

สรุปผลการประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ
วันที่ ๑๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ณ โรงแรมปรีซ์พาลเลซ กรุงเทพฯ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะปานกลาง ที่กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนา

ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การเข้าสู่โลกแห่งความสุดโต่ง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบประชากร และการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและสถานการณ์สังคม ที่มีปัญหาในระดับฐานรากสำคัญของประเทศไทย อาทิ ความเหลื่อมล้ำเรื้อรัง ปัญหาทุนทางสังคมอ่อนแอ และปัญหาทุนมนุษย์อ่อนแอ ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทย รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้กำหนด Road Map เป็น ๓ ระยะ ในขณะนี้อยู่ในช่วง Road Map ระยะที่ ๒ คือ การปฏิรูปสังคม และได้กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศ คือ การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยกำหนดนโยบายที่จะบริหารราชการและขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมในลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ เป็นสำคัญ เน้นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้แก่ หลักความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) เงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์ สติปัญญา ขยันอดทน แบ่งปัน) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนในทุกด้าน ทุกภาคส่วน สร้างการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม บรรลุผลได้ชัดเจน ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ในช่วงกลางปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา ได้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในกระทรวงขึ้น โดยมีหน่วยงานทั้งหมด ๘ หน่วยงาน ภายใต้วิสัยทัศน์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ “มุ่งสู่สังคมคุณภาพ บนพื้นฐานความรับผิดชอบร่วมกัน” ทำให้การดำเนินงานที่ขับเคลื่อนงานตามนโยบายรัฐบาลและภารกิจของกระทรวง ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ทั้งในเชิงประเด็น เชิงกลุ่มเป้าหมาย และเชิงพื้นที่ ทั้งบุคลากร องค์กร และงบประมาณ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงานตามการบริหารจัดการภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การจัดประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณในครั้งนี้ เป็นเสมือนจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนยุทธวิธีและเป้าหมายในการพัฒนาสังคม มีประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาลเป็นแนวทางการปฏิบัติ โดยมีแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นกลไกที่ใช้ในการประสานการดำเนินงาน รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงในทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การประสานและการบูรณาการระหว่างกรมต่างๆ

/รวมทั้ง...

รวมทั้ง กคช. และ พอช. ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกระทรวง หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพลังผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมของ พม. ในปี ๒๕๕๙ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตอบสนองต่อภารกิจเร่งด่วนของรัฐบาล ส่งผลให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีหัวข้อสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ (High Performance Organization)

ในยุคปัจจุบัน มีพัฒนาการจากการบริหารจัดการภาครัฐแนวเก่า Old Public Management (OPM) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public Management (NPM) และการบริการสาธารณะแนวใหม่ New Public Service (NPS) ซึ่งมีข้อดี และข้อจำกัดที่ต่างกัน การที่จะทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้นั้น บทบาทของภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน หรือบูรณาการงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงการบริหารทรัพยากร คือ นโยบายเดียวกัน สายบังคับบัญชาต้องสั้น กระชับมีฐานข้อมูลที่เที่ยงตรง แม่นยำ ระบบจะต้องจัดการด้วยคนจำนวนไม่มาก การปฏิบัติที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีการตลาดและประชาสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม เน้นคุณค่าในการทำงานแต่ละตำแหน่ง ต้องทำเพื่อองค์กร และรักองค์กร คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเรียนรู้และใฝ่รู้ มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีวินัยและรู้จักควบคุมตนเอง กล้าเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความยึดมั่นและผูกพันในงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๒. ก้าวต่อไป ของ พม. ในระยะสั้น ตามแผนการดำเนินงานที่สำคัญในปี ๒๕๕๙ พม.

มีการกิจเร่งด่วน ได้แก่ การผลักดันกฎกระทรวงของส่วนราชการ เพื่อให้การขับเคลื่อนและพัฒนางานของกระทรวงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และภารกิจงานในเชิงประเด็น ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน การแก้ไขปัญหาคนเร่ร่อนและขอทาน การสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย การยุติความรุนแรงต่อสตรีและในครอบครัว และความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง (เด็ก เยาวชน สตรี ครอบครัว ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส) และมีงานใหม่ที่จะต้องดำเนินงาน เช่น เงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด การพัฒนาศักยภาพนักกรรณการในที่สาธารณะ การพัฒนาที่อยู่อาศัยตามโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐานและบูรณาการที่อยู่อาศัยตามแผนชาติ เป็นต้น เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมและสร้างความมั่นคงของมนุษย์ในระยะยาวต่อไป

ในระยะยาว การขับเคลื่อนงานด้านสังคม มีความสำคัญสำหรับการปฏิรูปประเทศไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมไทยที่สมดุล โดยคำนึงถึงการพัฒนาาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อสร้างความมั่นคงพื้นฐานของชีวิต การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในเรื่องอาชีพ รายได้ สังคม การศึกษา ความคิด และความรู้ เป็นต้น เพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็งขึ้น และมีการขับเคลื่อนทางสังคม Social Mobilization เพื่อเลื่อนลำดับทางสังคมที่จะนำพาประเทศไทยและประชาชนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับและพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศโลกที่ ๑

๓. **ความท้าทายของ พม.** ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมและการปฏิรูปองค์กรเพื่อเป็นหน่วยยุทธศาสตร์และวิชาการด้านสังคม มากกว่าการเป็นหน่วยปฏิบัติในยุคปัจจุบัน โดยมีการเตรียมบุคลากร การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ในกำกับ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนการปรับมาตรการ กลไก วิธีการทำงานที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักปรัชญา ๙ มาใช้ในการทำงานและจัดบริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ให้ทันต่อสถานการณ์ทางสังคม อย่างมีมาตรฐาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และสร้างการยอมรับจากประชาชน หน่วยงาน ภายในและภายนอกสังคม และนานาชาติต่อไป

๔. **ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากการประชุม** เพื่อการพัฒนาการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ของ พม.

๑) ควรเริ่มบูรณาการงานจากหน่วยงานส่วนกลางให้มีชัดเจน ก่อนบูรณาการงานในระดับพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒) ควรเร่งดำเนินการออกกฎกระทรวง ให้รวดเร็ว เพื่อให้การขับเคลื่อนงานของกระทรวงในระดับพื้นที่มีความชัดเจน

๓) การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ ควรกำหนดขอบเขตและลักษณะงานตามแผนงาน โครงการ ที่มีความชัดเจนให้กับพื้นที่ดำเนินการ

๔) การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ของประชาชนและผู้ใช้บริการ

๕) กรณีงบประมาณไม่เพียงพอ ให้ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ของแต่ละกองทุน ในการขับเคลื่อนงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับพื้นที่

๖) ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการถ่ายทอด เพื่อให้การทำงานของกระทรวงมีความต่อเนื่อง

๗) ควรปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ภารกิจงานของหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างกระทรวง เช่น เงินอุดหนุนประเภทต่างๆ ภารกิจงานของนิคมสร้างตนเอง เป็นต้น เพื่อให้การบูรณาการงานตามภารกิจระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปการบรรยายเรื่อง การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดราชการสู่เอกชน และชุมชน/ประชาชน

