



รายงานสรุปผล การสำรวจความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

คำนำ

การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ เป็นไปตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งสอดคล้องกับแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการ ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย แผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนา การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ประสานงานและวางแผนการพัฒนาการฝึกอบรมและสัมมนา โดยการ จัด ฝึกอบรม สัมมนาหรือบรรยายพิเศษให้แก่สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงงานของวุฒิสภา ตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด ประสาน จัดหาทุนและจัดตั้งทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปศึกษาต่อใน ประเทศและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อ ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ได้มีการสำรวจความพึงพอใจจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อนำผลสำรวจมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1
- ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม	3
- ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละด้าน	3
● ด้านฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)	4
● ด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา /การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)	5
● ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	6
- ข้อเสนอแนะ	7
● สิ่งที่ทำานพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร /การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	7
● สิ่งที่ควรเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป	8
- ภาคผนวก	10
แบบสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	10

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย แผนและ
แนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งติดตาม
ประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนา การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม
ประสานงานและวางแผนการพัฒนาการฝึกอบรมและสัมมนา โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือบรรยาย
พิเศษให้แก่สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่
เกี่ยวข้องกับวงงานของวุฒิสภา ตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด ประสานจัดหาทุนและจัดตั้งทุนเพื่อ
ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปศึกษาดูงานและศึกษาต่อในประเทศ
และต่างประเทศ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อป้องกันการกระทำผิด
วินัยข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางในการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านบุคลากร
รูปแบบ เนื้อหา และการให้บริการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้สำรวจความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี
ประสิทธิภาพ สอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของ
บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสอบถามบุคลากรของสำนักเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งจัดทำ
แบบสอบถามผ่านระบบ Google Form แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)
- 3) ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

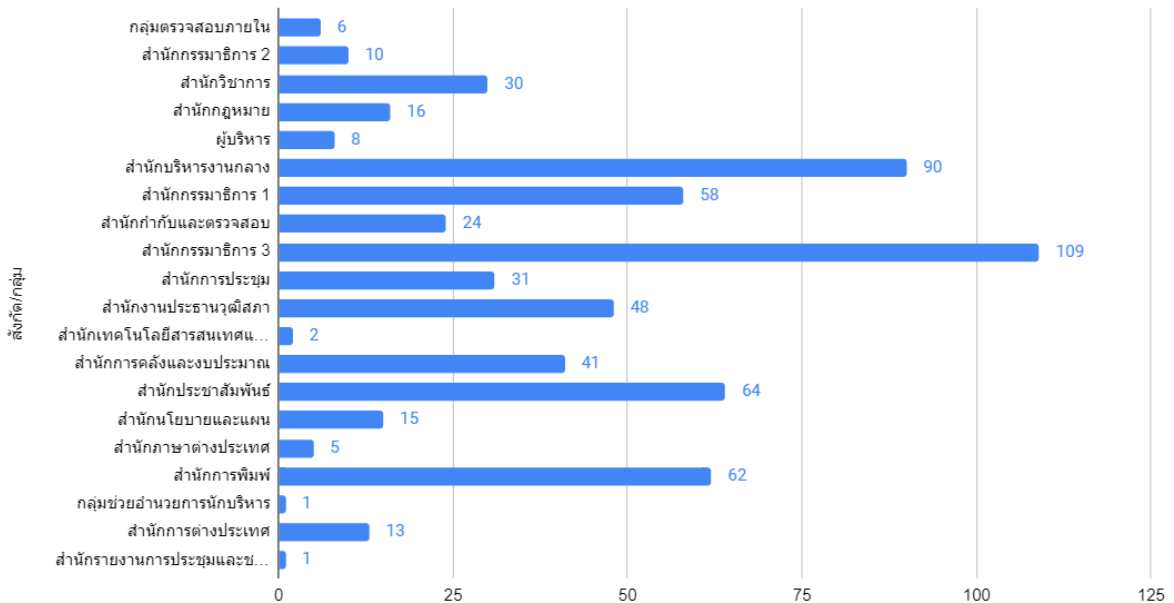
และข้อความปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

- 1) สิ่งที่ท่านพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและ
จริยธรรม
- 2) สิ่งที่ควรเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต่อไป

ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตอบแบบ
สำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้ตอบแบบ
สำรวจ จำนวน 634 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

สังกัด/กลุ่ม

จำนวนทั้งหมด 634



เกณฑ์การประเมินผล

พิจารณาจากแบบประเมินผล ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 = ดีมาก
- 4 = ดี
- 3 = ปานกลาง
- 2 = พอใช้
- 1 = ควรปรับปรุง

และนำค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดในการประเมินผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	ควรปรับปรุง
1.80 – 2.60	พอใช้
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	ดี
4.21 – 5.00	ดีมาก

รายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

1) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม

หัวข้อการประเมิน	Mean	ร้อยละ	ระดับ ความเห็น
1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)	4.32	86.40	ดีมาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP /ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)	4.24	84.80	ดีมาก
3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	4.32	86.40	ดีมาก
สรุป	4.29	85.80	ดีมาก

ดังนั้น สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 คิดเป็นร้อยละ 85.80 อยู่ในระดับ ดีมาก

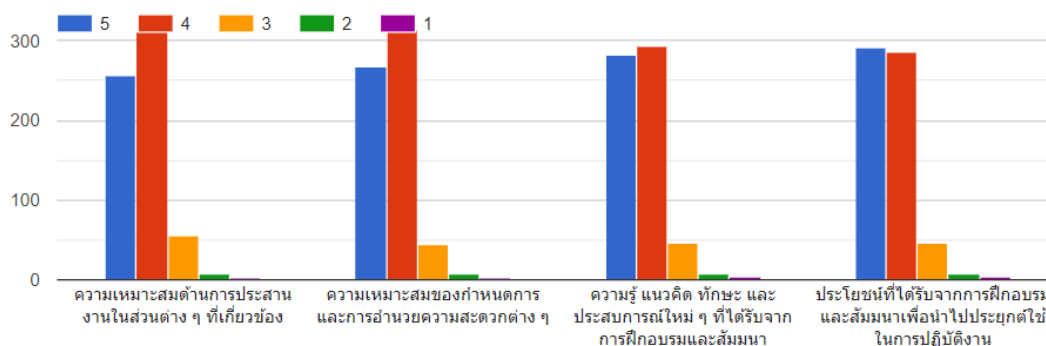
2) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละด้าน

ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับ ความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.28	0.697	ดีมาก
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.31	0.685	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา	4.33	0.709	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.705	ดีมาก
รวม	4.32	0.699	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 หรือคิดเป็น ร้อยละ 86.40 คือ อยู่ในระดับ ดีมาก

1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)

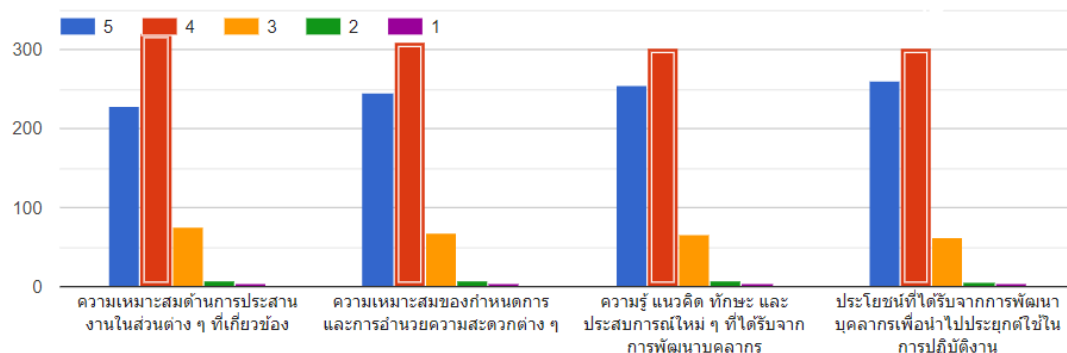


ด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.19	0.735	ดี
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.23	0.734	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.736	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.727	ดีมาก
รวม	4.24	0.733	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ **4.24** หรือคิดเป็น **ร้อยละ 84.80** คืออยู่ในระดับ **ดีมาก**

2. ด้านพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)

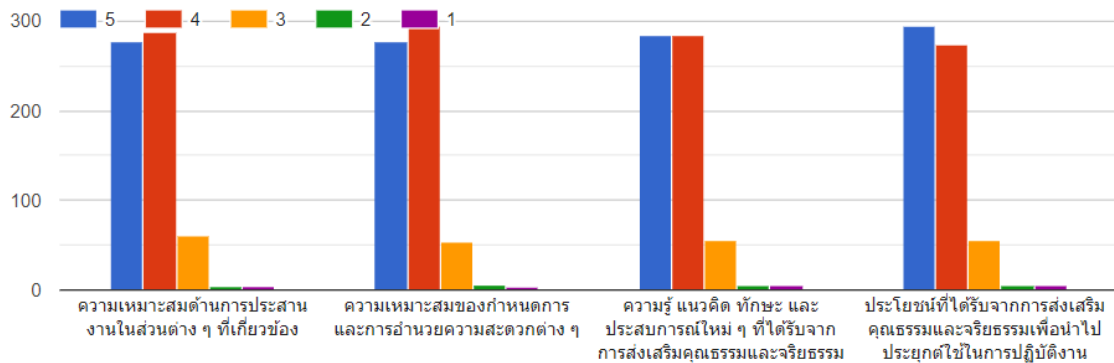


ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.721	ดีมาก
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.31	0.708	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	4.32	0.732	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.737	ดีมาก
รวม	4.32	0.724	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ **4.32** หรือคิดเป็น **ร้อยละ 86.40** คือ อยู่ในระดับ **ดีมาก**

3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม



ข้อเสนอแนะ

1) สิ่งที่น่าพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- มีประโยชน์ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและนำไปพัฒนาตนเอง
- ทำให้ได้รับความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
- มีความทันต่อเหตุการณ์
- สถานที่เหมาะสม
- มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- บุคลากรภายในสำนักงานได้เพิ่มพูนทักษะองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น
- สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาศักยภาพตัวเองในการทำงานให้เพิ่มขึ้น
- ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน
- หัวข้อเรื่องการฝึกอบรมและสัมมนามีความน่าสนใจและควรศึกษา
- มีกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรได้ศึกษา เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการดำรงชีวิต
- เป็นกิจกรรมที่ดีช่วยส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากร
- สามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้
- การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ความรู้แก่บุคลากรสำนักงานฯ อย่างจริงจังและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
- มีความเป็นมืออาชีพในการจัดทำแผนและจัดโครงการ กิจกรรมด้านต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลการจัดอบรม
- บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินงาน/ประสานงานตามทักษะและความสามารถได้เป็นอย่างดี

2) สิ่งที่เราควรเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

ด้านการประสานงาน

- ระยะเวลาในการแจ้งข้อมูลในบางครั้งกระชั้นเกินไป
- ระยะเวลา การประสานงาน ควรจัดหรือเตรียมการให้มีความพอดี เพราะบางที่หัวข้อการจัดก็มาแบบทันด่วนทันที การจัดหาบุคลากรเข้าร่วมโดยให้โควต้ามาแต่ละสำนัก เลยจะเข้าอบรมจากการบังคับมากกว่าการสมัครใจ

- ควรมีการประสานการฝึกอบรม สัมมนาโครงการต่างๆ เป็นการล่วงหน้า มีระยะเวลาให้ดำเนินการ เนื่องจากสำนักกรรมการมีบุคลากรจำนวนมาก ได้รับสัดส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าสำนักอื่น และบุคลากรมีภารกิจประจำของคณะกรรมการต้องดำเนินการ จึงจำเป็นต้องได้รับการประสานเป็นการล่วงหน้า

ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

- ควรเพิ่มรูปแบบในการจัดอบรมแบบออนไลน์ควบคู่กับออนไซต์ เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับผู้อบรม

- ควรอัปเดตหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การนำเสนอข้อมูล การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือการเรียนโปรแกรมสำนักงานที่เกี่ยวข้องในขั้นที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาหรือมีหลักสูตรที่ผ่อนคลายบ้างสลับกัน

- หลักสูตรที่อบรมควรมุ่งเน้นวิชาการด้านนิติบัญญัติและวิชาการ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการเป็นสำคัญ

- ควรจัดโครงการให้มีการอบรมเชิงกฎหมาย โดยเฉพาะด้านกระบวนการนิติบัญญัติ โดยเชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยชั้นนำ หรือเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาให้ความรู้

- ควรเพิ่มการอบรมที่สามารถสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การอบรมความรู้ด้านกฎหมายมหาชน กฎหมายรัฐธรรมนูญ

- โครงการในการฝึกอบรมและสัมมนา ควรเป็นโครงการที่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ การพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถได้เข้าศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นในการนำมาใช้ปฏิบัติงาน เช่น ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางกฎหมายมหาชน ประกาศนียบัตรทางปกครอง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- ควรจัดให้มีการจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ทักษะการจดบันทึกการประชุม การสรุปผลการศึกษาดูงาน เป็นต้น

- ควรจัดให้มีการฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อที่จะบริหารเวลาสามารถรับฟังการบรรยายไปได้พร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานไปด้วย ซึ่งจะสามารถช่วยลดต้นทุนและบริหารเวลาของกลุ่มเป้าหมายได้

- การจัดอบรมไม่ควรกระทบภารกิจหลักของข้าราชการ เนื่องจากแต่ละคนมีภาระหน้าที่แตกต่างกัน
- การจัดอบรม/สัมมนา ควรนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง เช่น วิธีการบริหารจัดการงาน/คน ความรู้เรื่องงบประมาณ เป็นต้น
- ไม่ควรอบรมเรื่องเดิมและไม่ได้ประโยชน์บ่อยเกินไป เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับ CSR หรือที่เป็นนามธรรม เพราะแม้จะมีการส่งเสริมแต่ที่สุดก็เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลหรือจิตสำนึกของแต่ละคน
- ควรมีการรวบรวมคลิปหรือวิดีโอของอาจารย์ ผู้บรรยายไว้ให้เป็นระบบและสามารถค้นหาได้ง่าย เพื่อให้สามารถย้อนกลับมาฟังใหม่ได้ รวมทั้งควรรวบรวมเอกสารออนไลน์ประกอบการบรรยายให้เป็นระบบ
- ควรจัดอบรมทางออนไลน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ข้าราชการได้เลือกและเข้าอบรมตามที่ตนเองถนัด สนใจและตามภารกิจ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา โทร. ๙๑๑๗

ที่ สว ๐๐๑๕.๑๕/ว ๕๕๕

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มช่วยผู้อำนวยการนักบริหาร

ตามที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้สำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนัก/กลุ่มเพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนัก/กลุ่มต่อไป นั้น

ในกรณี สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น ตั้งนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านและบุคลากรในสังกัดตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในวันพฤหัสบดีที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รายละเอียดตามลิงค์ <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=9K9II> หรือ QR Code ท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แบบสำรวจความพึงพอใจ

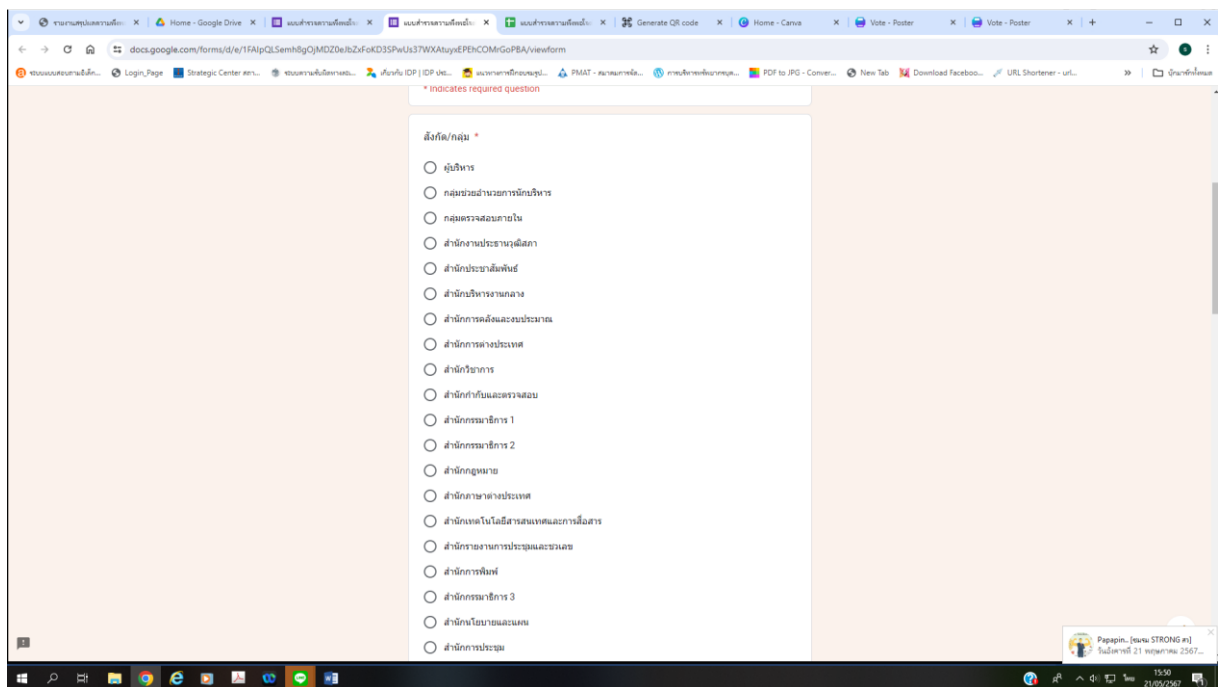
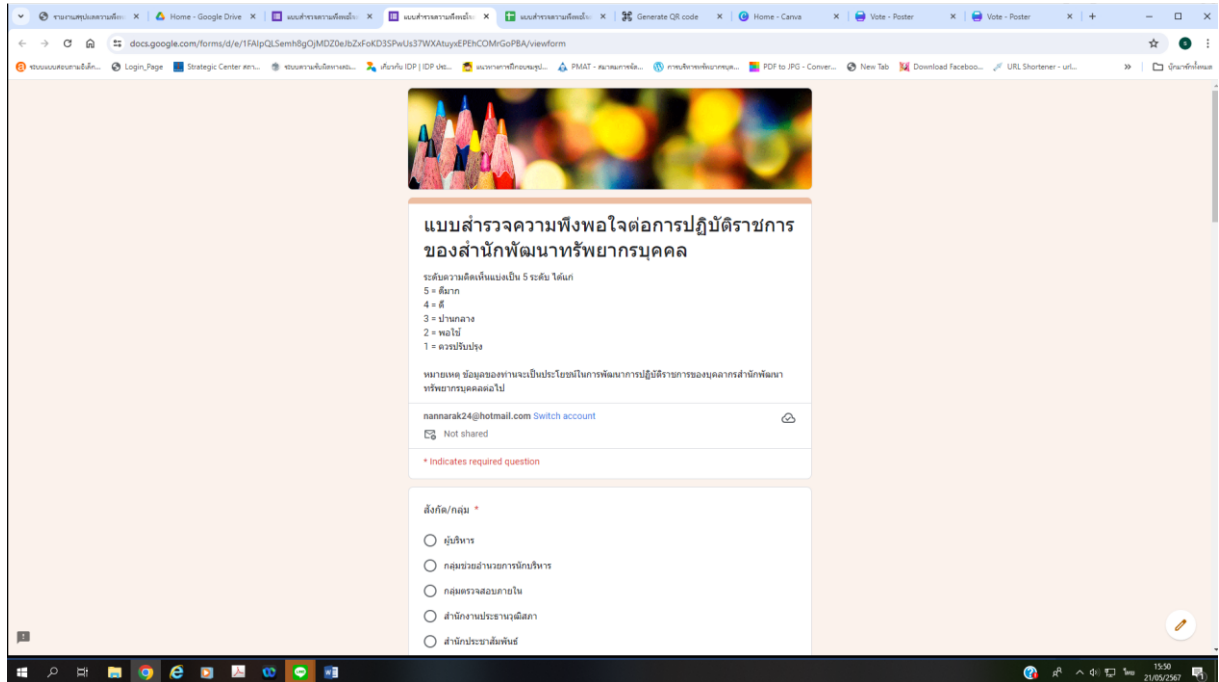
เจ้าของเรื่อง : น.ส. ปวีณ์พร มีสมเพิ่ม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

.....ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมฯ

“สามัคคีมีวินัย สัจจะโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสามัคคี”

(วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)



1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก) *

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม ด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความเหมาะสม ของกำหนดการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความคุ้มค่า คุ้มค่า และ ประสิทธิภาพ โบนัส ที่ได้รับ จากการฝึกอบรม และสัมมนา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์ที่ได้รับ จากการฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ด้านพัฒนาบุคลากร (แม่พิมพ์บุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)

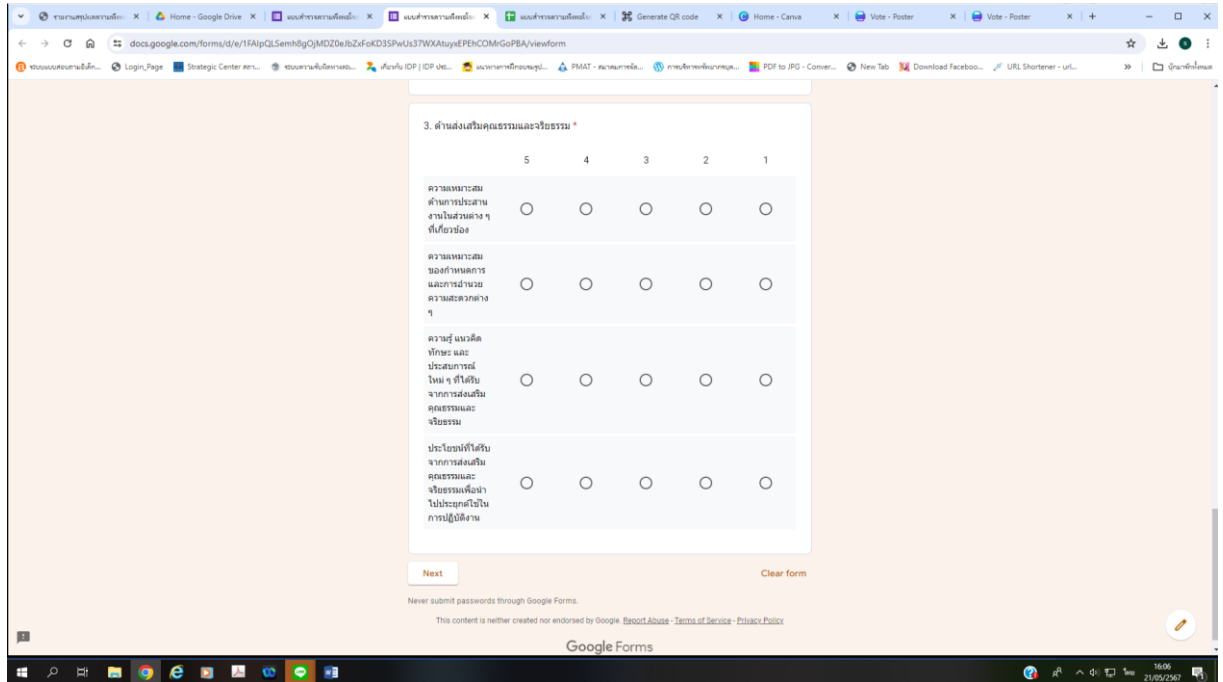
	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม ด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความเหมาะสม ของกำหนดการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความคุ้มค่า คุ้มค่า และ ประสิทธิภาพ โบนัส ที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์ที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากรเพื่อ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ด้านพัฒนาบุคลากร (แม่พิมพ์บุคลากร/IDP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม ด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความเหมาะสม ของกำหนดการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความคุ้มค่า คุ้มค่า และ ประสิทธิภาพ โบนัส ที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์ที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากรเพื่อ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม *

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม ด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567