๓	๐.๙	๓.๔๑	๐.๙๙๒	มาก	๒
๘. วินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	๑๔.๒	๓๐.๒	๔๕.๒	๖.๕	๓.๐	๐.๙	๓.๔๓	๐.๙๗๓	มาก	๑
๙. สวัสดิการและนันทนาการ	๑๓.๐	๒๕.๒	๔๙.๗	๖.๕	๔.๑	๑.๕	๓.๓๒	๑.๐๑๘	ปานกลาง	๔
๑๐. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และคำสั่ง	๑๒.๔	๒๙.๓	๔๗.๐	๘.๖	๒.๗	๐.๐	๓.๔๐	๐.๙๐๗	มาก	๓

จากตารางที่ ๒ แสดงการรับรู้และเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร สป.กษ. อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๐ เมื่อแยกเป็นรายข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ตอบแบบสำรวจ มีการรับรู้และเข้าใจในเรื่องวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม เป็นอันดับ ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓ รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ อันดับ ๓ คือ กฎหมาย กฎ ระเบียบ และคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ อันดับ ๔ คือ สวัสดิการและนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒ อันดับ ๕ คือ โครงสร้างอัตรากำลัง ของ สป.กษ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ อันดับ ๖ คือ ขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ของ สป.กษ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗ อันดับ ๗ คือ การกำหนดตำแหน่ง และการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ อันดับ ๘ คือ หลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้ายข้าราชการ ของ สป.กษ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๐ อันดับ ๙ คือ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๘ อันดับ ๑๐ คือ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๐

ตอนที่ ๓ : ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของ สป.กษ.

ตารางที่ ๓ ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ.

ความพึงพอใจด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ค่าระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังล่วงหน้า	๑๑.๕	๒๐.๔	๕๔.๔	๑๐.๑	๓.๖	๓.๒๖	๐.๙๑๗	ปานกลาง	๑๑
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒.๗	๒๔.๐	๕๐.๖	๙.๕	๓.๒	๓.๓๓	๐.๙๓๐	ปานกลาง	๖
๓. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	๑๒.๗	๒๒.๒	๕๐.๐	๑๑.๕	๓.๖	๓.๒๙	๐.๙๕๒	ปานกลาง	๑๐
๔. การพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑๓.๐	๒๒.๘	๔๗.๙	๑๓.๓	๓.๐	๓.๓๐	๐.๙๕๗	ปานกลาง	๙
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๕. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๒.๐	๒๐.๔	๕๑.๕	๑๒.๔	๓.๖	๓.๒๕	๐.๙๔๖	ปานกลาง	๑๒
๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ และ ทักษะ	๑๒.๑	๒๘.๑	๔๘.๘	๘.๓	๒.๗	๓.๓๙	๐.๘๙๙	ปานกลาง	๒
๗. การพัฒนานักบริหารเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	๑๒.๕	๒๕.๔	๔๘.๒	๑๑.๒	๒.๗	๓.๓๔	๐.๙๒๗	ปานกลาง	๕
๘. การบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๑๓.๑	๑๘.๙	๕๒.๔	๑๑.๒	๔.๔	๓.๒๕	๐.๙๗๐	ปานกลาง	๑๒
๙. การส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	๑๓.๖	๒๒.๕	๔๙.๗	๑๐.๔	๓.๘	๓.๓๒	๐.๙๖๔	ปานกลาง	๗
๑๐. การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม เพื่อกำหนด หลักสูตร ช่วงเวลาการพัฒนาตามสายงาน	๑๒.๑	๒๒.๗	๕๑.๘	๑๐.๔	๓.๐	๓.๓๑	๐.๙๑๘	ปานกลาง	๘
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๑. การจัดทำแผนป้องกันการปราบปรามการทุจริต	๑๒.๔	๒๑.๐	๕๔.๔	๙.๘	๒.๔	๓.๓๑	๐.๘๙๖	ปานกลาง	๘
๑๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ.	๑๓.๒	๑๗.๘	๕๓.๓	๑๒.๔	๓.๓	๓.๒๕	๐.๙๕๐	ปานกลาง	๑๒
๑๓. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๓.๘	๒๔.๓	๔๘.๘	๑๐.๔	๒.๗	๓.๓๖	๐.๙๓๘	ปานกลาง	๔
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	๑๔.๘	๒๓.๗	๔๗.๖	๑๑.๒	๒.๗	๓.๓๗	๐.๙๕๗	ปานกลาง	๓

ความพึงพอใจด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ค่าระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
๑๕. การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	๑๕.๑	๒๔.๐	๔๗.๙	๘.๙	๔.๑	๓.๓๗	๐.๙๘๒	ปานกลาง	๓
๑๖. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	๑๕.๔	๒๔.๙	๔๙.๑	๘.๙	๒.๗	๓.๔๐	๐.๙๓๒	ปานกลาง	๑
ความพึงพอใจโดยรวมในการนำโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการ(Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ สู่การปฏิบัติ	๑๓.๘	๒๔.๙	๕๐.๖	๘.๓	๒.๔	๓.๔๐	๐.๙๑๐	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๓ แสดงความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรของ สป.กษ. อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๐ เมื่อแยกเป็นรายข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความพึงพอใจมากในเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เป็นอันดับ ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙ อันดับ ๓ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๗ อันดับ ๔ คือ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖ อันดับ ๕ คือ การพัฒนานักบริหารเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ อันดับ ๖ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ อันดับ ๗ คือ การส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒ อันดับ ๘ คือ การจัดทำเส้นทางกรฝึกอบรม เพื่อกำหนดหลักสูตร ช่วงเวลาการพัฒนาตามสายงาน และการจัดทำแผนป้องกันการปราบปรามการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๑ อันดับ ๙ คือ การพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ อันดับ ๑๐ คือ การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๙ อันดับ ๑๑ คือ การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังพล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖ อันดับ ๑๒ คือ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