โดย ผศ.ดร.ปรกรณ์ ศิริประกอบ และนางสาวณปภัช โพธิ์ทิต

การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ High Performance Organization แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑. ความเป็นมาและพื้นฐานการบริหารจัดการภาครัฐ
๒. ประสิทธิภาพกับหน่วยงาน
๓. แนวคิด/หลักการประเมินถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน
๔. คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ความเป็นมาและพื้นฐานการบริหารจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์ คือศาสตร์ว่าด้วยการบริหารจัดการภาครัฐ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น ๓ แนวคิด (Paradigm) คือ

แนวคิด(Paradigm)ที่๑ การบริหารจัดการภาครัฐแนวเก่า Old Public Management (OPM) คือ การบริหารจัดการโดยใช้กฎระเบียบเป็นตัวตั้ง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารจัดการภาครัฐแนวเก่า มองประชาชนว่าเป็นเพียงผู้มีสิทธิออกเสียง ไม่เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร

แนวคิด(Paradigm)ที่๒ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public Management (NPM) เกิดขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๙๒ เน้นผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทยถูกนำมาใช้ในยุคของการปฏิรูประบบราชการ ๒๕๔๔ ซึ่งได้มีการจัดตั้ง กพร. ขึ้นมา และมองประชาชนเป็นลูกค้าที่ต้องให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด (Paradigm) ที่ ๓ การบริการสาธารณะแนวใหม่ New Public Service (NPS) เกิดขึ้นในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ ให้ความสำคัญกับประชาชนเป็นอย่างมาก เน้นการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยของพลเมือง โดยบทบาทภาคประชาสังคม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่น่าสนใจ คือ การร่วมมือกันจัดบริการสาธารณะ โดยการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน Public Private Partnership (PPP) ในรูปแบบต่างๆ ที่มีสาเหตุมาจาก เช่น การมีงบประมาณไม่เพียงพอ การขาดแคลนบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญ หรือการขาดแคลนเทคโนโลยีที่สำคัญ จึงต้องร่วมมือกับเอกชน

๒. ประสิทธิภาพกับหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ที่มีการจัดทำแผนงานเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีการทำ SWOT หน่วยงานสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อขับเคลื่อนงานสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขึ้นอยู่ กับ ๒ ส่วนสำคัญ คือ คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะของบุคลากร ดังนี้

/คุณลักษณะ...

คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) นโยบายเดียวกัน โดยมีเป้าหมายองค์กรชัดเจน ทุกคนรับรู้โดยทั่วกัน โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น
- ๒) สายบังคับบัญชาต้องสั้นและกระชับ เป็นการสื่อสารภายในที่กระชับ ครบถ้วน และชัดเจน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ๓) มีฐานข้อมูลที่เที่ยงตรง แม่นยำ สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหารได้
- ๔) ระบบจะต้องจัดการด้วยคนจำนวนไม่มาก ไม่ใช่ระบบกรรมการในการตัดสินใจมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๕) การปฏิบัติที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ จากการทำงานที่มีมาตรฐานรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อบริการที่ได้รับ
- ๖) ต้องมีการตลาดและประชาสัมพันธ์ โดยมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์กับประชาชน ให้ได้รับรู้ช่องทางในการขอรับบริการ และสร้างความรู้สึที่ดีในการรับบริการจากภาครัฐ ซึ่งควรมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อการบริการภาครัฐจากประชาชนด้วย
- ๗) ต้องมีการทำงานเป็นทีม ในการบริหารจัดการภาครัฐยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้องค์ความรู้จากหลายสาขาวิชาชีพ เพื่อให้บริการประชาชนตามสภาพสังคมที่หลากหลายในยุคปัจจุบันและอนาคต
- ๘) เน้นคุณค่าในการทำงานแต่ละตำแหน่ง มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน เนื่องจากทุกวิชาชีพมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ต่างกัน แต่มีคุณค่าไม่ต่างกัน จึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- ๙) ต้องทำเพื่อองค์กรและรักองค์กร การสร้างบุคลากรให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จะเป็นการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท อยากพัฒนาการให้บริการและยกระดับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นจากสังคมและผู้ใช้บริการ

คุณลักษณะของบุคลากร นอกจากคุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนองค์กร จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ดังนี้

- ๑) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะต้องมีความสามารถมองภาพอนาคตขององค์กรที่ทำนายได้อย่างชัดเจน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
- ๒) มีการเรียนรู้ ใฝ่รู้ และประยุกต์ใช้ในการทำงานบุคลากรที่พึงประสงค์จะต้องมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ให้กับตนเองได้ ย่อมสร้างกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างดี
- ๔) มีวินัย ควบคุมตนเอง บุคลากรที่มีวินัย จะเป็นกลไกสำคัญที่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด

/๕) กล้าเปลี่ยนแปลง...

๕) กล้าเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สภาพสังคมในโลกยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีความหลากหลาย และการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การมีบุคลากรที่กล้าจะเปลี่ยนแปลง จะทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนการทำงานที่มีคุณภาพต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้

๖) มีการยึดมั่นและผูกพันในงาน บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าว จะทำให้งานที่รับผิดชอบมีการติดตามความคืบหน้าและได้รับการพัฒนา จนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๗) พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น มีรายได้เพียงพอ ไม่มีหนี้สินมากเกินไป ชีวิตครอบครัวอบอุ่น เป็นต้น ในการที่บุคลากรไม่มีความกังวลในเรื่องต่างๆ จะทำให้พนักงานสามารถทุ่มเท และใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

๓. แนวคิด/หลักการประเมินถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน ในที่นี้กล่าวถึงการใช้ตัวชี้วัดสุขภาพทรัพยากรบุคคล โดยได้ยกตัวอย่าง คือ OCSC HR. Score card พัฒนามาจาก Develop Score card เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จ ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรภาครัฐที่ได้รับการประเมินโดย กพ. ภายใต้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นอกจากนี้ ยังมีหลักคิดในการกำหนดดัชนีชี้วัด สุขภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

๓.๑ องค์กรที่มีความหลากหลาย Organization Diversity ความหลากหลายนำไปสู่การคิดต่างและความคิดสร้างสรรค์ได้ ความหลากหลาย ณ ที่นี้ ประกอบด้วย ๗ ดัชนี ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ/ศาสนา ภูมิสำเนา การศึกษา สถานภาพการสมรส และผู้พิการ

๑) อายุ เป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้เรามีความหลากหลายทางความคิดแต่ละช่วงวัย และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร จากรุ่นสู่รุ่น หากองค์กรขาดความหลากหลายของอายุ จะพบปัญหา คือ ความคิดตื้นตันงานไม่พัฒนาเท่าทันสังคมได้

๒) เพศ นอกจากเรื่องของความเท่าเทียมระหว่างเพศแล้ว เรายังมีความจำเป็นในบางวิชาชีพที่อาจต้องใช้เพศที่มีความหลากหลาย เช่น การมีบุรุษพยาบาลในโรงพยาบาลสงฆ์ หรือการมีตำรวจหญิงเพื่อใช้ในการดำเนินคดีเกี่ยวกับสตรี หรืองานที่มีความละเอียดอ่อน เป็นต้น

๓) เชื้อชาติ/ศาสนา ที่มีความหลากหลาย จะทำให้องค์กรเข้าใจบริบทของความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมที่หลากหลาย นำไปสู่การสนองตอบผู้ใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

/ ๔) ภูมิสำเนา...

๔) ภูมิปัญญา ที่มีความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร จะถูกนำไปใช้ในการทำงานที่ต้องการความเข้าใจในความแตกต่างของสภาพภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างกลมกลืน

๕) การศึกษา ที่หลากหลายมีความจำเป็นขององค์กรยุคปัจจุบัน ที่การทำงานต้องอาศัยองค์ความรู้หลากหลายสาขา และหลายระดับเพื่อบูรณาการร่วมกัน

๖) สถานภาพการสมรส ที่หลากหลายมีความจำเป็น เนื่องจากในบางเวลา เราอาจต้องการบุคลากรที่สมรสแล้ว ซึ่งมีความเข้าใจในเรื่องของครอบครัว และในบางเวลาต้องการคนโสดที่มีเวลาให้กับงานได้มาก

๗) ผู้พิการ ปัจจุบันการสร้างคุณค่าให้กับผู้พิการ นอกจากเป็นการช่วยเหลือผู้พิการให้มีส่วนร่วมกับผู้อื่นโดยตรงแล้ว ยังเป็นการแสดงออกถึงความใส่ใจต่อผู้ใช้บริการที่มีความพิการเช่นเดียวกัน

๓.๒ Healthy Organization มี ๑๕ ดัชนี แบ่งเป็น

- ระดับบุคคล ๖ ดัชนี
- ระดับหน่วยงาน ๙ ดัชนี

ระดับบุคคล ประกอบด้วย ๖ ดัชนี ดังนี้

๑) การรับผิดชอบด้านเวลา ดูจากอัตราการป่วย สาย ลา ขาด ถ้าป่วยจริงต้องมีมาตรการให้ความช่วยเหลือรองรับ ถ้าเลี้ยงงาน ต้องหาสาเหตุและแก้ที่ต้นเหตุ

๒) สภาพหนี้ ต้องรู้ว่าภายในหน่วยงานบุคลากรที่มีภาระหนี้สินเกินกว่าร้อยละ ๕๐ มีสัดส่วนเท่าไรของบุคลากรภายในองค์กร เพราะอาจกระทบต่อการใช้เวลาราชการไปหารายได้พิเศษ หรืออาจมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

๓) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มี ๔ ทักษะที่สำคัญ คือ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล นอกจากนี้ยังมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุค ๒๐๒๐ มี ๑๐ ทักษะ คือ Sense Making (การสร้างความเข้าใจเชิงลึกในการทำงาน) Social Intelligence (ความฉลาดในการเข้าสังคม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการเข้าหาบุคคล) Novel And Adaptive Thinking (ความคิดเชิงประยุกต์) Cross Cultural Competency (การรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย) Computational thinking (ความคิดเชิงประมวลผล ทำให้ข้อมูลสั้น กระชับ เข้าใจง่าย) New Media Literacy (เข้าใจสื่อยุคใหม่) Tran disciplinary (ความสามารถหลายด้าน) Design Mindset (ความสามารถในการออกแบบงาน) Cognitive Load Management (ความสามารถในการบริหาร) และ Virtual Collaboration (ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น)

๔) ทักษะ/ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ในบางกรณี หมายถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพด้วย ปัจจัยที่จะสร้างความจงรักภักดีกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้แก่ บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย เงินเดือนที่เหมาะสม ช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work-Life Balance รวมทั้งสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ ที่ช่วยให้สร้างความรู้สึกมั่นคงในชีวิต

๕) อัตราการลาป่วย อาจพิจารณาดูว่าเกิดจากการป่วยการเมือง ป่วยเลี้ยงงาน หรือป่วยจริง ซึ่งควรหามาตรการมารองรับ หรือแก้ไขสาเหตุถ้าเนื่องจากการทำงาน

๖) การใช้เวลาว่างของบุคลากร/งานอดิเรก ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาว่างที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การทำสวน การอบรมหาความรู้เพิ่มเติม หรือการออกกำลังกาย เป็นต้น ที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถจัดการกับแรงกดดันจากการทำงานหรือเพิ่มสมรรถนะ ในการทำงาน ในทางตรงข้ามหากบุคลากรใช้เวลาว่างไม่ถูกทาง เช่น การดื่มสุราประจำ การเที่ยวกลางคืน เป็นต้น ย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อการปฏิบัติงานได้

ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย ๙ ดังนี้ ดังนี้

๑) การทำงานล่วงเวลา หากมีจำนวนผู้ที่ทำงานล่วงเวลาเยอะมาก หรือล่วงเวลาเป็นเวลานานมาก ควรจัดสรรคนเพิ่ม ไม่ควรใช้งานคนเดิมจนอ่อนล้า

๒) สัดส่วนบุคลากรที่มีเงินเดือนต้น เพราะคนเหล่านี้จะค่อยๆหมดไฟในการทำงาน

๓) สัดส่วนตำแหน่งผู้บริหาร

๔) สัดส่วน HR STAFF เป็นการตรวจสอบการสนับสนุนเชิงสวัสดิการบุคคล หากมีคนน้อยการกระจายสิทธิประโยชน์ไม่ทั่วถึง

๕) สัดส่วน IT STAFF เป็นการตรวจสอบการสนับสนุนเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๖) ต้นทุนในการสรรหา

๗) สัดส่วนหมุนเวียนภายในหน่วยงาน ยังมีสัดส่วนสูงยิ่งดี

๘) สัดส่วนการจ้างบุคลากร

๙) สัดส่วนผู้ถูกส่งไปช่วยราชการ เป็นการว่างงานแฝง คือมีตำแหน่งแต่ไม่มีคนทำงาน

๔. คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือ PMQA เป็นการประเมินคุณภาพระดับสากล ที่ไทยนำมาใช้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการทำงานของภาครัฐ ตาม พรก.การบริหารราชการบ้านเมือง ปี ๒๕๔๖ มีแนวคิดดั้งเดิมมาจาก USA ภาคเอกชน แล้วจึงเข้าในไทยเพื่อยกระดับการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล คือ มีระบบการทำงานที่เท่าเทียมนานาชาติ และ PMQA ยังเป็นแนวทางในการประเมินการทำงานของภาครัฐ โดยแบ่งหมวดการประเมิน ดังนี้

๑) การนำองค์กร

๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

/ ๓) การปฏิบัติ...

- ๓) การปฏิบัติตามความเห็นของผู้รับบริการ
- ๔) การวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้
- ๕) บุคลากร
- ๖) การปฏิบัติตามกระบวนการ
- ๗) ผลลัพธ์ (**เน้นมากที่สุด**)

รางวัลที่องค์กรได้รับ ประกอบด้วย ๖ ประเภทรางวัล ได้แก่

- ๑) ความเป็นเลิศด้านมาตรฐานการบริการ
- ๒) ความเป็นเลิศด้านบูรณาการบริการ
- ๓) ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมบริการ
- ๔) ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาการบริการ
- ๕) ความเป็นเลิศด้านบริการภาครัฐ
- ๖) ความเป็นเลิศด้านพัฒนาคุณภาพการบริการที่ต่อเนื่อง

ซึ่งใน ๔ ประเภทแรก แบ่งการให้คะแนนเป็น ๒ ส่วน คือ กระบวนการจัดการ ๖๐% และผลลัพธ์ ๔๐% โดยที่ส่วนราชการ จะได้คะแนนเพิ่มอีก ๕๐ คะแนน หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบราชการ ในประเด็นต่อไปนี้

- ๑. One Stop Service
- ๒. E – Service
- ๓. Develop Data
- ๔. การจัดการข้อร้องเรียน
- ๕. ความโปร่งใสในการทำงาน

สรุป แนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐ เปรียบการทำงานราชการว่าเหมือนกบอยู่ในบึง คือแวดล้อมด้วยทรัพยากรที่ต้องบริหารจัดการ อีกทั้งในบึงยังมีกบถึง ๓ ตัว ที่เปรียบเหมือน ๓ แนวคิดในการบริหาร คือ กบแต่งชุดข้าราชการ (OPM) กบแต่งชุดนักธุรกิจ (NPM) และกบแต่งชุดชาวบ้าน (NPS) ซึ่งในการที่จะทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้นั้น บทบาทของภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ของสังคมที่เกิดขึ้น โดยต้องคำนึงถึงการบริหารทรัพยากร (นโยบายเดียวกัน สายบังคับบัญชาต้องสั้นและกระชับ มีฐานข้อมูลที่เที่ยงตรงและแม่นยำ ระบบจะต้องจัดการด้วยคนจำนวนไม่มาก การปฏิบัติที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีการตลาดและประชาสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีม เน้นคุณค่าในการทำงานแต่ละตำแหน่ง ต้องทำเพื่อองค์กรและรักองค์กร) งบประมาณ คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ (มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเรียนรู้และใฝ่รู้ มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีวินัย และรู้จักควบคุมตนเอง กล้าเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการยึดมั่นและผูกพันในงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน) และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไปพร้อมกัน เพื่อให้ปรับเปลี่ยนการทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนในโลกยุคปัจจุบัน และอนาคตต่อไป

สรุปการบรรยาย เรื่อง ปี ๒๕๕๙ ก้าวต่อไปของ พม.

โดย อาจารย์ประกาย ชีระวัฒนากุล และอาจารย์วรศุลย์ ตุลารักษ์

แนวคิดเรื่องคนเป็นศูนย์กลาง (Human Centric Approach) ยังเป็นแนวคิดหลักสำหรับการพัฒนาประเทศไทย ทำให้การพัฒนาในด้านการศึกษา สาธารณสุข แรงงาน ยุติธรรม วัฒนธรรม และด้านอื่นๆ ต้องคำนึงถึงการพัฒนาคอนเป็นสำคัญ

ในการพัฒนาสังคมไทยด้วยการสร้างสมดุล ควรคำนึงถึงระบบสวัสดิการสังคมเพื่อสร้างความมั่นคงพื้นฐานของชีวิต การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในเรื่องอาชีพ รายได้ สังคม การศึกษา ความคิด และความรู้ เป็นต้น เพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็งขึ้น และมีการขับเคลื่อนทางสังคม Social Mobilization เพื่อเลื่อนลำดับทางสังคม ภายใต้หลักสถานะทางสังคมของชีวิต ๔ สถานะ คือ

๑. Suffered คือ คนที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ประเทศไทยมีประมาณ ๗ ล้านคน ซึ่งมีความจำเป็นที่รัฐจะเข้าไปดูแลในเบื้องต้น เพื่อให้สามารถมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

๒. Survived คือ กลุ่มคนที่พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง แต่รัฐต้องคอยช่วยเหลือบางส่วน เพื่อไม่ให้ตกสู่ความยากจน หรือสามารถพึ่งตนเองได้อย่างถาวร

๓. Sufficient ส่วนมาก คือ ชนชั้นกลางที่มีความสามารถพึ่งตนเองได้ รัฐเพียงแค่ช่วยเหลือดูแลระบบต่างๆ ให้มีหลักประกันทางสังคมที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ

๔. Sustained ส่วนมาก คือ ชนชั้นสูง มีฐานะมั่นคง มีเหลือเพียงพอที่จะแบ่งปันให้ผู้อื่น หรือสังคม รัฐอาจหามาตรการเพื่อกระตุ้นคนกลุ่มนี้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น

กรอบภารกิจยุทธศาสตร์สำคัญของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย (สตรี ครุฑครีว เด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการ พัฒนาสังคมและสวัสดิการ) และปัญหาเชิงประเด็นที่สำคัญ (ค่านิยม การใช้ความรุนแรง คุณแม่ ้วยไส และอื่นๆ) ซึ่งมีความหลากหลาย พม. จึงจำเป็นต้องมีการผลักดันในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาสังคม โดยการลดข้อจำกัดในการทำงาน ด้วยการลดจำนวนคนทำงาน และลดงบประมาณในการทำงาน ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานเพื่อลดประเด็นที่ทับซ้อน เพื่อบทบาทด้านวิชาการลดการปฏิบัติ มีแผนในการเปลี่ยนผ่าน สำหรับการปรับบทบาทของกระทรวงให้ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านความคิด การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการก้าวต่อไปของ พม. ดังนี้

๑. พลวัตรที่มียุทธศาสตร์ต่อประเทศไทย
๒. สถานการณ์สังคม
๓. ตัวอย่างประสบการณ์พัฒนาสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ
๔. ร่างยุทธศาสตร์ พม.

๑. พลวัตที่มีนัยต่อประเทศไทย การขับเคลื่อนกระทรวงก็ต้องอ้างอิงตามพลวัตโลก และพลวัตสังคม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเตรียมคนที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับพลวัตที่ต้องคำนึงถึง ๓ ด้าน คือ

๑.๑ โลกของความสุดโต่ง คือ มีการเปลี่ยนเร็ว เปลี่ยนรุนแรงในหลายด้าน ทำให้เกิดความไม่สมดุล เกิดความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความมั่งคั่ง และโอกาสของประชาชนกลุ่มต่างๆ ซึ่งได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วในโลกที่เชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย

๑.๒ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบประชากร เนื่องจากผู้สูงอายุมีจำนวนสูงขึ้น อัตราส่วนเด็กเกิดใหม่ลดลง ทำให้กำลังแรงงานลดลงในระยะยาว ไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุในอีก ๓ ปี เด็กที่เกิดมายังมีคุณภาพลดลง วัยแรงงานรับภาระมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเชิงที่อยู่อาศัย รวมทั้งการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าว ทำให้ในหลายพื้นที่มีความเป็นเมืองมากขึ้น คนเข้าเมืองมากขึ้น โดยเฉพาะใน กทม. ทำให้เกิดความแออัด อาชญากรรม เด็กขาดความอบอุ่น ความเป็นอยู่ของคนลำบาก

