

เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กปภ. ระยะที่ 2  
(โดย งานวิเคราะห์วิจัยเชิงสังคม)

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะที่ 2)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กปภ. และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน กปภ.ระยะที่ 2 การศึกษาใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน กปภ.ตั้งแต่ชั้น 9 ลงมา จำนวน 302 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและภูมิภาค

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจหรือความเห็นด้านระบบพัฒนาสมรรถนะความสามารถของพนักงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับดี รองลงมามีความเห็นในระดับดีเช่นกัน ในด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร และด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนั้นยังพบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจหรือความเห็นในระดับดีต่อการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง กปภ.ระยะที่ 2 ทั้งนี้ พนักงาน กปภ.ชั้น 8-9 และชั้น 7 ลงมามีความเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับที่ใกล้เคียงกันมาก

คณะผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า กปภ.ควรมุ่งเน้นการสร้างเอกภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อมิให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การให้โอกาสพนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบด้วยตนเอง นอกจากนั้น กปภ.ควรให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคนในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

## **Abstract**

The study entitled “PWA staffs satisfaction on PWA human resources management-Phase 2” aims to investigate PWA employees’ satisfaction on PWA human resources management and their opinions on their work performance based on PWA organizational reengineering in the second phase. The study methodology employs a self-administered survey questionnaire conducted on 302 PWA employees working at the headquarters and in the regions.

The study findings reveal that overall, the majority of the sample group were satisfied with PWA human resources management, with the level of satisfaction being good. Considering individual aspects, it was found that the majority of the sample group was quite satisfied with or had good opinions on the system of staffs competency and capability development, which received higher scores than all other aspects. The lower levels of satisfaction, which also obtained a good score, were on the communicative process within the Agency, and welfare and labor relations. In addition, it was found that the majority of sample group had good opinions on their work performance based on PWA structure in phase 2. In this regard, both groups of the sample studied had an approximate opinions on the issue.

It is strongly recommended that PWA should concentrate more on building up its staff’s performance solidarity to avoid overlapping of work while creating fairness in the Agency in terms of staff promotion. In addition, a sound working environment should be generated for the staff by giving them adequate and modern office equipment and facilities, as well as providing them with an opportunity to develop their knowledge and skills. Similarly, all staff should be treated fairly and equally with respect to career advancement while the right man should be put on the right job. Finally and foremost, it should be regarded that human resources are the most significant factor influencing PWA’s achievement and prosperity apart from helping PWA to fulfill its crucial objectives.