

ผลการศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของของบุคลากรต่อหน่วยงาน (Organization Climate Survey)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดทัศนคติหรือเจตคติ ของบุคลากรในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อหน่วยงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม
2. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. สวัสดิการและแรงจูงใจ
5. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน
6. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา
7. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคลและลักษณะการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ระดับ 5	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน	มาก
ระดับ 3	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคลและลักษณะการทำงาน โดยแจกแจงหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยแจกแจงหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2546 : 162)

ค่าเฉลี่ย		ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความคิดเห็น	มาก
2.51-3.50	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับความคิดเห็น	น้อย
00.00-1.50	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

วิธีการศึกษา

สอบถามความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 40 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 40 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน เป็นชาย 15 คน หญิง 25 คน

ตารางที่ 1 เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ (%)
ชาย	15	37.5
หญิง	25	62.5
รวม	40	100

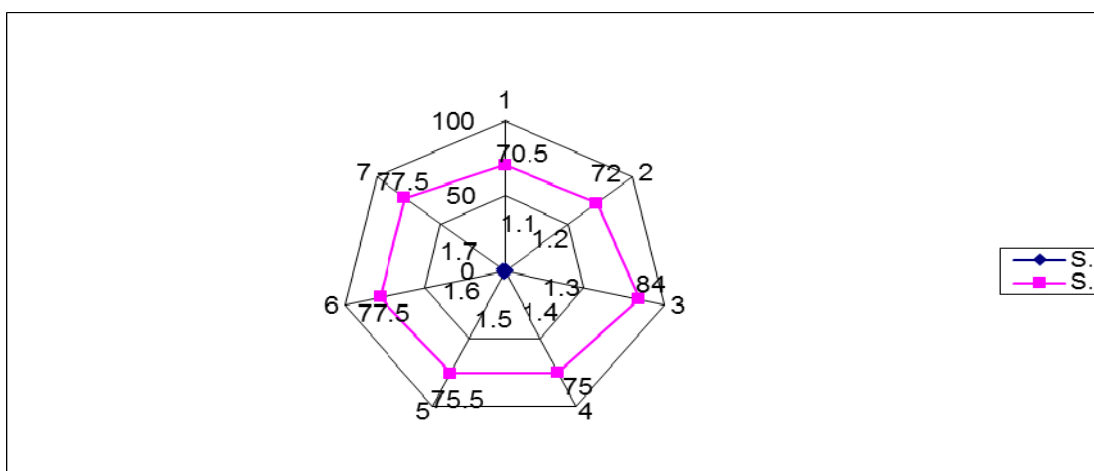
ตารางที่ 2 อายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
1 – 2 ปี	5	12.5
3 – 5 ปี	9	22.5
6 – 10 ปี	3	7.5
มากกว่า 10 ปี	23	57.5
รวม	40	100

บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.63 หรือ ร้อยละ 76.0 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงาน เป็นที่มอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.71 ในด้านนโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.75 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 74.25 ด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 71.75 ด้านลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 76.9 ด้านการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 68.0 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 63.6 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาพรวมความพึงพอใจ

ด้าน	บุคลากร N = ๔๐		
	ร้อยละ	\bar{x}	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม	74.71	3.73	มาก
๒. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน	72.75	3.64	มาก
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	74.25	3.71	มาก
๔. สวัสดิการและแรงจูงใจ	71.75	3.59	มาก
๕. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน	76.9	3.84	มาก
๖. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา	68.0	3.40	ปานกลาง
๗. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	63.6	3.18	ปานกลาง
โดยรวม	76.0	3.63	มาก



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงระดับความพึงพอใจรายด้าน

เมื่อจำแนกระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม			
๑.๑ การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อของท่านเพื่อเข้ารับการอบรม	3.53	0.71	มาก
๑.๒ โครงการ พัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	3.60	0.70	มาก
๑.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	3.75	1.04	มาก
๑.๔ การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ กับการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	มาก
๑.๕ การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.69	มาก
๑.๖ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.88	0.60	มาก
๑.๗ การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของ ศทส.	3.88	0.60	มาก
รวม	3.73	0.72	มาก

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในนโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๒. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน			
๒.๑ การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	3.53	0.63	มาก
๒.๒ การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.60	มาก
๒.๓ ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	3.98	0.52	มาก
๒.๔ ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและ การแสดงความคิดเห็น	3.58	0.67	มาก
๒.๕ มีการสื่อสารสองทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ รายงานและสอบถามกลับ	3.78	0.65	มาก
๒.๖ การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อนถึง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.63	0.83	มาก
๒.๗ ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	3.48	0.59	ปานกลาง
๒.๘ ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.45	0.74	ปานกลาง
รวม	3.64	0.65	มาก

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
๓.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	3.60	0.70	มาก
๓.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	3.93	0.57	มาก
๓.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	4.00	0.55	มาก
๓.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	3.43	0.67	ปานกลาง
๓.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.78	0.57	มาก
๓.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	3.55	0.71	มาก
รวม	3.71	0.62	มาก

ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและแรงจูงใจ

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๔. สวัสดิการและแรงจูงใจ			
๔.๑ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.58	0.63	มาก
๔.๒ ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	3.50	0.67	มาก
๔.๓ กิจกรรมสวัสดิการที่ ศทส./กลุ่ม/ฝ่าย/โครงการ จัดให้	3.68	0.69	มาก
๔.๔ การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของ ศทส.	3.60	0.62	มาก
รวม	3.59	0.65	มาก

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจในลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๕. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน			
๕.๑ ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ ของท่าน	3.85	0.57	มาก
๕.๒ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	4.03	0.57	มาก
๕.๓ การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน	3.83	0.83	มาก
๕.๔ หน้าที่รับผิดชอบของท่านมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ของ ศทส.	3.83	0.54	มาก
๕.๕ ความมั่นคงในอาชีพ	3.70	0.84	มาก
รวม	3.84	0.67	มาก

ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจในการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๖. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา			
๖.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหา สะดวก	3.48	0.71	ปานกลาง
๖.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	3.25	0.86	ปานกลาง
๖.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	3.50	0.71	มาก
๖.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยาบรรเทาอย่างเป็นธรรม	3.38	0.89	ปานกลาง
รวม	3.40	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในโอกาสและความก้าวหน้าในงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๗. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน			
๗.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ	3.10	0.83	ปานกลาง
๗.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	3.08	0.91	ปานกลาง
๗.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่	3.38	0.99	ปานกลาง
รวม	3.18	0.91	ปานกลาง

จากผลสำรวจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุดคือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 63.6 หรือ 3.18) ซึ่งด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดคือด้านหลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง (3.08) รองลงมาคือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ (3.10) จึงเห็นควรนำมาทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การ เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความรู้ความเข้าใจและได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในงานมากยิ่งขึ้น (รายละเอียดตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การ)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบจากการทำงาน

- การสื่อสารระหว่างส่วนกลางไปยังภูมิภาคลำบาก
- ผู้ร่วมงานเสียงดังรบกวนในขณะที่ทำงาน บางครั้งต้องใช้สมาธิ (แต่ก็ว่ากันไม่ได้เพราะบางครั้งเราก็ดังเหมือนกัน)
- ด้านสถานที่ ศทส. มีวัสดุและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์จำนวนมาก ทำให้เกิดมลภาวะที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ฝุ่นละอองที่เกิดจากผงหมึก ฝุ่นกระดาษ และฝุ่นละอองอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ ดังนั้น จึงควรทำการเปิดหน้าต่างระบายอากาศทุก ๆ 1 สัปดาห์หรือ 1 เดือนเป็นอย่างน้อย เพื่อลดการสะสมของเชื้อโรคและเพื่อสุขภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่ ศทส.

- สัญญาณโทรศัพท์ DTAC รับสาย User ลำบาก

ข้อเสนอแนะ ต่อการทำงานในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- ควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบภูมิภาคโดยตรงในแต่ละงาน
- ควรจัดประชุมเจ้าหน้าที่ทุกคน อย่างน้อย 2 เดือนครั้ง เพื่อชี้แจงผลการปฏิบัติงาน/แผนงาน และรับฟังเสียงจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
- บางครั้งเข้าไปยุ่งวุ่นวายกับการเมืองมากเกินไป ควรลดเรื่องการเมืองบ้างในการปฏิบัติงาน เพราะอาจเกิดความขัดแย้งและแตกแยก

ผลการศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่อหน่วยงาน
(Organization Climate Survey)

ครั้งที่ 2 (ระหว่าง 1 เมษายน – 30 กันยายน 2557)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดทัศนคติหรือเจตคติ ของบุคลากรในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อหน่วยงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม
2. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. สวัสดิการและแรงจูงใจ
5. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน
6. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา
7. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคลและลักษณะการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศภายในศูนย์เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคลและลักษณะการทำงาน โดยแจกแจงหาค่าร้อยละ

(Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยแจกแจงหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2546 : 162)

ค่าเฉลี่ย		ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความคิดเห็น	มาก

2.51-3.50	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับความคิดเห็น	น้อย
00.00-1.50	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

วิธีการศึกษา

สอบถามความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้แบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 39 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 38 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน เป็นชาย 14 คน หญิง 26 คน

ตารางที่ 1 เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ (%)
ชาย	14	35
หญิง	26	65
รวม	40	100

ตารางที่ 2 อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0
22 - 30 ปี	9	22.5
31 - 40 ปี	6	15
41 - 50 ปี	14	35
สูงกว่า 51 ปี	10	25
ไม่ระบุ	1	2.5
รวม	40	100

ตารางที่ 3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	17.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	22	55
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	11	27.5
รวม	40	100

ตารางที่ 4 อายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
1 – 2 ปี	9	22.5
3 – 5 ปี	5	12.5
6 – 10 ปี	4	10
มากกว่า 10 ปี	22	55
รวม	40	100

ตารางที่ 5 ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ (%)
เจ้าหน้าที่บริษัท	2	5.0
ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ	3	7.5
ธุรการ (งานพัสดุ)	2	5.0
พนักงานรหัส	1	2.5
เจ้าพนักงานธุรการ	2	5.0
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	2.5
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	5	12.5
นักจัดการทั่วไป	1	2.5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	15.0
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน	2	5.0
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	9	22.5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	3	7.5
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ชำนาญ	2	5.0

งาน	1	2.5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		
รวม	40	100

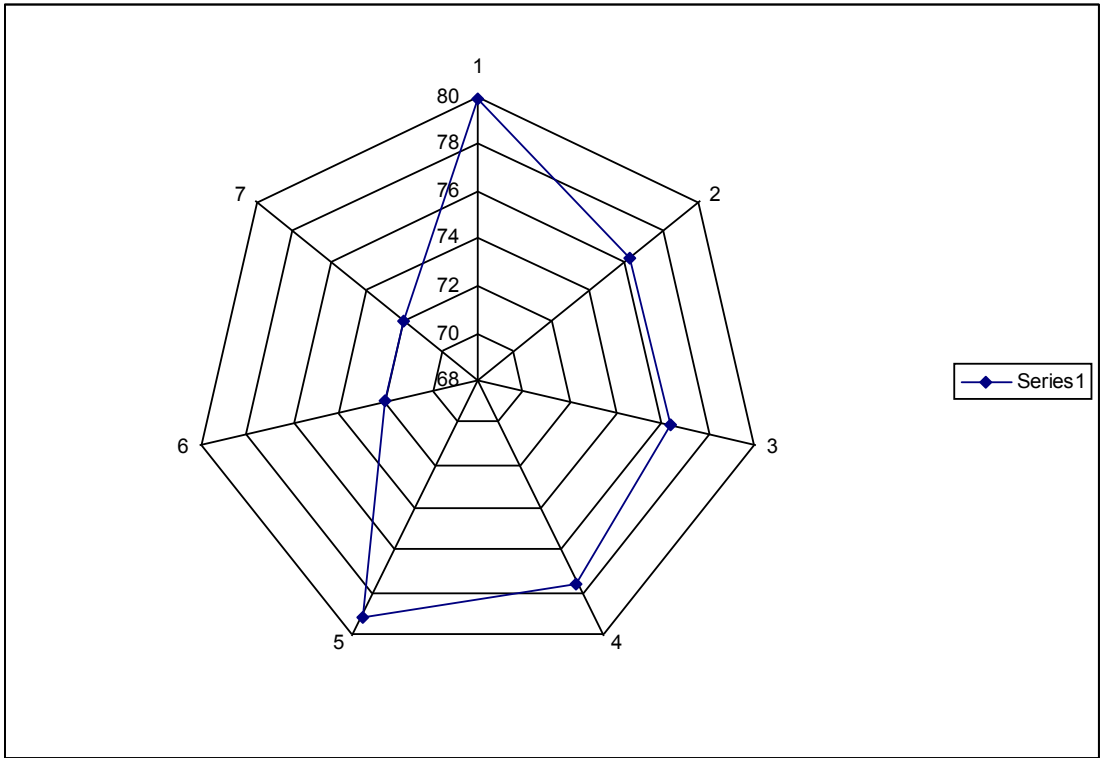
ตารางที่ 6 กลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
กลุ่มบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ	10	25
กลุ่มพัฒนามาตรฐานและบริการคอมพิวเตอร์	3	7.5
กลุ่มคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	11	27.5
กลุ่มพัฒนาการบริหารข้อมูล	10	25
ฝ่ายบริหารทั่วไป	6	15
รวม	40	100

บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.81 หรือ ร้อยละ 76.14 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.86 ในด้านนโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 76.19 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 76.33 ด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 77.50 ด้านลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.10 ด้านการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ร้อยละ 72.0 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ร้อยละ 72.0 รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ภาพรวมความพึงพอใจ

ด้าน	บุคลากร N = ๔๐		
	ร้อยละ	\bar{X}	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นที่	79.86	3.99	มาก
๒. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ ค่าตอบแทน	76.19	3.81	มาก
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	76.33	3.82	มาก
๔. สวัสดิการและแรงจูงใจ	77.50	3.88	มาก
๕. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน	79.10	3.96	มาก
๖. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา	72.00	3.60	มาก
๗. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	72.00	3.60	มาก
โดยรวม	76.14	3.81	มาก



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงระดับความพึงพอใจรายด้าน

เมื่อจำแนกระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๑. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม			
๑.๑ การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อของท่านเพื่อเข้ารับการอบรม	3.88	0.68	มาก
๑.๒ โครงการ พัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	3.80	0.75	มาก
๑.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนา/อบรม	4.25	0.70	มาก
๑.๔ การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรม มาใช้กับการปฏิบัติงาน	3.98	0.76	มาก
๑.๕ การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.76	มาก
๑.๖ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.15	0.73	มาก
๑.๗ การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของ ศทส.	3.93	0.82	มาก
รวม	3.99	0.74	มาก

ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจในนโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๒. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ค่าตอบแทน			
๒.๑ การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	3.75	0.80	มาก
๒.๒ การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	3.78	0.79	มาก
๒.๓ ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	3.88	0.95	มาก
๒.๔ ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและ การแสดงความคิดเห็น	3.78	0.79	มาก
๒.๕ มีการสื่อสารสองทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาส ให้รายงานและสอบถามกลับ	3.90	0.70	มาก
๒.๖ การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบครั้งล่าสุดสะท้อน ถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.85	0.69	มาก
๒.๗ ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	3.78	0.72	มาก

๒.๘ ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.78	0.72	มาก
รวม	3.81	0.77	มาก

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
๓.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	3.80	0.71	มาก
๓.๒ ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	3.90	0.77	มาก
๓.๓ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	4.03	0.69	มาก
๓.๔ การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	3.65	0.88	มาก
๓.๕ ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.85	0.76	มาก
๓.๖ แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	3.68	0.91	มาก
รวม	3.81	0.79	มาก

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและแรงจูงใจ

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๔. สวัสดิการและแรงจูงใจ			
๔.๑ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.67	มาก
๔.๒ ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	3.73	0.77	มาก
๔.๓ กิจกรรมสวัสดิการที่ ศทส./กลุ่ม/ฝ่าย/โครงการ จัดให้	3.88	0.75	มาก
๔.๔ การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของ ศทส.	3.90	0.70	มาก
รวม	3.88	0.72	มาก

ตารางที่ 12 ระดับความพึงพอใจในลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๕. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน			
๕.๑ ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ ของท่าน	3.95	0.55	มาก

๕.๒	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	4.08	0.61	มาก
๕.๓	การนำผลงานที่ท่านปฏิบัติไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน	3.98	0.65	มาก
๕.๔	หน้าที่รับผิดชอบของท่านมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ของ ศทส.	3.83	0.74	มาก
๕.๕	ความมั่นคงในอาชีพ	3.95	0.84	มาก
รวม		3.96	0.68	มาก

ตารางที่ 13 ระดับความพึงพอใจในการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๖. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา			
๖.๑ การจัดหน่วยงาน/ช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหา สะดวก	3.58	1.09	มาก
๖.๒ ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	3.50	1.12	ปานกลาง
๖.๓ ผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ไขปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	3.68	1.08	มาก
๖.๔ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยาบรรเทาอย่างเป็นธรรม	3.65	1.06	มาก
รวม	3.60	1.09	มาก

หมายเหตุ : ระดับความพึงพอใจการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกิน 1.00 เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ไม่ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้เนื่องจากเห็นว่าตนเองไม่เคยมีการร้องทุกข์

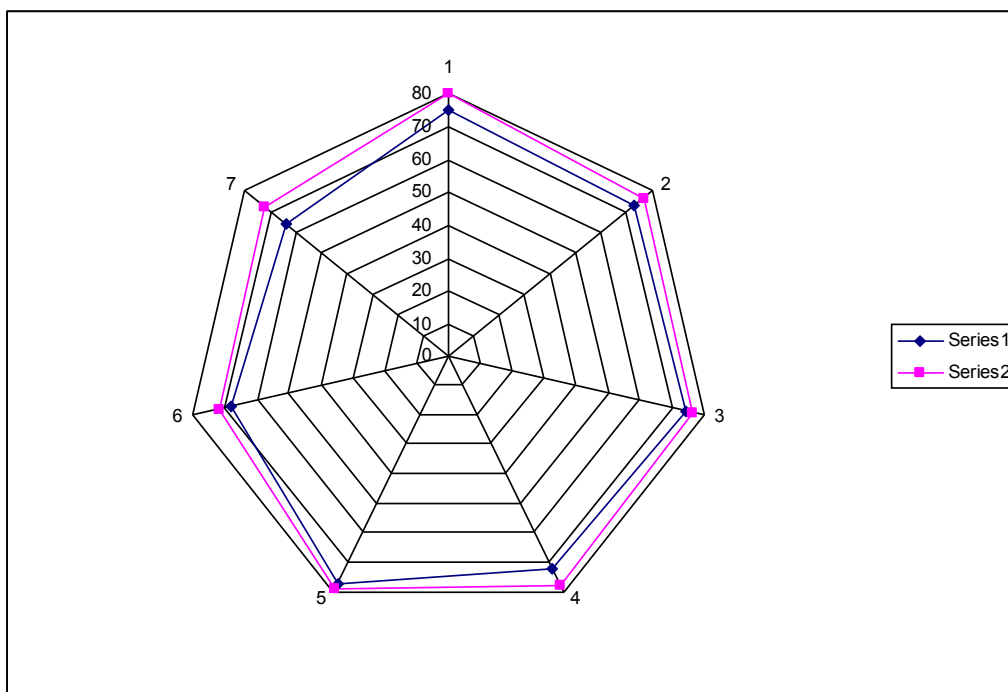
ตารางที่ 14 ระดับความพึงพอใจในโอกาสและความก้าวหน้าในงาน

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
๗. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน			
๗.๑ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ	3.55	0.84	มาก
๗.๒ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	3.55	0.86	มาก
๗.๓ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่	3.70	0.78	มาก
รวม	3.60	0.83	มาก

จากผลสำรวจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุดคือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 72.0 หรือ 3.60) ซึ่งด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดมี 2 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ (3.55) 2) หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง (3.55) รองลงมาคือความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.70) ซึ่งผลดังกล่าวมีระดับคะแนนรายด้านสูงขึ้นจากการประเมินในช่วงครึ่งปีแรก ภายหลังจากแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความรู้ความเข้าใจและได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในงานมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบภาพรวมความพึงพอใจครั้งปีแรก และครั้งปีหลังปีงบประมาณ 2557

ด้าน	เปรียบเทียบ				ร้อยละ ที่เปลี่ยน	ค่าเฉลี่ย ที่เปลี่ยน
	1 ต.ค. 56-31 มี.ค. 57		1 เม.ย. – 30 ก.ย. 57			
	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}		
๑. การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม	74.71	3.73	79.86	3.99	+5.15	+0.26
๒. นโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลงาน/ คำตอบแทน	72.75	3.64	76.19	3.81	+3.44	+0.17
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	71.75	3.59	77.50	3.88	+5.75	+0.29
๔. สวัสดิการและแรงจูงใจ	76.90	3.84	79.10	3.96	+2.20	+0.12
๕. ลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน	68.00	3.40	72.00	3.60	+4.00	+0.20
๖. การร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา	63.60	3.18	72.00	3.60	+8.40	+0.42
๗. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน						
โดยรวม	71.70	3.58	76.14	3.81	+4.44	+0.23



ภาพที่ 2 แผนภูมิเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจรายด้าน ครั้งปีแรกและครั้งปีหลังปีงบประมาณ 2557

จากผลเปรียบเทียบภาพรวมความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความพึงพอใจรายด้านในครั้งปีหลัง (1 เมษายน – 30 กันยายน 2557) สูงกว่าครั้งปีแรก (1 ตุลาคม 2556 – 31 มีนาคม 2557) ความพึงพอใจรายด้านที่มีร้อยละที่เปลี่ยนแปลงสูงสุดคือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (+8.40 หรือ +0.42) รองลงมาคือด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ (+5.75

หรือ 0.29) และด้านที่มีร้อยละที่เปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (+2.08 หรือ +0.11) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน/ปริมาณงานที่ทำ และความมั่นคงในงาน (+2.20 หรือ +0.12) จึงเห็นควรนำมาทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความตระหนักรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบจากการทำงาน

- เวลาไปภาคสนาม ต่างจังหวัดในโครงการพิเศษ ซึ่งต้องมีการรับส่งข้อมูล ต้องใช้อุปกรณ์ AIRCARD ในการรับข้อมูล สิ่งที่เป็นปัญหา คือ หน่วยงานไม่มีอุปกรณ์ AIRCARD ให้ใช้ ทำให้ต้องไปที่หน่วยงาน สสจ. เพื่อรับข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

- ทางส่วนภูมิภาคขาดความรู้ในการขอ E-mail ภาครัฐ
- การแบ่งกลุ่มก้อน ทำให้ขาดการประสานความร่วมมือ
- การมีมนุษยสัมพันธ์ของคนในองค์กรค่อนข้างน้อย แบ่งแยกกันเป็นฝักฝ่าย
- ต้องการรู้การทำงานล่วงหน้าก่อนเดินทางเพื่อความสะดวกในการทำงาน
- ไม่พบปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ ต่อการทำงานในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- จัดอบรมความรู้ให้ส่วนภูมิภาค
- ดีแล้ว
- ยึดทักทายกันบ้างเล็กน้อย เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ดีอยู่แล้วและขอให้ดีขึ้นต่อไป