๑.๓ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม การสร้างเสริมศักยภาพระดับบุคคล (Individual Empowerment) มีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากยิ่งขึ้น เริ่มมีการถ่ายโอนอำนาจไปสู่ภาคประชาชนหรือประชาภิบาล ภาครัฐไม่สามารถดำเนินนโยบายเพียงลำพังได้อีกต่อไป ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งองค์กรภาคธุรกิจ และภาคสังคม จึงจะเป็นรัฐที่สำเร็จในเชิงนโยบาย

๒. สถานการณ์สังคม ปัญหาในระดับฐานรากสำคัญของประเทศไทยนั้นมียอดประกอบทางสังคมที่สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

๒.๑ ความเหลื่อมล้ำเรื้อรัง ความเหลื่อมล้ำมีมากขึ้น คนที่อยู่ใต้เส้นความยากจน มีจำนวน ๗.๓ ล้านคน และคนเกือบจน ๑๔ ล้านคน เกิดเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ มีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจถึง ๐.๕๑ ถือว่าอยู่ในระดับสูง มีความเหลื่อมล้ำทางด้านทรัพย์สินอย่างชัดเจน โดยคนที่มีเงินฝากในธนาคาร ๑๐ ล้านบาทขึ้นไปมีเพียง ๐.๑% ของคนทั้งประเทศ คนที่มีที่ดินมีเพียง ๒๐% ของคนทั้งประเทศ

โดยในช่วง ๑๐ ปีหลัง มีการเหลื่อมล้ำทางการศึกษามาก เกิดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสในการศึกษา คนที่มีฐานะดีจะได้รับการศึกษาที่ดีกว่าอย่างเห็นได้ชัด คนที่มีฐานะด้อยจะมีโอกาสในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น ๆ มาก ทำให้คนจนไม่มีโอกาสเลื่อนชั้นในสังคม

ในการหาค่าสัมประสิทธิ์รายได้ครอบคลุมเป็นรุ่นๆ พบว่า USA มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเมื่อเทียบจากรุ่นสู่รุ่น แต่ประเทศไทยมีฐานะเท่าเดิมทุกรุ่น

๒.๒ ปัญหาทุนทางสังคมอ่อนแอ ไม่สามารถควบคุมปัญหาได้ เด็กและเยาวชนขาดความพร้อมในชีวิต ครอบครัวแตกแยก สังคมสูงวัย เกิดภาวะพึ่งพิงของผู้สูงอายุ การค้ามนุษย์กลายเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้เกิดประเด็นปัญหาใหม่ๆ

๒.๓ ปัญหาทุนมนุษย์อ่อนแอ ในปี ๒๕๕๓ ไทยมีทุนมนุษย์อยู่ในระดับ ๑๐๓ จาก ๒๓๒ ประเทศ และมีความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับ ๑๔๙ จาก ๒๓๒ ประเทศ

๓. ประสบการณ์พัฒนาสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ จากประเทศต่างๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสำหรับการจัดสวัสดิการของประเทศไทย โดยสรุปเป็นการจัดบริการของภาครัฐ ๔ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) สวัสดิการพื้นฐาน
- ๒) การจ่ายเงินสมทบ
- ๓) การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- ๔) ชุมชนรับผิดชอบต่อพลเมือง

สหรัฐอเมริกา มีระบบสวัสดิการแบบเสรี โดยรัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่นร่วมกันดูแล มีระบบความช่วยเหลือด้านสังคมแปรสภาพจากการช่วยเหลือครอบครัวที่มีความลำบาก มาเป็นลักษณะความรับผิดชอบต่อคนที่ต้องการหางาน ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การบริการผู้สูงอายุ คือ รับผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ ลดภาษี เพิ่มสวัสดิการสุขภาพ กระตุ้นให้บุตรหลานดูแลผู้สูงวัยโดยการลดภาษีผู้ที่ดูแลผู้สูงวัย ลดค่าเช่าห้องพักใกล้พ่อแม่สูงวัย ให้ความสำคัญกับสตรีและครอบครัว ส่งเสริมการมีชีวิตคู่ที่สมบูรณ์ ส่งพยาบาลไปเยี่ยมบ้านหญิงตั้งครรภ์ครั้งแรก เสริมทักษะการเป็นพ่อแม่โดยการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแก่คู่สมรสที่ชีวิตแตกแยก เน้นการให้ความรู้ในการดูแลครอบครัว

ประเทศญี่ปุ่น เป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีผู้สูงอายุเยอะที่สุดในโลก ๒๕% ของประชากร ให้สวัสดิการ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดยมีระบบประกันสุขภาพ (Health Insurance System) และระบบบำนาญ (Pension System) เป็นต้น

กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย เน้นความสมดุลของงานและครอบครัว เน้นสิทธิของเพศสภาพ เช่น ลาคลอดได้ ๙๐ วัน ผู้ชายลาช่วยภรรยาที่คลอดได้ ๙๐ วัน ส่งเสริมให้คนเลี้ยงลูกเอง ให้เงินช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร ด้านการช่วยเหลือเด็ก มีการหักภาษีเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สนับสนุนการศึกษา สนับสนุนให้ใช้นมแม่เลี้ยงลูก ด้านคนพิการ อุดหนุนรายได้ให้แก่ผู้มีรายได้น้อยกว่า ๗๕% ของรายได้ประชากรทั้งประเทศ

ประเทศแคนาดา เน้นเรื่องอาสาสมัครในชุมชนเพื่อกระตุ้นการดูแลกันในชุมชน เช่น การเข้าถึงสุขภาพด้วยอาสาสมัคร เนื่องจากผู้ที่เป็นอาสาสมัครเข้าถึงชุมชนได้ดีกว่า เป็นคนระดับเดียวกับคนในชุมชน มีความเป็นส่วนหนึ่งกับคนในชุมชน หลายประเทศจึงเอาอย่างโดยมีนโยบายเกี่ยวกับอาสาสมัคร

๔. ร่างยุทธศาสตร์ พม. ควรมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒) นโยบายรัฐบาล ประเด็นปฏิรูปของ คสช.และ สปช. โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศโลกที่ ๑ ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ภายใต้กรอบการพัฒนาสังคมและทุนมนุษย์ (รู้จักเต็ม รู้จักพอ รู้จักปัน) และต้องมีการเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญของก้าวต่อไปของ พม. ที่ ยุทธศาสตร์ พม. ควรมี ดังนี้

/ (ร่าง)...

(ร่าง) วิสัยทัศน์ “พัฒนาสังคมและส่งเสริมให้เกิดการผืนิกกำลังของทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้จักเดิม รู้จักพอ รู้จักปัน”

(ร่าง) พันธกิจ

- สร้างระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันและมีความมั่นคงในชีวิต
- พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
- สร้างเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม
- พัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- สร้างเสริมระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย วางยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่ การพัฒนาสังคมไทย ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย
- สร้างภูมิคุ้มกัน (Immunity) และส่งเสริมการเลื่อนไหลขยับขึ้นทางสังคม (Social Mobility)
- สร้างประสิทธิภาพทางสังคม (Social Efficiency) ในลักษณะการพัฒนาศักยภาพและการสร้างเครือข่าย
- ผืนิกกำลังทางสังคม (Social Collaboration) เน้นพลังการขับเคลื่อนของสังคม (Social Movement) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ กรอบยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบไปด้วย ๔ กลุ่มยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างภูมิคุ้มกัน (Immunity) และส่งเสริมการเลื่อนไหลขยับขึ้นทางสังคม (Social Mobility)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผืนิกกำลังทางสังคม (Social Collaboration)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างประสิทธิภาพทางสังคม (Social Efficiency) ในลักษณะการพัฒนาศักยภาพและการสร้างเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

สรุป ก้าวต่อไป ของ พม. ในยุคปัจจุบันที่พลวัตรของโลกและสังคม ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนของประเทศไทย ร่วมกับกระแสปฏิรูปในสังคมไทย ทำให้งานด้านสังคมถือเป็นหัวใจสำคัญด้านหนึ่ง ที่จะนำพาประเทศไทยและประชาชนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับและพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศโลกที่ ๑ ซึ่งสำหรับ พม. ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมและการปฏิรูปองค์กร เพื่อเป็นหน่วยยุทธศาสตร์และวิชาการด้านสังคม มากกว่าการเป็นหน่วยปฏิบัติในยุคปัจจุบัน ที่จะต้องมีการเตรียมบุคลากร ปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ในกำกับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนการปรับมาตรการ กลไก วิธีการทำงานที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักประชารัฐมาใช้ในการทำงาน และจัดบริการแก่กลุ่มเป้าหมายให้ทันต่อสถานการณ์ทางสังคมอย่างมีมาตรฐาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และสร้างการยอมรับจากประชาชน หน่วยงานภายในและภายนอก สังคม และนานาชาติต่อไป

สรุปผลการดำเนินงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงหลังการปรับโครงสร้างกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในการดำเนินงานของกรมต่างๆในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ และแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ สามารถสรุปโดยย่อได้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการดำเนินงาน
ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ คือ การเบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายที่กำหนด การดำเนินงาน
สถานคุ้มครองจากการค้ามนุษย์ชาย ๔ แห่ง การประสานงานกองทุนแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
และการดำเนินงานกองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙
ที่สำคัญ คือ กำหนดเป้าหมายในการเบิกจ่าย โดยรายจ่ายประจำต้องมีการเบิกจ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ
๙๖ งบลงทุนต้องมีการเบิกจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๗ และการเบิกจ่ายรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๘
เป้าหมายในการลดปัญหาการค้ามนุษย์ การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย การจัดประชาคมอาเซียน
การเสริมพลังผู้สูงอายุ การดูแลเรื่องเด็กและเยาวชน การเพิ่มบริการของคนพิการ และการแก้ไข
ปัญหาขอทานและคนไร้ที่พึ่ง

กรมกิจการผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ มี ๒ ผลผลิต คือ
การพัฒนาสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิ และการส่งเสริมให้เข้าถึงหลักประกันทางสังคม
ของผู้สูงอายุ สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ ๓ ผลผลิต คือ ผลผลิต
ด้านประชากรเป้าหมายทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาให้มีความมั่นคงในชีวิต การขับเคลื่อน
การดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือของอาเซียน และผู้สูงอายุต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้าถึง
หลักประกันทางสังคม

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘
ที่สำคัญ มี ๖ เรื่อง คือ เบี้ยคนพิการ ศูนย์บริการคนพิการ การสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพให้แก่
คนพิการ การพัฒนาการคมนาคมสำหรับคนพิการ ชุมชนต้นแบบที่เกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
และ ชุมชนอารยะสถาปัตย์ ๗ จังหวัด สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ
คือ การขยายสิ่งอำนวยความสะดวกภาครัฐในที่สาธารณะ การพัฒนาศูนย์บริการคนพิการ นโยบาย
การจ้างงานคนพิการในชุมชน การพัฒนาศักยภาพนักร้องตาบอดในที่สาธารณะ และสนธิสัญญา
คนพิการในระดับอาเซียน

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ คือ
ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง และกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม สำหรับแผนการดำเนินงาน
ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ คือ การพัฒนาวิชาการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนด
ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์กร

กรมกิจการเด็กและเยาวชน ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ คือ
การคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณอยู่ที่ร้อยละ ๘๓.๓๘
สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ คือ โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดู
เด็กแรกเกิด

/กรมกิจการ...

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ คือ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก ศูนย์การเรียนรู้สตรีและครอบครัว การดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการยุติความรุนแรงในครอบครัว

การเคหะแห่งชาติ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ คือ แผนพัฒนาที่อยู่อาศัยและแผนการแก้ไขปัญหามลพิษชุมชนแออัด สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ คือ โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยชุดที่ 1 โครงการที่อยู่อาศัยแห่งชาติ โครงการฟื้นฟูเมืองดินแดงโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยตามโครงข่ายโทรคมนาคม และการบูรณาการที่อยู่อาศัยตามแผนชาติ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ที่สำคัญ คือ โครงการบ้านมั่นคง การแก้ไขที่อยู่อาศัยริมคูคลอง ปทุมธานีโมเดล เรื่องที่อยู่อาศัยชนบท สำหรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำคัญ คือ การจัดทำเครือข่ายชุมชน

สรุปการบรรยายพิเศษในหัวข้อ “การบูรณาการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”

วิกฤตปัญหาสังคมไทยในปัจจุบัน คือ ความเหลื่อมล้ำ การจัดสวัสดิการสังคม และการสร้างสวัสดิการที่พึงประสงค์ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมีสองสาเหตุ คือ ประเทศไทยไม่สามารถสร้างหลักประกันพื้นฐานทางสังคมได้ ยังมีความเหลื่อมล้ำสูง และประชาชนขาดสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ในการสร้างสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน ดังนั้นรูปแบบทางสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมกับประเทศไทย คือ การให้สวัสดิการแบบ Social Workfare หากอยากได้สวัสดิการต้องทำงานแลก หรือ Condition Welfare การได้รับสวัสดิการอย่างมีเงื่อนไข เช่น ไม่ควรเพิ่มเบี้ยยังชีพ แต่นำส่วนต่างที่จะเพิ่มไปดูแลผู้ที่ควรดูแลมากกว่า จึงนำมาซึ่งแผนการพัฒนาสังคมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ มีระบบบริการสังคมถ้วนหน้า ผู้ประสบปัญหา ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสได้รับความคุ้มครอง กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มมีการเรียนรู้พัฒนาทุกมิติและพึ่งตนเองได้ ประชาชนมีเจตคติที่ดีต่อกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความร่วมมือระหว่างรัฐ ประชาชนและเอกชนทั่วประเทศ มีระบบบริหารทางสังคมที่คุ้มค่าต่อการพัฒนา

นโยบายของรัฐบาลเหล่านี้ก็กลายมาเป็น นโยบาย ๗ ๔ ๙ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องที่สำคัญ คือ

๑. การค้ามนุษย์ ต้นเหตุมาจากการลักลอบเข้าเมือง
๒. ขอทาน คนไร้ที่พึ่ง
๓. สวัสดิการสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมาย
๕. การจัดสวัสดิการสังคมคุณภาพเป้าหมายทุกช่วงวัย

โดยแปลงออกมาเป็น ๗ ๔ ๙ ภารกิจตามนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๗ ก็คือนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ ๔ คือนโยบายของการพัฒนาปฏิรูปเป็นกลไกในการพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ ๙ คือนโยบายตามภารกิจของกระทรวงฯ

การบูรณาการ คือความสามารถในการสร้างสายสัมพันธ์กับตัวเองและสรรพสิ่ง การบูรณาการจึงเป็นการทำงานกับสรรพสิ่งรอบตัวอย่างมีชีวิตชีวาแต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การที่จะมีความสุขในการทำงานได้ ก็ต้องรักษาสมดุลของชีวิตให้มีความสุขในทุกด้าน ตามแนวคิด Work Life Balance ถ้าคนสำราญ งานสำเร็จ การบูรณาการที่สำคัญ คือ การบูรณาการเรื่องระบบ เรื่องของคนทำงาน บูรณาการแผน บูรณาการการจัดกิจกรรม การติดตามประเมินผล งบประมาณ สิ่งที่ทำให้สำเร็จคือต้องเจาะเป็นเชิงประเด็น เชิงพื้นที่ แต่ปัญหาที่พบคือ การประสานงานในท้องถิ่นติดขัด โดยเฉพาะในระดับอำเภอ เนื่องจากไม่มีกฎหมายในระดับอำเภอ ดังนั้นจึงควรทำ MOU เพื่อให้เกิดการประสานงานร่วมกัน ร่วมกับการปรับปรุงเทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลและการเข้าสู่ฐานข้อมูล

สรุปประเมินผล การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยกลุ่มงบประมาณ ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ห้องปรีณซ์พาเลซ ๓ โรงแรมปรีณซ์พาเลซ คลองมหานาค กรุงเทพฯ โดยมี ผู้แทนหน่วยงานภายในสังกัด พม. และเจ้าหน้าที่จากสำนัก/กอง/ศูนย์ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ในสังกัด สป.พม. เข้าร่วมการประชุมฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของ พม. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒) เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีติดพื้นที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง มีการบูรณาการในระดับพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนของหน่วยงานในสังกัดมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓) เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ดำเนินการแทน

จากการจัดการประชุมฯ ครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมประชุมฯ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕๑ คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๐๑ คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ด้านความรู้ ความเข้าใจ แบ่งตามประเด็นความคิดเห็น ดังนี้

๑. การบรรยาย การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ (ผศ.ดร.ปรกรณ์ ศิริประกอบ และ นางสาวณปภัช โพธิ์ทิต) จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ทางด้านเทคนิคและเอกสารการนำเสนอของวิทยากรมีเนื้อหาสาระครบถ้วน น่าสนใจ พบว่า อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๓ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาของวิทยากรอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๒ การเตรียมความพร้อมและความชัดเจน ในการตอบข้อซักถามอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๙ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๕ และผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐

๒. การอภิปราย ผลการดำเนินงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงหลังการปรับโครงสร้าง พม. (หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ตัวแทนผู้บริหารทุกกรม ตัวแทนผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ และตัวแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน) จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ทางด้านความชัดเจนของผลการดำเนินงานและภารกิจงาน และสอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของกระทรวง พบว่า อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ ความน่าสนใจของการอภิปราย มีเนื้อหาสาระที่ครบถ้วน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย ตลอดจนได้รับคำตอบที่ชัดเจนจากผู้อภิปรายอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๘ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อภิปราย อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑ และผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๖

/๓. การบรรยาย...

๓. การบรรยาย ปี ๒๕๕๙ ก้าวต่อไปของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นางสาวประกาย ธีระวัฒนากุล และนายวรุตล ตูลารักษ์) จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ทางด้านเทคนิคและเอกสารการนำเสนอของวิทยากรมีเนื้อหาสาระครบถ้วนน่าสนใจ พบว่า อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๒ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาของวิทยากรอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๗ การเตรียมความพร้อมและความชัดเจนในการตอบข้อซักถามอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๐ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่บรรยาย อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๐ และผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐

๔. การอภิปราย การบูรณาการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวง (นายวิทัศน์ เตชะบุญ นายชินชัย ชีเจริญ และนางมยุรี ยกตรี) จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ทางด้านความชัดเจนของการบูรณาการงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ ความน่าสนใจของการอภิปราย มีเนื้อหาสาระที่ครบถ้วน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย ตลอดจนได้รับคำตอบที่ชัดเจนจากผู้อภิปราย อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อภิปราย อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑ และผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำวิธีการ และขั้นตอนการบูรณาการไปปฏิบัติ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจ แบ่งตามประเด็นความคิดเห็น ดังนี้

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดประชุมฯ จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมประชุมพบว่าความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของวิธีการและระยะเวลาการแจ้งประสานการจัดประชุมฯ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๘ การลงทะเบียนการต้อนรับ และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างประชุม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ และเอกสารประกอบการประชุมฯ มีเนื้อหาสาระสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประชุม สามารถนำไปใช้ต่อในภารกิจงานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทั่วไป จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมประชุมพบว่า ความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของสถานที่จัดประชุม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ ความเหมาะสมของระยะเวลา อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๓ ความเหมาะสมห้องประชุม และอุปกรณ์ที่ใช้ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑ ความเหมาะสมของห้องพักและสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ ความเหมาะสมของอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๑

ในภาพรวม องค์ความรู้ที่ได้รับในการประชุม สามารถนำไปใช้ในภารกิจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๗ และความพึงพอใจในภาพรวมของการประชุมฯ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๕

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว ยังมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นต่อการจัดประชุมฯ ในครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดแยกได้เป็นด้านการปฏิบัติงาน และด้านการจัดงาน ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน

๑. ขอให้สรุปประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อบรรยาย รวมถึงประเด็นการซักถามของผู้เข้าร่วมประชุม และคำตอบที่ได้รับ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ และเป็นการจัดการองค์ความรู้จากส่วนกลางสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้บรรยายต้องการสื่อสาร และนำไปปรับใช้ในการทำงาน
๒. หัวข้อการบรรยาย การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น่าสนใจ
๓. เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทำให้ได้รับองค์ความรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ในมุมมองใหม่จากวิทยากรที่มาบรรยาย

ด้านการจัดงาน

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย (Power point) แจกในที่ประชุม หัวข้อ ปี ๒๕๕๙ ก้าวต่อไปของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีขนาดตัวอักษรเล็กมาก มองไม่เห็น
๒. เอกสารประกอบการบรรยายไม่ครบตามกำหนดการการจัดงาน (ในส่วนเอกสารประกอบการบรรยาย กยศ. ได้ดำเนินการแก้ไขโดยการลงข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวง พม. ในคอลัมน์ข้อมูลงบประมาณ)
๓. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ ตั้งอยู่กลางห้อง ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมบางส่วนมองไม่เห็นบนเวทีการบรรยาย ควรตั้งไว้ด้านบนหรือต่ำกว่าระดับสายตาของผู้เข้าร่วมประชุม
๔. เครื่องปรับอากาศในห้องประชุมตั้งอุณหภูมิไว้ต่ำเกินไป ทำให้อากาศในห้องประชุมค่อนข้างเย็น

แบบประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ

ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

ณ ห้องปรีณซ์พาลาเลซบอลรูม ๓ โรงแรมปรีณซ์พาลาเลซ กรุงเทพฯ

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม ๒๕๑ คน
(ตอบกลับ ๒๐๑ ไม่ตอบกลับ ๕๐ คน)

รายการ	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
ประเมินความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการประชุม			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร			
การบรรยาย การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ (ผศ.ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ และนางสาวณปภัช โพธิ์ทิต)			
๑. วิทยากรมีเทคนิคการนำเสนอ และเอกสารประกอบการนำเสนอมีเนื้อหาสาระครบถ้วนและน่าสนใจ	๑๔๗	๔๙	๕
๒. วิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา สามารถถ่ายทอดให้มีความเข้าใจในหัวข้อดังกล่าวได้	๑๕๒	๔๔	๕
๓. วิทยากรมีการเตรียมความพร้อม และมีความชัดเจนในการตอบข้อซักถาม	๑๒๓	๖๙	๙
๔. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๔๒	๕๔	๕
๕. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๒๒	๗๔	๕
การอภิปราย ผลการดำเนินงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงหลังการปรับโครงสร้าง พม. (หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ อธิบดีทุกกรม ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน)			
๑. ผลการดำเนินงาน และภารกิจงานฯ มีความชัดเจน สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของกระทรวง	๑๗๒	๒๙	-
๒. การอภิปรายมีวิธีการนำเสนอที่น่าสนใจ มีเนื้อหาสาระที่ครบถ้วนตรงตามหัวข้อการอภิปราย	๑๗๒	๒๔	๕
๓. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัย ตลอดจนได้รับคำตอบที่ชัดเจนจากผู้ดำเนินการอภิปราย	๑๖๗	๒๙	๕
๔. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และสามารถดำเนินการประสานได้ตรงตามภารกิจงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	๑๕๗	๓๙	๕
๕. ท่านสามารถนำผลการดำเนินงาน และภารกิจงานฯ ดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของท่านในปี ๒๕๕๙ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๑๗๖	๒๐	๕
การบรรยาย ปี ๒๕๕๙ ก้าวต่อไปของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นางสาวประกาย ธีระวัฒนากุล และนายวรุดล ตูลารักษ์)			
๑. วิทยากรมีเทคนิคการนำเสนอ และเอกสารประกอบการนำเสนอมีเนื้อหาสาระครบถ้วนและน่าสนใจ	๑๑๓	๖๔	๒๔
๒. วิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา สามารถถ่ายทอดให้มีความเข้าใจในหัวข้อดังกล่าวได้	๑๓๒	๕๙	๑๐
๓. วิทยากรมีการเตรียมความพร้อม และมีความชัดเจนในการตอบข้อซักถาม	๑๑๘	๖๔	๑๙
๔. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงฯ ในปี ๒๕๕๙	๑๑๘	๗๘	๕
๕. ท่านสามารถนำทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงฯ ในปี ๒๕๕๙ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๑๒๒	๗๔	๕

รายการ	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
การอภิปราย การบูรณาการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวง (นายวิทัศน์ เตชะบุญ นายชินชัย ชี้เจริญ และนางมยุรี ยกตรี)			
๑. การบูรณาการงานของสำนักงานปลัด มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	๑๗๒	๒๙	-
๒. การอภิปรายมีวิธีการนำเสนอที่น่าสนใจ มีเนื้อหาสาระที่ครบถ้วนตรงตามหัวข้ออภิปราย	๑๗๒	๒๙	-
๓. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัย ตลอดจนได้รับคำตอบที่ชัดเจนจากผู้ดำเนินการอภิปราย	๑๖๒	๓๙	-
๔. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการ และขั้นตอนการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง	๑๕๗	๔๔	-
๕. ท่านสามารถนำวิธีการ และขั้นตอนการบูรณาการงานดังกล่าวไปปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๑๕๗	๔๔	-
ประเมินความพึงพอใจ			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการประชุมฯ			
๑. วิธีการ และระยะเวลาในการแจ้งประสานเพื่อเข้าร่วมการประชุมฯ มีความเหมาะสม	๑๒๗	๗๔	-
๒. การลงทะเบียน การต้อนรับ และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างประชุมฯ มีความเหมาะสม	๑๖๒	๓๙	-
๓. เอกสารประกอบการประชุมฯ มีเนื้อหาสาระสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การประชุมฯ และสามารถนำไปใช้ต่อไปในภารกิจงานที่ท่านรับผิดชอบได้	๑๕๗	๔๔	-
ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทั่วไป			
๑. สถานที่ประชุมฯ มีความเหมาะสม สะดวกในการเดินทาง	๑๗๒	๒๙	-
๒. ระยะเวลาในการประชุมฯ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประชุมฯ	๑๔๗	๔๙	๕
๓. ห้องประชุม และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบ มีความเหมาะสม สามารถรับฟังเสียงการบรรยายการอภิปรายได้ชัดเจน	๑๕๗	๔๔	-
๔. ห้องพัก และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	๑๗๒	๒๙	
๕. อาหารกลางวัน อาหารว่าง และเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	๑๕๗	๓๙	๕
๖. องค์ความรู้ที่ท่านได้รับในการประชุมฯ สามารถนำไปใช้ในภารกิจงานของท่านได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	๑๗๒	๒๙	-
๗. ความพึงพอใจของท่าน ในภาพรวมของการเข้าร่วมประชุมฯ ครั้งนี้	๑๘๑	๒๐	-

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ด้านการปฏิบัติงาน / ด้านการจัดงาน)

ด้านการปฏิบัติงาน

- ขอให้สรุปประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อบรรยาย รวมถึงประเด็นการซักถามของผู้เข้าร่วมประชุม และคำตอบที่ได้รับ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ และเป็นการจัดการองค์ความรู้จากส่วนกลางสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้บรรยายต้องการสื่อสาร และนำไปปรับใช้ในการทำงาน

- เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทำให้ได้รับองค์ความรู้ และประสบการณ์ใหม่จากวิทยากรที่มาบรรยาย

- หัวข้อบรรยาย การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น่าสนใจ

ด้านการจัดงาน

- เอกสารประกอบการบรรยาย ปี ๒๕๕๙ ก้าวต่อไปของกระทรวง พม. ตัวเล็กมาก มองไม่เห็น

- เอกสารประกอบการบรรยายไม่ครบตามกำหนดการการจัดงาน (กยศ. ได้ดำเนินการแก้ไขโดยการลงข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวง พม. ในคอลัมน์ข้อมูลงบประมาณ)

- เครื่องฉายอยู่กลางห้อง บังการมองเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมบางส่วน ควรไว้ด้านบนหรือต่ำกว่าระดับสายตาผู้เข้าร่วมประชุม

- เครื่องปรับอากาศในห้องประชุมแรงเกินไป ทำให้อากาศหนาว
