



บันทึกข้อความ

อธิบดี ปภ.
 เลขที่ ๒๗๓๒
 วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๔
 เวลา

รอง อ.ปภ.บพ.
 เลขที่ ๑๐๗๓
 วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๔
 เวลา 13.30 น.

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน โทร. ๓๑๖๔

ที่ มท.๐๖๐๓/๕๑๕๑ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

อธิบดีได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวกำหนดให้ กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแบบสอบถามและเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยการแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามทางเว็บไซต์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย www.disaster.go.th ที่แบนเนอร์ “แบบสอบถามการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔” ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ มท ๐๖๐๓/ว ๒๓๒๙ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ และหนังสือกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ มท ๐๖๐๓/ว ๕๕๘๘ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแบบสอบถามดังกล่าว แบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ การสำรวจข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(เอกสาร ๒)

๒.๒ ผลการสำรวจมีข้าราชการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๒๓ คน รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๓)

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ

ว.กษ

(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม)

อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(นางสาวชวลินี รุ่งเรือง)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายชัยณรงค์ วิสัณห์สมสิทธิ์)

รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑. วัตถุประสงค์

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๑ เพื่อสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจไปศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วิธีดำเนินการ

การสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวได้จัดทำเป็นแบบสอบถามและเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยการแจ้งให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามทางเว็บไซต์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย www.disaster.go.th ที่แบนเนอร์ “แบบสอบถามการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔” โดยแบบสอบถามดังกล่าว แบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ การสำรวจข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการนี้ มีข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒๓ คน ปรากฏผลดังนี้

๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรซึ่งตอบแบบสำรวจ : ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๗ และเพศชาย จำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๓ โดยส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๑ รองลงมาคืออายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๙ และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๔ รองลงมาคือ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๒ และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๔ รองลงมาคือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๗ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๒ รองลงมาปฏิบัติงานที่สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สาขา จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๙

๒.๒ ข้อมูลจากผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๒.๑ ความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในระดับมาก จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๔ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๗

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม -ไม่มี-

๒.๒.๒ ความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการปรับปรุงตำแหน่งที่มีปริมาณและคุณภาพงานมากขึ้นให้เป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้น : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๖ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๖

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความอาวุโส ระยะเวลาการครองตำแหน่ง/ประสิทธิภาพการทำงาน /ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย/ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง/ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นต้น

- ควรสร้างแรงจูงใจให้มีความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

- ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสามารถสอบข้ามสายการปฏิบัติงานได้ เพราะบางคนไม่ได้ทำงานตรงตามตำแหน่งที่ตั้ง และมีความรู้ ความสามารถที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นไปได้ แต่ติดขัดด้วยเรื่องกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ทำให้ไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร

- ควรกำหนดให้มีบุคลากรตำแหน่งด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ ในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขตและสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ทุกแห่ง โดยสามารถสับเปลี่ยน หมุนเวียนกันได้

๒.๒.๓ ความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๑ รองลงมา มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๔

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ไม่มี -

๒.๒.๔ ความพึงพอใจต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในระดับมาก จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๖ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๔

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- กรมควรจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการให้สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเพิ่มมากขึ้น เพราะภาระงานมีมาก

- การมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมประชุมแทนหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด หรือประชุมเรื่องอื่นๆ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจ ควรมอบหมายให้ข้าราชการ ไม่ใช่ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

- การแต่งตั้งข้าราชการและมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลที่คล่องตัว และรวดเร็ว เพราะถ้าอยู่ไม่ตรงตำแหน่ง จะทำให้การทำงานยุ่งยากมาก และเกิดความล่าช้าในการประสานงานในทุกๆ เรื่อง เช่น เรื่องเกษียณ บำเหน็จบำนาญ เงินเดือน การทำบัตรข้าราชการ และอื่นๆ

๒.๒.๕ ความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการของกรม : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๙ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของกรมขาดมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่นพิจารณาจากจำนวนร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยกว่ากรมอื่น ทำให้บุคลากร ปก. ขาดขวัญ กำลังใจ และไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรลาออกหรือย้ายเป็นจำนวนมาก

- การดูแลบุคลากร การสร้างความสุขในองค์กร การพัฒนาคน ควรมีความเท่าเทียมกัน

- สวัสดิการของกรมมีน้อยมาก ควรมีการปรับปรุงให้ตรงกับภารกิจของ ปก.

๒.๒.๖ ความพึงพอใจต่อการได้รับทราบการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย
ประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในระดับมาก จำนวน ๑๕๔ คน
คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๘ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การแจ้งข้อมูลการปรับเลื่อนเงินเดือนล่าช้ามาก

๒.๒.๗ ความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของกรม :
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในระดับมาก จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๐ รองลงมา
มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๔

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการ
บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจน

- ควรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของกรมโดยการกำหนดแนวทาง
อย่างชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ควรจัดลำดับตามความอาวุโส
ในการรับราชการ และควรพิจารณาจัดสรรจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเป็นจังหวัด เล็ก กลาง ใหญ่ ด้วย

- ในการอบรมหลักสูตร นบ. ควรเป็นหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาหรือต่อยอดและ
กำหนดเป็นเงื่อนไขประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การสอบเลื่อนระดับเป็นอาวุโส/
ชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านหลักสูตร นบ. จึงจะมีสิทธิสอบ เป็นต้น

๒.๒.๘ ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม :
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในระดับมาก จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ รองลงมา
มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ไม่มี -

**ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลลักษณะทั่วไปของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ ๑ - ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๕๙	๔๙.๒๓
หญิง	๑๖๔	๕๐.๗๗
รวม	๓๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๗ และเพศชาย จำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๓

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๓	๔.๐๒
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๐๕	๓๒.๕๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๐๓	๓๑.๘๙
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๐๒	๓๑.๕๘
รวม	๓๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๑ รองลงมาคือ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๙ ลำดับถัดไปอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/หน่วยงาน (ส่วนกลาง)	๘๒	๒๕.๓๙
ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต	๑๒๗	๓๙.๓๒
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด และ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสาขา	๑๑๔	๓๕.๒๙
รวม	๓๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๒ รองลงมาคือ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสาขาจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๙ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/หน่วยงาน (ส่วนกลาง) จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๙

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐.๐๐
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	๕	๑.๕๕
ปวท./ปวส./อนุปริญญา	๒๐	๖.๑๙
ปริญญาตรี	๑๓๘	๔๒.๗๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๖๐	๔๙.๕๔
รวม	๓๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๔ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๒ ลำดับถัดไประดับ ปวท./ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๙ และและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๕

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๐	๐.๐๐
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๙	๒.๗๙
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๔๙	๑๕.๑๗
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๑๒๙	๓๙.๙๔
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๑	๑๒.๖๙
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๐.๖๒
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๓๔	๑๐.๕๓
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๔๕	๑๓.๙๓
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๔	๔.๓๓
รวม	๓๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๔ รองลงมาคือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๗ ลำดับถัดไปคือ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๓ ลำดับถัดไปคือ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๙ ลำดับถัดไปคือ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ ลำดับถัดไปคือ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๓ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๙

ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	๖๓ ๑๙.๕๐ %	๑๕๐ ๔๖.๕๔ %	๘๐ ๒๔.๗๗ %	๒๐ ๖.๑๙ %	๑๐ ๓.๑๐ %
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการปรับปรุงตำแหน่งที่มีปริมาณและคุณภาพงานมากขึ้นให้เป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้น	๖๖ ๒๐.๔๓ %	๑๔๒ ๔๓.๙๖ %	๗๙ ๒๔.๕๖ %	๒๐ ๖.๑๙ %	๑๖ ๔.๙๕ %
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย	๖๖ ๒๐.๔๓ %	๑๕๗ ๔๘.๖๑ %	๗๗ ๒๓.๘๔ %	๒๐ ๖.๑๙ %	๓ ๐.๙๓ %
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๕๙ ๑๘.๒๗ %	๑๕๒ ๔๗.๐๖ %	๘๘ ๒๗.๒๔ %	๑๘ ๕.๕๗ %	๖ ๑.๘๖ %
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการของกรม	๕๐ ๑๕.๔๘ %	๑๔๕ ๔๔.๘๙ %	๑๐๔ ๓๒.๒๐ %	๑๖ ๔.๙๕ %	๘ ๒.๔๘ %
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อการได้รับทราบการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การแต่งตั้งโยกย้าย ประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ	๖๓ ๑๙.๕๐ %	๑๕๔ ๔๗.๖๘ %	๗๖ ๒๓.๕๓ %	๒๐ ๖.๑๙ %	๑๐ ๓.๑๐ %
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของกรม	๖๔ ๑๙.๘๑ %	๑๕๖ ๔๘.๓๐ %	๘๘ ๒๗.๒๔ %	๑๒ ๓.๗๒ %	๓ ๐.๙๓ %
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	๕๔ ๑๖.๗๒ %	๑๕๓ ๔๗.๓๗ %	๙๕ ๒๙.๔๑ %	๑๗ ๕.๒๖ %	๔ ๑.๒๔ %

ส่วนที่ ๓ การสำรวจข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความอาวุโส ระยะเวลาการครองตำแหน่ง/ประสิทธิภาพการทำงาน /ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย/ผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง/ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นต้น

- ควรสร้างแรงจูงใจให้มีความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

- ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสามารถสอบข้ามสาย การปฏิบัติงานได้ เพราะบางคนไม่ได้ทำงานตรงตามตำแหน่งที่ตั้ง และมีความรู้ ความสามารถที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นไปได้ แต่ติดขัดด้วยเรื่องกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ทำให้ไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร

- ควรกำหนดให้มีบุคลากรตำแหน่งด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ ในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขตและสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ทุกแห่ง โดยสามารถสับเปลี่ยน หมุนเวียนกันได้

- กรมควรจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการให้สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเพิ่มมากขึ้น เพราะภาระงานมีมาก
- การมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมประชุมแทนหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดหรือประชุมเรื่องอื่นๆ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจ ควรมอบหมายให้ข้าราชการ ไม่ใช่ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ
- การแต่งตั้งข้าราชการและมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลที่คล่องตัว และรวดเร็ว เพราะถ้าอยู่ไม่ตรงตำแหน่ง จะทำให้การทำงานยุ่งยากมาก และเกิดความล่าช้าในการประสานงานในทุกๆ เรื่อง เช่น เรื่องเกษียณ บำเหน็จบำนาญ เงินเดือน การทำบัตรข้าราชการ และอื่นๆ
- การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของกรมขาดมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่นพิจารณาจากจำนวนร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยกว่ากรมอื่น ทำให้บุคลากร ปก. ขาดขวัญ กำลังใจ และไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรลาออกหรือย้ายเป็นจำนวนมาก
- การดูแลบุคลากร การสร้างความสุขในองค์กร การพัฒนาคน ควรมีความเท่าเทียมกัน
- สวัสดิการของกรมมีน้อยมาก ควรมีการปรับปรุงให้ตรงกับภารกิจของ ปก.
- การแจ้งข้อมูลการปรับเลื่อนเงินเดือนล่าช้ามาก
- ควรมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจน
- ควรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของกรมโดยการกำหนดแนวทางอย่างชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ควรจัดลำดับตามความอาวุโสในการรับราชการ และควรพิจารณาจัดสรรจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเป็นจังหวัด เล็ก กลาง ใหญ่ ด้วย
- ในการอบรมหลักสูตร นบ. ควรเป็นหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาหรือต่อยอดและกำหนดเป็นเงื่อนไขประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การสอบเลื่อนระดับเป็นอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านหลักสูตร นบ. จึงจะมีสิทธิสอบ เป็นต้น
