



รายงาน

ผลการสำรวจความพึงพอใจ
ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักพัฒนานาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2568



HRD
SENATE
NEXT
ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

คำนำ

ด้วยแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มาตราการที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริต ได้กำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมแสดงความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากรและศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ) และด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งได้เปิดโอกาสให้มีการแสดงแนวคิดความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

ในการนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้ง แนวคิดความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำเป็นรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 ฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มาตราการที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริตแล้ว สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะได้นำเอาข้อมูลจากรายงานฉบับนี้ไปพิจารณาเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	1
1) ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม	3
2) ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
2.1 ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)	3
2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากร และศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ)	4
2.3 ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	4
ข้อเสนอแนะ	
1) แนวคิดความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา /การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	5
2) ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
ภาคผนวก	

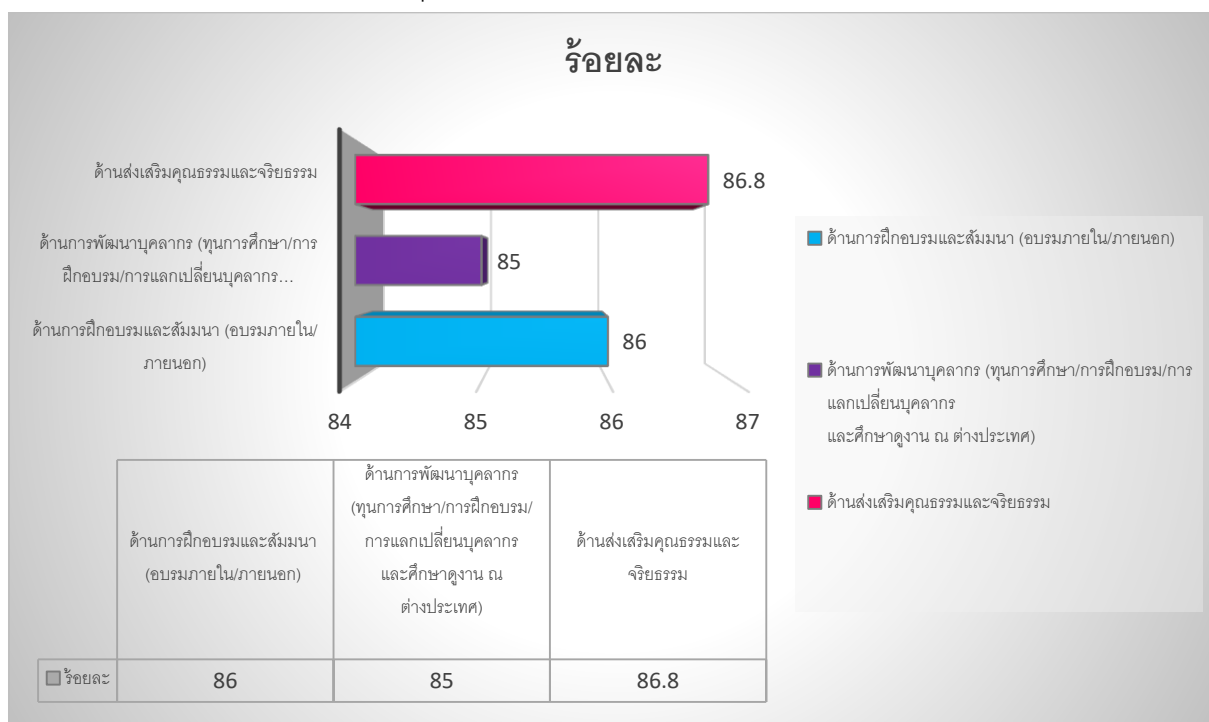
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย แผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนา การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมประสานงานและวางแผนการพัฒนาการฝึกอบรมและสัมมนา โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือบรรยายพิเศษให้แก่สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงงานของวุฒิสภา ตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด ประสานจัดหาทุนและจัดตั้งทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปศึกษาดูงานและศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางในการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านบุคลากร รูปแบบเนื้อหา และการให้บริการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสอบถามบุคลากรของสำนักเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งจัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)
 - 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากรและศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ)
 - 3) ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- และข้อความปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่
- 1) สิ่งที่ท่านพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
 - 2) สิ่งที่ควรเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 451 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้



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) ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม

หัวข้อการประเมิน	Mean	ร้อยละ	ระดับ ความเห็น
1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)	4.30	.725	ดีมาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/ การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากรและศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ)	4.25	.751	ดีมาก
3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	4.34	.707	ดีมาก
สรุป	4.30	81.20	ดีมาก