	ความถี่
๑. แผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดี แต่ที่ปฏิบัติกัน ยังไม่เป็นไปตามความเป็นจริง จึงควรมีความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนจากผู้บริหาร พร้อมทั้งควรนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง	๑
๒. ควรจัดทำกรอบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการประเภททั่วไปด้วย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	๑
๓. โครงสร้างอัตรากำลังประเภททั่วไป ไม่ก้าวหน้าเหมือนกรมอื่นๆ ซึ่งสามารถขึ้นสู่ระดับอาวุโสได้ ควรนำเรื่องนี้เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ เพื่อพิจารณา	๑
๔. ขั้นตอน หลักเกณฑ์ กระบวนการต่างๆ มี กฎ ระเบียบ กฎหมาย ถ้าสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม (Merit System) ได้ก็จะเป็นการดีมากที่สุด	๑
๕. การดำเนินงานทุกขั้นตอน ต้องทำเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	๑
๖. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นโดยเฉพาะตำแหน่งชำนาญการพิเศษไม่มีความโปร่งใส ควรพิจารณาตามหลักคุณธรรม	๑
๗. การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย ผู้บริหารโดยเฉพาะเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ขอให้พิจารณาความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม	๑
๘. ควรมีกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เช่น ค่ายกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากงานกีฬาสี	๑
๙. ควรมีสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เช่น สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น	๑
๑๐. สวัสดิการบางกิจกรรมหรือบางโครงการฯ ไม่กระจายลงส่วนภูมิภาค มีเฉพาะในส่วนกลาง	๑
๑๑. ควรประชาสัมพันธ์ Action plan ในรูปเอกสาร หนังสือแจ้งเวียนด้วย เนื่องจากบางคนอาจจะไม่ค่อยได้ใช้อินเตอร์เน็ต	๑
๑๒. การรับรู้ข้อมูลการบริหารบุคลากรยังไม่ทั่วถึงทุกระดับ ส่วนใหญ่จะรับรู้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องเท่านั้น	๑
๑๓. พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง และควรคำนึงถึงการเติบโตในสายงาน	๑
๑๔. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความชัดเจน	
๑๕. ควรปรับทัศนคติและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ โดยให้ตระหนักถึงสิทธิและความก้าวหน้าของข้าราชการในภาพรวมเป็นสำคัญ	๑

**ผู้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการประเมินความคิดเห็นด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

๑. พันจ่าเอกประเสริฐ มาลัย	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ให้คำปรึกษาและแนะนำ
๒. นางสาวปาจริย์ สิทธิสา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ให้คำปรึกษาและแนะนำ
๓. นางกิตติยา มงคลเกตุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ให้คำปรึกษาและแนะนำ
๔. นางสาวชนานาถ สกุลสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ให้คำปรึกษาและแนะนำ
๕. นายกุลพล รัตนโสภณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ออกแบบประเมินโครงการ
๖. นางสาวกันยารัตน์ เสวตนันท์กุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จัดเก็บข้อมูล, ประมวลผลและ สรุปรายงานผลการประเมินฯ
๗. นางสาวพนิดา จันชัยภูมิ	บุคลากร	รวบรวมแบบประเมินโครงการ
๘. นางสาววรรณมน บุญญานุรักษ์	บุคลากร	รวบรวมแบบประเมินโครงการ

ภาคผนวก

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แบบสำรวจนี้ เป็นการสำรวจเพื่อมุ่งประเมินการรับรู้และเข้าใจ และความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard สู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบบสำรวจชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ การประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard สู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสำรวจฯ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ
☐ ต่ำกว่า ๒๑ ปี ☐ ๒๑ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. อายุราชการ
☐ ต่ำกว่า ๖ ปี ☐ ๖ - ๑๕ ปี ☐ ๑๖ - ๒๕ ปี
☐ ๒๖ - ๓๕ ปี ☐ ๓๖ ปีขึ้นไป

๔. ระดับการศึกษา
☐ มัธยมศึกษา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๕. อาชีพ
☐ ข้าราชการ ตำแหน่ง.....ระดับ.....
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานราชการ

๖. หน่วยงานที่สังกัด ☐ ส่วนกลาง ☐ ส่วนภูมิภาค

ตอนที่ ๒ การประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เรื่อง	ระดับการรับรู้และเข้าใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่รู้ ไม่เข้าใจ
๑. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard						
๒. แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘						
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง ของ สป.กษ.						
๔. การกำหนดตำแหน่ง และการประเมินผลงาน						
๕. หลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้ายข้าราชการ ของ สป.กษ.						
๖. ขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ของ สป.กษ.						
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน						
๘. วินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม						
๙. สวัสดิการและนันทนาการ						
๑๐. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และคำสั่ง						

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
๑. การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังพล					
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๓. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
๔. การพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๕. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะ					
๗. การพัฒนานักบริหารเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง					
๘. การบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)					
๙. การส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					
๑๐. การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม เพื่อกำหนดหลักสูตร ช่วงเวลา การพัฒนาตามสายงาน					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑๑. การจัดทำแผนป้องกันการปราบปรามการทุจริต					
๑๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ.					
๑๓. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๑๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
๑๕. การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน					
๑๖. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร					
ความพึงพอใจโดยรวมในการนำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๕๘ สู่การปฏิบัติ					

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจนี้