



รายงาน

ความพึงพอใจต่อแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
และความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ปีการศึกษา 2556

รายงาน

ความพึงพอใจต่อแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
และความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง

ปีการศึกษา 2556

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ส่วนนำ	1
หลักการและเหตุผล	2
วัตถุประสงค์	2
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	2
เป้าหมายเชิงคุณภาพ	2
บทที่ 2 วิธีการดำเนินงาน	
กลุ่มเป้าหมาย	3
ขั้นตอนการดำเนินงาน	3
วิธีการดำเนินงาน	3
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	4
วิธีการเก็บข้อมูล	4
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	4
คำสำคัญ	4
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	5
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ	9
บทที่ 4 สรุปผลการดำเนินงาน	11
สรุปผลและข้อเสนอแนะ	11
ภาคผนวก	14
แบบสอบถาม	142

คำนำ

สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม และแต่ละคนต้องได้รับการบริหารขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเช่น บริการด้านสุขภาพ การได้รับการดูแลและความมั่นคงปลอดภัยและการได้รับการคุ้มครองดูแลขององค์กรในขณะปฏิบัติการ ปัจจุบันการดูแลเรื่องระบบสวัสดิการ สังคม เป็นภาระหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องให้การดูแลกับภาคประชาชนตามนโยบายการพัฒนาและการบริหารประเทศ จากนโยบายดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติการ รวมถึงการเสริมสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้จ้าง โดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ อีกทั้ง ยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบุคลากรในสังกัดมากที่สุดคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งคณะฯ เห็นถึงความสำคัญต่อการจัดระบบสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมการทำงาน และขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงได้มีการสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจต่อประเด็นดังกล่าวเพื่อนำไปพัฒนาต่อบุคลากร รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมและโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ฝ่ายวางแผนและการประกันคุณภาพการศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กุมภาพันธ์ 2557

บทที่ 1

ส่วนนำ

หลักการและเหตุผล

สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม และแต่ละคนต้องได้รับการบริหารขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเช่น บริการด้านสุขภาพ การได้รับการดูแลและความมั่นคงปลอดภัยและการได้รับการคุ้มครองดูแลขององค์กรในขณะที่ปฏิบัติการ ปัจจุบันการดูแลเรื่องระบบสวัสดิการ สังคม เป็นภาระหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องให้การดูแลกับภาคประชาชนตามนโยบายการพัฒนาและการบริหารประเทศ จากนโยบายดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติการ รวมถึงการเสริมสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้จ้าง โดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ อีกทั้ง ยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบุคลากรในสังกัดมากที่สุดคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งคณะฯ เห็นถึงความสำคัญต่อการจัดระบบสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมการทำงาน และขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงได้จัดสวัสดิการ ห้องทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจและตรงตามความต้องการของบุคลากร อันจะเอื้อต่อการประสิทธิผลของงานที่จะส่งผลให้คณะและมหาวิทยาลัยมีคุณภาพต่อไป ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านสวัสดิการ สภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ และการพัฒนาตนเอง คณะฯ จึงได้มีการสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจต่อประเด็นดังกล่าวเพื่อนำไปพัฒนาต่อบุคลากร รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมและโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประเมินผลความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนในการทำงาน ที่คณะฯและมหาวิทยาลัยได้จัดให้แก่บุคลากร
2. เพื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพ ที่คณะฯและมหาวิทยาลัยได้จัดให้ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) บุคลากรของคณะฯ ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนในการทำงาน ที่คณะฯและมหาวิทยาลัยที่ได้จัดให้แก่บุคลากร
- 2) บุคลากรของคณะฯ ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ ประจำปีการศึกษา 2556
- 3) ร้อยละ 80 ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ร่วมประเมินความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนในการทำงาน ที่คณะฯและมหาวิทยาลัยที่ได้จัดให้แก่บุคลากร

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1) บุคลากรในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้มีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เพื่อชี้แนะช่องทางในการสร้างสวัสดิการให้แก่ตนเองและเพื่อรวมงาน
- 2) การประเมินความพึงพอใจในครั้งนี้ ถือว่าเป็นการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556 ด้วย

บทที่ 2

วิธีการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร่วมให้ข้อคิดเห็นผ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนในการทำงาน ที่คณะฯและมหาวิทยาลัยที่ได้จัดให้แก่บุคลากร และเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของคณะ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลด้านสวัสดิการ และ ประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร
2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล
4. จัดทำรูปเล่มรายงาน
5. นำผลจากการประเมินด้านสวัสดิการ ไปปรับปรุงและพัฒนาจัดบริการแก่บุคลากรและส่งผลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ต่อการให้สวัสดิการแก่บุคลากรต่อไป
6. นำผลจากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ไปประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

วิธีการดำเนินงาน

- 1) การจัดทำประเด็นคำถามการติดตามประเมินได้ยึดกรอบตามภารกิจและการให้สวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ เป็นตัวตั้งในการจัดทำประเด็นคำถาม และทำการจัดเก็บข้อมูลโดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับผลประโยชน์จากการได้รับสวัสดิการ
- 2) การจัดทำประเด็นคำถามการติดตามประเมินได้ยึดกรอบตามภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และทำการจัดเก็บข้อมูลโดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับผลประโยชน์จากการ
ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี
การศึกษา 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของคณะและมหาวิทยาลัยฯ และ
ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2556

วิธีการเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลเป็นรายบุคคล โดยการให้กรอกแบบสอบถาม โดยวิธีการส่งให้บุคลากรของคณะฯ ร่วม
ประเมิน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) การแปลผลค่าเฉลี่ย

4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

คำสำคัญ (keywords)

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ หรือ สายสนับสนุน ที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง เจ้าหน้าที่

สาขา หมายถึง สาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

คณะ หมายถึง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2556 และผลประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2555 ปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

การได้เพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพของบุคลากรและการที่มีสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ ของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานทางด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน การทำงาน ของคณะฯ ที่จะทำให้ผลการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯและมหาวิทยาลัยฯบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงได้จัดทำ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด(คน)	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ชาย	46	35	46.67
หญิง	52	40	53.33
รวม	98	75	76.53

ข้อมูล ณ มกราคม 2557

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 76.53 แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน และ เพศชาย จำนวน 38

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21 – 30	5	6.67
31 – 40	42	56.00
41 – 50	25	33.33
51 ปีขึ้นไป	3	4.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากร ในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 82 คน แบ่งเป็นประเภทอายุตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) อายุเฉลี่ยระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 (2) รองลงมาคือ มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 41-50 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 (3) อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และ (4) น้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเห็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	69	92.00
สายสนับสนุน	6	8.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 75 คน แบ่งเป็นสายวิชาการจำนวน 69คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และสายสนับสนุน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกระดับมีส่วนร่วมที่จะช่วยชี้แนะในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อม การสร้างขวัญและกำลังใจให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้คณะนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตารางที่ 4 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเด็นคำถาม	ความพึงพอใจ		
	(\bar{x})	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.56	0.67	มาก
2. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.57	0.70	มาก
3. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.55	0.72	มาก
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร	3.73	0.82	มาก
5. ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมที่เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.62	0.68	มาก
6. ความพึงพอใจต่องบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร	3.74	0.78	มาก
7. ความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.91	0.82	มาก
ระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ย	3.67	0.74	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ประจําปีงบประมาณ 2556 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่องบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.74$) และความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร ($\bar{x} = 3.73$) ตามลำดับ และ มีความพึงพอใจน้อย

ที่สุดในประเด็นความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{x} = 3.55$)

สรุป จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แสดงให้เห็นว่า คณะฯ ยังคงจะต้องปรับกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรรับทราบนโยบายในการบริหารอย่างแท้จริง โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะต้องเกิดจากความต้องการของบุคลากรให้มากที่สุด และตรงตามลักษณะงานของบุคลากรด้วย รวมถึงจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- 1) สำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยนำผลการสำรวจไปใช้ในการวางแผนทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป
- 2) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรนั้น ควรมีกิจกรรมของบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
- 3) ควรมีการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และสามารถนำผลมาปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปได้

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

ตารางที่ 5 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

ประเด็นคำถาม	ความพึงพอใจ		
	(\bar{x})	S.D.	แปลผล
1. ความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลในการปฏิบัติงาน	4.15	0.85	มาก
2. เกณฑ์การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.09	0.82	มาก
3. เกณฑ์การประเมินความดีความชอบประสิทธิภาพการทำงานเหมาะสมและยุติธรรม	4.07	0.80	มาก
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.22	0.83	มาก
5. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.22	0.85	มาก
6. สวัสดิการให้กู้ยืมเงินฉุกเฉิน	4.00	0.87	มาก
7. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	4.05	0.93	มาก
8. การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ	4.17	0.80	มาก
9. ท่านมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ	4.24	0.82	มาก
ระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ย	4.13	0.84	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมา ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) อันดับ 3 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) ตามลำดับ และ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในประเด็น สวัสดิการให้กู้ยืมเงินฉุกเฉิน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)

ข้อเสนอแนะในการสร้างสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและการสร้างขวัญและกำลังใจ

- 1) ควรมีการปรับภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานให้มากกว่านี้
- 2) ควรมีมาตรการบริเวณจอดรถให้เคร่งครัด เพื่อเกิดความปลอดภัยและเกิดความเป็นระเบียบมากกว่านี้

บทที่ 4

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจต่อประเด็นดังกล่าว ได้สำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 75 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปพัฒนาต่อบุคลากร รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมและโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ในปีการศึกษา 2556 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ ของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงสภาพแวดล้อม รวมถึงสิ่งสนับสนุนในการทำงานให้แก่ บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้การทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้งานเกิด ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงและยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ยังได้มีการ สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2556 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปวางแผนในการการจัดทำแผนในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการติดตาม

จากการติดตามประเมินผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556 และ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมสิ่งสนับสนุนและการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2556 ทำให้ทราบว่าบุคลากรมี ความต้องการดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริหารงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พิจารณา เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามแผน อยู่ในระดับปานกลางถึง4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2) ความพึงพอใจที่มี ต่อการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร (3) ความพึงพอใจที่มีต่อ

นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ(4) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แสดงให้เห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะต้องพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องมีการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งจะต้องกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนอีกด้วย

2) ด้านสภาพแวดล้อมสิ่งสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บุคลากรมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมสิ่งสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่คณะและมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งยังมีประเด็นที่คณะและมหาวิทยาลัยฯ จะต้องดำเนินการให้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ประเด็นของเกณฑ์การประเมินความดีความชอบประสิทธิภาพการทำงานเหมาะสมและยุติธรรม และประเด็นของค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุน และขวัญกำลังใจ

- 1) ทบทวนและบูรณาการแผนงาน โครงการ รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการมุ่งเน้นการเชื่อมโยง “คน ผลงาน และองค์กร” เข้าด้วยกัน โดยใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือด้วยการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน และบุคคล ด้วยการบูรณาการระบบการวางแผน ระบบการถ่ายทอดเป้าหมาย ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน
- 2) ส่งเสริมค่านิยมและสร้างความเข้าใจแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในเรื่องระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการประเมินที่ยุติธรรมและเป็นธรรม
- 3) สื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรถึงความสำคัญของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลสำเร็จของงานขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดสมรรถนะสูงในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

- 4) พัฒนาต่อยอดระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจำแนกบุคลากรตามผลงานและสมรรถนะได้อย่างแท้จริง เพื่อก้าวข้ามไปสู่การบริหารบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management)
- 5) พัฒนาแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนให้เกิดผล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพื่อความยั่งยืน
- 6) พัฒนาแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานให้สำเร็จ
- 7) จัดระบบการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อและสามารถสนับสนุนบุคลากรให้มีความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งความรู้รวมทั้ง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบรรลุต่อภารกิจและเป้าหมายของคณะและมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

**แบบสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
และสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจของอาจารย์ และบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**

คำชี้แจง : แบบสำรวจสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจของอาจารย์ และบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

จึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลนี้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน แต่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากร เกี่ยวกับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจของอาจารย์ และบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนั้น จึงขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตรงความเป็นจริง

ตอนที่ 1 **ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

- | | | | | | |
|-------------------|-------------------|-------------|---------------------------|-------------|-----------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง | | | |
| 2. อายุ | () ต่ำกว่า 20 ปี | () 21 – 30 | () 31 – 40 | () 41 – 50 | () 51 ปีขึ้นไป |
| 3. ตำแหน่งหน้าที่ | () ผู้บริหาร | () อาจารย์ | () เจ้าหน้าที่ / บุคลากร | | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล					
2. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
3. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร					
5. ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมที่เสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร					
6. ความพึงพอใจต่องบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร					
7. ความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลในการปฏิบัติงาน					
2. เกณฑ์การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสม					

ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้					
3. เกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพการทำงานเหมาะสมและยุติธรรม					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน					
5. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. สวัสดิการให้กู้ยืมเงินฉุกเฉิน					
7. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย					
8. การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ					
9. ท่านมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ฝ่ายวางแผนและการประกันคุณภาพการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล					
2. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
3. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาของบุคลากรแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามการพัฒนาของบุคลากร					
5. ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมที่เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
6. ความพึงพอใจต่องบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร					
7. ความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					

ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลในการปฏิบัติงาน					
2. เกณฑ์การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้					
3. เกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพการทำงานเหมาะสมและยุติธรรม					

4. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน					
5. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. สวัสดิการให้กู้ยืมเงินฉุกเฉิน					
7. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย					
8. การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ					
9. ท่านมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนและขวัญกำลังใจ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
งานประกันคุณภาพการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์