ดังนั้น สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 คิดเป็นร้อยละ 81.20 อยู่ในระดับ ดี

2) ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก)

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับ ความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.28	.714	ดีมาก
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.29	.717	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา	4.32	.740	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	.727	ดีมาก
รวม	4.30	.725	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 หรือคิดเป็น ร้อยละ 86 คือ อยู่ในระดับ ดีมาก

2.2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากรและศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ)

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.21	.759	ดีมาก
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.24	.753	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร	4.27	.748	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.27	.745	ดีมาก
รวม	4.25	.751	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม/การแลกเปลี่ยนบุคลากรและศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ **4.25** หรือคิดเป็น **ร้อยละ 85** คือ อยู่ในระดับ **ดีมาก**

2.3) ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
1. ความเหมาะสมด้านการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.30	.700	ดีมาก
2. ความเหมาะสมของกำหนดการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.33	.710	ดีมาก
3. ความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	4.32	.705	ดีมาก
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	.713	ดีมาก
รวม	4.34	.707	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 หรือคิดเป็น ร้อยละ 86.80 คือ อยู่ในระดับ ดีมาก

ข้อเสนอแนะ

1) สิ่งที่น่าพึงพอใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- ได้เข้าใจหลักคุณธรรมและจริยธรรมมากยิ่งขึ้น
- เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะดีมาก รวมทั้งมีความยืดหยุ่นสูง
- ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- เป็นการอบรมสัมมนาที่มีคุณภาพ ครบถ้วน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- มีความซื่อสัตย์
- ได้รับความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ได้เพิ่มเติมความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทำให้เราได้อะไรจากบุคลากรสำนักงานมากขึ้น
- ได้รับความรู้เพิ่มเติมนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- เจ้าหน้าที่พูดจาไพเราะ เป็นกันเอง
- ได้รับความรู้ และประสบการณ์ ที่ได้รับดีมาก ๆ ได้ประโยชน์จริง แต่บุคลากรในหน่วยงานคณะกรรมการฯ บางครั้งมีอุปสรรคในการเข้าร่วมอบรม เนื่องจากติดงานที่ต้องปฏิบัติ ในการประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการการฯ และคณะทำงาน เดินทางไปศึกษาดูงาน จัดสัมมนา
- ด้านความรู้ในวงงานของรัฐสภาในการนำไปปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ระดับ
- ความรู้และทักษะใหม่ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์
- หัวข้อการอบรมเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหัวข้อการอบรมเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง

ตำแหน่ง

- ทำให้เกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- การจัดโครงการฝึกอบรมในหัวข้อที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- มีความพยายามนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ทำให้มีการพัฒนาต่อยอดความรู้ความเข้าใจได้ดีขึ้น
- การใส่ใจ และการเต็มใจตอบข้อซักถามก่อนและหลังการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเนื้อหาหลักสูตรที่ตั้งใจให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ
- ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ ความเจริญของวิทยาการด้านต่าง ๆ ในโลกปัจจุบัน และฟื้นฟูประเพณี ศีลธรรมอันดีงาม

- การใส่ใจ และการตั้งใจตอบข้อซักถามก่อนและหลังการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเนื้อหาหลักสูตรที่ตั้งใจให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ
- มีความเป็นมืออาชีพ มีแบบแผนที่ชัดเจน
- มีส่วนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนาบุคลากร
- อยากให้มีการพัฒนาโครงการสำหรับการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น การอบรมกับหน่วยงานภายนอก การร่วมเสวนากับองค์กรต่างประเทศ โดยให้บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องจริงๆ เข้าร่วม ไม่ใช่เลือกส่วนที่ไม่ได้มีการนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรจริง ๆ แต่สิ้นเปลืองงบประมาณ
- วิทยากรเก่ง เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความเป็นมืออาชีพ
- การจัดอบรม สัมมนา ในบางโครงการน่าสนใจ แต่ไม่สามารถเข้ารับฟังได้ ควรจะเปิดออนไลน์ หรือมีเอกสารเผยแพร่ แต่ก็มีอีกหลายโครงการฯ ที่ไม่สะดวก กลุ่มเป้าหมายก็มีแล้ว แต่ต้องเกณฑ์คนเข้าไปร่วมรับฟัง ไม่ควรให้เป็นเช่นนั้นกับหน่วยงานของวุฒิสภา
- เนื้อหาที่มีการจัดฝึกอบรมทันสมัย และเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2) สิ่งที่ควรเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

- วันเวลาอบรมตรงกับกรอบอื่นบ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถเข้าอบรมได้
- ปรับตัวชีวิตที่เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
- เป็นเรื่องเล็กน้อย เช่น รายชื่อเข้ารับการอบรม ส่งรายชื่อไปแล้ว ก็ยังมีการพิมพ์ผิด เช่น ผิดคนไปเลย ทั้งที่ส่งรายชื่อให้แล้ว ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญ ละเอียดรอบคอบมากกว่านี้
- อยากให้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรออนไลน์ หลากหลาย ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงานทุกระดับ เป็นแหล่งเรียนรู้ โดยไม่จำกัดระยะเวลา หรือมีระยะเวลาฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นตามภารกิจของบุคลากร
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำคุณธรรมและจริยธรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการและในกิจวัตรประจำวันจริง เช่น การจัดโครงการเพื่อวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หรือค่ายอาสาพัฒนาชนบท
- ควรตรวจสอบการจัดตารางเวลาไม่ให้ทับซ้อนกัน และควรวางแผนในการแก้ไขปัญหากรณีที่เป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อไม่ให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียโอกาสและประโยชน์จากการฝึกอบรม
- ควรเสนอหนังสือก่อนล่วงหน้า 1 -2 วัน
- การให้อบรมทางออนไลน์และให้ผู้อบรมส่งใบประกาศภายในเวลาที่กำหนดพบว่าบางหลักสูตรเข้าไปสมัครอบรมค่อนข้างยากควรประสานหน่วยจัดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าอบรมเพื่อแนะนำช่วยเหลือให้สมัครเข้าอบรมได้

- การขอรายชื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มีความกระชั้นชิดเกินไป
- ควรจัดอบรมภายนอกสถานที่ และพัฒนา skill เฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง
- ควรมีการอัปเดตหลักสูตรใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
- อบรมผ่านระบบ ไม่ต้องไปนั่งในห้องทั้งวัน โดยกำหนดเวลาการเรียนรู้ ทำแบบทดสอบก่อนหลัง ทำให้ประหยัดงบ จนท.บริหารเวลาในการเรียนได้
- จัดโครงการบ่อยเกินไปส่งผลกระทบต่อการทำงาน
- ไปสัมมนานอกสถานที่ไม่ควรมีทำรายงาน
- ต้องการอบรมโดยใช้ออนไลน์ เพื่อมิให้เสียเวลาในราชการ เช่น อบรมฟรีเป็นชั่วโมง และมีใบอบรมของหน่วยงานให้
- ควรสอบถามความต้องการและตามความสมัครใจและสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนางาน
- อยากให้เพิ่มหลักสูตรของตำแหน่งวิทยากรที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกบ้าง
- ควรทำข้อตกลงกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อส่งบุคลากรไปอบรมในหลักสูตรที่สำคัญของหน่วยงานภายนอก
- ควรจัดให้มีโครงการอบรม/ปฐมนิเทศน์ พนักงานราชการหรือลูกจ้างประเภทอื่นของสำนักงาน
- ควรจัดหลักสูตรที่ทันต่อโลกดิจิทัลให้มากขึ้น
- ควรคำนวณระยะเวลาสำหรับการฝึกอบรมให้กับบุคลากรแต่ละคนต่อปี ว่าควรมีจำนวนระยะเวลาที่เหมาะสมกี่ชั่วโมง
- ควรจัดฝึกอบรมหัวข้อวิชาที่ตรงกับตำแหน่งของบุคลากรในเชิงลึกมากขึ้น และควรจัดทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน
- ควรจัดให้มีโครงการศึกษาดูงาน ในต่างประเทศของตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
- ควรมี Template ให้ทุกสำนักในการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ข้อเท็จจริงเดียวกัน สำนักพัฒนาควรจัดทำและส่งให้ทุกสำนัก
- การสร้างความสัมพันธ์คนในองค์กรตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนเกษียณอายุราชการด้วยความจริงใจ
- พัฒนาตามทักษะที่จำเป็นและมีประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่แตกต่างและหลากหลายตามหน้าที่และภารกิจของแต่ละสำนัก
- ควรนำทักษะใหม่ๆหรือวิทยากรใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ มาฝึกอบรมให้ความรู้
- หากกำหนดเวลาอบรมแล้ว ไม่ควรจะเลื่อนการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อเวลาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ได้ลงชื่ออบรมไว้ (เนื่องจากได้ดูตารางงานแล้วว่าสามารถเข้าร่วมอบรมได้)

- หลักสูตรการอบรมเยอะมาก หลักสูตรซ้ำเดิมแล้วคนเดิมไปอบรมเปลี่ยนคนอบรมไม่ได้เพราะไม่มีข้าราชการใหม่ในกลุ่มงานแล้ว
 - ควรสร้างความตระหนักให้กับผู้เข้าอบรมในการให้ความสำคัญกับการอบรม โดยเฉพาะเมื่อมีวิทยากรจากภายนอก
 - ควรมีมาตรการที่เข้มข้นสำหรับผู้มาเซ็นชื่อแต่ไม่เข้าอบรมหรือเข้าห้องอบรมเพียงช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมสำหรับคนที่อยู่ในห้องอบรมกรณีหากมีรายงานผ่านหรือไม่ผ่านการอบรม
-

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โทร ๙๑๑๙

ที่ สว ๐๐๑๕.๑๕/ว๖๙๐

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน

ด้วยแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มาตรการที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริต ได้กำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณากรอกข้อมูลในแบบประเมินดังกล่าว เพื่อรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้รับไปพิจารณาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยท่านสามารถเข้าสู่แบบประเมินออนไลน์ผ่าน Link : <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=TCOEI> หรือ scan QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



QR Code แบบประเมินออนไลน์

เจ้าของเรื่อง ส.อ.ยรรยง ไสรัตน์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

“สามัคคีมีวินัย สจฺริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

(วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

..... ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ

Home - Google Drive

docs.google.com/forms/d/1EDHUn9wJ18wEH5SR3mthCUAzhRWgVA1oIn23P_p0/edit

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568

Questions Responses 650 Settings

HRD NEXT

Section 1 of 2

**แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

B I U  

รอสันความดีเยี่ยมเรื่องเป็น 5 ระดับ ได้แก่
5 = ดีมาก
4 = ดี
3 = ปานกลาง
2 = พอใช้
1 = ควรปรับปรุง

หมายเหตุ ข้อความนี้จะขึ้นเป็นประวัติในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

สังกัด/กลุ่ม *

☐ คู่มือการ

☐ กลุ่มช่วยเหลือด้านการบริหาร

Home - Google Drive

docs.google.com/forms/d/1EDHUn9wJ18wEH5SR3mthCUAzhRWgVA1oIn23P_p0/edit

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568

Questions Responses 650 Settings

☐ กลุ่มตรวจสอบภายใน

☐ สำนักงานบริหารบุคคล

☐ สำนักบริหารพัสดุ

☐ สำนักบริหารงานกลาง

☐ สำนักการคลังและงบประมาณ

☐ สำนักการต่างประเทศ

☐ สำนักวิชาการ

☐ สำนักกำกับและตรวจสอบ

☐ สำนักกรรมการ 1

☐ สำนักกรรมการ 2

☐ สำนักกฎหมาย

☐ สำนักภาษาต่างประเทศ

☐ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

☐ สำนักการงานการประจวบและวชน

☐ สำนักการพิมพ์

☐ สำนักกรรมการ 3

☐ สำนักนโยบายและแผน

Home - Google Drive

docs.google.com/forms/d/1EDHUV9w18wEH5R3mHhCjA9hWgVA1oIn23P_pQ/edit

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568

Published

Questions Responses 652 Settings

สำหรับการประชุม

1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา (อบรมภายใน/ภายนอก) *

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความรู้ แนวคิด ที่...	☐	☐	☐	☐	☐
ประโยชน์ที่ได้รับ...	☐	☐	☐	☐	☐

2. ด้านพัฒนาบุคลากร (แบบที่พัฒนาบุคลากร/DP/ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ) *

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความรู้ แนวคิด ที่...	☐	☐	☐	☐	☐
ประโยชน์ที่ได้รับ...	☐	☐	☐	☐	☐

Home - Google Drive

docs.google.com/forms/d/1EDHUV9w18wEH5R3mHhCjA9hWgVA1oIn23P_pQ/edit

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568

Published

Questions Responses 652 Settings

3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม *

	5	4	3	2	1
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความเหมาะสม...	☐	☐	☐	☐	☐
ความรู้ แนวคิด ที่...	☐	☐	☐	☐	☐
ประโยชน์ที่ได้รับ...	☐	☐	☐	☐	☐

After section 1 Continue to next section

Section 2 of 2

4. ข้อเสนอแนะ

Description (optional)

4.1 สิ่งที่น่าสนใจในการฝึกอบรมและสัมมนา/การพัฒนาบุคลากร/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

Long answer text

4.2 สิ่งที่คุณเสนอแนะ เพื่อเข้าไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป