



ปพ.
รับที่ 544
วันที่ 21 มี.ค. 2562
เวลา 11.06

กองกลาง สป.พม.
รับที่ 1170
วันที่ 21 มี.ค. 2562
เวลา.....น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองกลาง กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๖๔๕๐

ที่ พม ๐๒๐๑/ ๗/๒๓ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ผลสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๒

เรียน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑. เรื่องเดิม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม. ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๑๑ การสำรวจและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม.

๒. ข้อเท็จจริง

กองกลาง ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในสังกัด สป.พม. ประจำปี ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ ผลการสำรวจ มีดังนี้

๒.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการรวม ๕๐๓ คน ปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๑๓๙ คน และส่วนภูมิภาค ๓๖๔ คน

๒.๒ บุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ และมีความพึงพอใจต่อดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๔ โดยพบส่วนต่างระหว่างการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจเฉลี่ย ๐.๔๒

ประเด็น	ระดับความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๑๕ (มาก)	๒.๗๒ (มาก)	๐.๔๔
มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑๗ (มาก)	๒.๗๒ (มาก)	๐.๔๕
มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑๐ (มาก)	๒.๖๖ (มาก)	๐.๔๔
มิติความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑๓ (มาก)	๒.๗๑ (มาก)	๐.๔๒
มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๑๓ (มาก)	๒.๖๙ (มาก)	๐.๔๓
การให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒๕ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๐.๓๔
เฉลี่ย	๓.๑๖ (มาก)	๒.๗๔ (มาก)	๐.๔๒

๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑) นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล - สป. พม. ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ให้ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนรับรู้

๒) แผนการสร้างความก้าวหน้า - สป.พม. ควรจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน หรือออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่สายงานต่างๆ อย่างทั่วถึง

๓) แผนพัฒนา...

๓) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล/ตามสายงาน - ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล/ตามสายงาน พัฒนาบุคลากรตามแผน ตลอดจนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุภารกิจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีทักษะ สมรรถนะและความรู้ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจและเป้าหมาย

๔) หลักสูตรผู้นำ - ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเป็นผู้นำระดับบัญชา หรือระดับหัวหน้าหน่วยงาน

๕) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี - ผู้บริหารทุกระดับของ สป. พม. ควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในสังกัด

๖) การเลื่อนเงินเดือน - การกำหนด และบังคับใช้หลักเกณฑ์/วิธีการเลื่อนเงินเดือนของ สป. พม. ให้ดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะที่ตรงกับงาน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ

๗) การยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล - ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่ดีของ สป.พม.

๘) สร้างการรับรู้และเข้าใจกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - ควรมีการพัฒนา/ปรับปรุงวิธีการและช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารนโยบาย หรือกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถรับทราบได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ กระบวนการ และขั้นตอนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ-เงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ควรประกาศชัดเจน และให้บุคลากรของ สป. พม. ทราบอย่างทั่วถึง

๙) ผู้ให้บริการ - บุคลากรผู้ให้บริการควรแสดงออกถึงความเอาใจใส่ อธิษาคย์ไมตรีที่ดีเป็นมิตร และกระตือรือร้นในการบริการ

รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ที่แนบมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา

กองกลางพิจารณาแล้วเห็นสมควรแจ้งเวียนผลการสำรวจ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด สป.พม. นำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ-ดำเนินการตามเสนอ



(นายปรเมธี วิมลศิริ)
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒๑ ม.ค. ๒๕๖๒



(นางสาวโสภา สังข์วรรณะ)

ผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล

รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองกลาง



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ
ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กุมภาพันธ์ 2562

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกองกลาง กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรในสังกัด สป. พม. ประจำปี 2562

การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งมิติ สำหรับการสำรวจออกเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และประเด็นการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวนข้อคำถาม 42 ข้อ วิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบส่วนต่างการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สป.พม. ผลการสำรวจ มีดังนี้

1) ผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวม 503 คน ปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน 139 คน และส่วนภูมิภาค 364 คน

2) บุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.พม. ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 และมีความพึงพอใจต่อดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.74 โดย พบส่วนต่างระหว่างการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจเฉลี่ย 0.42

ประเด็น	ระดับความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.15 (มาก)	2.72 (มาก)	0.44
มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.17 (มาก)	2.72 (มาก)	0.45
มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากร บุคคล	3.10 (มาก)	2.66 (มาก)	0.44
มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.13 (มาก)	2.71 (มาก)	0.42
มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	3.13 (มาก)	2.69 (มาก)	0.43
การให้บริการของกลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.25 (มาก)	2.92 (มาก)	0.34
เฉลี่ย	3.16 (มาก)	2.74 (มาก)	0.42

3) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

○ นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล - สป. พม. ควรกำหนดนโยบายและ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ให้ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนรับรู้

○ แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - สป.พม. ควรจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้า ในสายงาน หรือออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่สายงานต่างๆ อย่างทั่วถึง

○ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล/ตามสายงาน - ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล/ตามสายงาน พัฒนาบุคลากรตามแผน ตลอดจนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุภารกิจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีทักษะ สมรรถนะและความรู้ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจและเป้าหมาย

○ หลักสูตรผู้นำ - ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับผู้บังคับบัญชา หรือระดับหัวหน้าหน่วยงาน

○ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี - ผู้บริหารทุกระดับของ สป. พม. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในสังกัด

○ การเลื่อนเงินเดือน - การกำหนด และบังคับใช้หลักเกณฑ์/วิธีการเลื่อนเงินเดือน ของ สป. พม. ให้ดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะที่ตรงกับงาน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ

○ การยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล - ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่ดีของ สป.พม.

○ สร้างการรับรู้และเข้าใจกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - ควรมีการพัฒนา/ปรับปรุงวิธีการและช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารนโยบาย หรือกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถรับทราบได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ กระบวนการ และขั้นตอนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ-เงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ควรประกาศชัดเจน และให้บุคลากรของ สป. พม. ทราบอย่างทั่วถึง

○ ผู้ให้บริการ - บุคลากรผู้ให้บริการควรแสดงออกถึงความเอาใจใส่ อธิยาศัยไมตรีที่ดีเป็นมิตร และกระตือรือร้นในการบริการ

.....

การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี พ.ศ. 2562

หลักการและเหตุผล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม. ปี 2560 – 2564 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 11 การสำรวจและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ในปีงบประมาณ 2562 กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการวิเคราะห์สถานภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard สป.พม. 2560 – 2564 โดยจะนำผลสรุปในภาพรวมของการสำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่อไป
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินงานอยู่นี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กรอบการสำรวจ (รายละเอียดภาคผนวก ก)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและสนับสนุนให้ สป.พม. บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ มีการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม มีแผนและมาตรการพัฒนาและรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนการมีผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลที่แม่นยำ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งผลให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร มุ่งมั่นปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงาน หลักคุณธรรม นิติธรรมและสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ประเด็นการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการบริการของเจ้าหน้าที่จากกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านข้อมูล เอกสาร และการอำนวยความสะดวกในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

สูตรการคำนวณ

เปรียบเทียบส่วนต่างของระดับความสำคัญและความพึงพอใจของผู้ประเมิน โดยดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดค่าระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ ออกเป็น 4 ระดับ

มากที่สุด	เท่ากับ	4.00
มาก	เท่ากับ	3.00
น้อย	เท่ากับ	2.00
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1.00

- กำหนดช่วงความสำคัญและระดับความพึงพอใจ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{4.00 - 1.00}{4.00} = 0.75$$

ระดับความสำคัญหรือความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	3.26 – 4.00
ระดับความสำคัญหรือความพึงพอใจมาก	หมายถึง	2.51 – 3.25
ระดับความสำคัญหรือความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	1.76 – 2.50
ระดับความสำคัญหรือความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	1.00 – 1.75

- วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย เปอร์เซนต์ และวิเคราะห์ผลความพึงพอใจด้วยการเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจ เพื่อคัดกรองกิจกรรมที่ควรนำมาพัฒนา/ปรับปรุง

ผลการสำรวจความพึงพอใจ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตอบประเด็นการสำรวจความพึงพอใจ จำนวน 503 คน ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการประเภทบริหาร ระดับสูง	1	0.20
ข้าราชการประเภทบริหาร ระดับต้น	1	0.20
ข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง	11	2.19
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	1	0.20
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	26	5.17
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	132	26.24
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	52	10.34
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	30	5.96
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	13	2.58
พนักงานราชการ	191	37.97
ลูกจ้างประจำ	41	8.15
ไม่ระบุ	4	0.80
รวม	503	100

2. สถานที่ปฏิบัติราชการ

สถานที่ปฏิบัติราชการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ส่วนกลาง	57	11.34
ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา	2	
กองกลาง	10	
กองกฎหมาย	1	
กองการต่างประเทศ	0	
กองตรวจราชการ	10	

สถานที่ปฏิบัติราชการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
กองต่อต้านการค้ามนุษย์	5	
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	2	
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	9	
กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3	
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	6	
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ กลุ่มตรวจสอบภายใน/ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต/ สถาบันพระปกเกล้า/ ศอ.บต. / ส่วนกลางอื่น ๆ	9	
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12	82	16.30
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	364	72.36
รวม	503	100

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี 2562 ภาพรวม ดังนี้

ประเด็น	ระดับความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ส่วนต่างเฉลี่ย
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.15 (มาก)	2.72 (มาก)	0.44
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.17 (มาก)	2.72 (มาก)	0.45
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.10 (มาก)	2.66 (มาก)	0.44
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.13 (มาก)	2.71 (มาก)	0.42
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.13 (มาก)	2.69 (มาก)	0.43
ประเมินการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	3.25 (มาก)	2.92 (มาก)	0.34

ข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ยรายประเด็นจำแนกระดับความสำคัญ ระดับความพึงพอใจ ส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สป.พม.) หน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ข้อที่	ประเด็น	สป.พม.			ส่วนกลาง			สสว 1 -12			สนง. พมจ.		
		ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์													
1	นโยบาย และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. มีความชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ	3.15 มาก	2.72 มาก	0.44	3.06 มาก	2.43 น้อย	0.62	3.23 มาก	2.68 มาก	0.55	3.21 มาก	2.82 มาก	0.39
2	นโยบาย และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริง	3.09 มาก	2.71 มาก	0.37	2.98 มาก	2.42 น้อย	0.57	3.05 มาก	2.65 มาก	0.39	3.11 มาก	2.77 มาก	0.34
3	มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	3.08 มาก	2.73 มาก	0.35	2.98 มาก	2.33 น้อย	0.65	3.02 มาก	2.65 มาก	0.37	3.10 มาก	2.80 มาก	0.31
4	มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกำลังคนของหน่วยงานภายใน สป.พม.อย่างเหมาะสม	3.06 มาก	2.59 มาก	0.47	2.95 มาก	2.24 น้อย	0.71	3.07 มาก	2.41 น้อย	0.67	3.08 มาก	2.69 มาก	0.39
5	กำลังคนของหน่วยงาน สป.พม. มีทักษะ สมรรถนะและความรู้เหมาะสมและสนับสนุนให้ สป.พม. ดำเนินงานบรรลุภารกิจ	3.22 มาก	2.77 มาก	0.44	3.22 มาก	2.53 มาก	0.69	3.17 มาก	2.62 มาก	0.55	3.23 มาก	2.85 มาก	0.38
6	การจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน และมีการพัฒนาตามแผนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุภารกิจของ สป.พม.	3.16 มาก	2.63 มาก	0.53	3.15 มาก	2.38 มาก	0.77	3.20 มาก	2.40 น้อย	0.79	3.15 มาก	2.72 มาก	0.43

ข้อที่	ประเด็น	สป.พม.			ส่วนกลาง			สว 1-12			สนง. พมจ.		
		ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
7	มีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการทุกระดับ เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	3.10 มาก	2.67 มาก	0.43	3.07 มาก	2.55 มาก	0.53	3.17 มาก	2.50 น้อย	0.67	3.08 มาก	2.73 มาก	0.36
8	มีการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำ	3.16 มาก	2.67 มาก	0.49	3.11 มาก	2.54 มาก	0.57	3.15 มาก	2.46 น้อย	0.69	3.16 มาก	2.73 มาก	0.43
9	ผู้บริหารแต่ละระดับมีทักษะ สมรรถนะและ ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สป.พม.	3.24 มาก	2.84 มาก	0.39	3.19 มาก	2.73 มาก	0.46	3.31 มาก	2.78 มาก	0.53	3.23 มาก	2.88 มาก	0.35
10	ผู้บริหารแต่ละระดับเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการบริหาร	3.26 มาก	2.82 มาก	0.44	3.23 มาก	2.70 มาก	0.53	3.34 มาก	2.81 มาก	0.53	3.25 มาก	2.84 มาก	0.41
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		3.17 มาก	2.72 มาก	0.45									
11	สป.พม. มีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน เช่น แผนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา เป็นต้น	3.14 มาก	2.62 มาก	0.52	3.06 มาก	2.22 น้อย	0.84	3.11 มาก	2.33 น้อย	0.78	3.16 มาก	2.75 มาก	0.41
12	การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนระดับ-เงินเดือน และโยกย้ายมีความถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	3.12 มาก	2.52 มาก	0.60	3.05 มาก	2.25 น้อย	0.80	3.10 มาก	2.30 น้อย	0.80	3.14 มาก	2.61 มาก	0.52
13	มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ลักษณะงาน และตำแหน่งงาน	3.16 มาก	2.64 มาก	0.51	3.13 มาก	2.44 น้อย	0.68	3.17 มาก	2.54 มาก	0.63	3.16 มาก	2.70 มาก	0.46

ข้อที่	ประเด็น	สพ.พม.			ส่วนกลาง			สสว 1-12			สนง. พมจ.		
		ความ สำคัญ	ความ พึง พอใจ	ส่วน ต่าง	ความ สำคัญ	ความ พึง พอใจ	ส่วน ต่าง	ความ สำคัญ	ความ พึง พอใจ	ส่วน ต่าง	ความ สำคัญ	ความ พึง พอใจ	ส่วน ต่าง
14	ฐานข้อมูลของบุคลากร สบ.พม. ในระบบ DPIS มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.27 มาก	2.95 มาก	0.32	3.13 มาก	2.65 มาก	0.47	3.33 มาก	2.82 มาก	0.50	3.28 มาก	3.03 มาก	0.25
15	มีการดำเนินการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	3.18 มาก	2.71 มาก	0.47	3.15 มาก	2.49 น้อย	0.65	3.14 มาก	2.46 น้อย	0.68	3.19 มาก	2.80 มาก	0.40
16	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น	3.15 มาก	2.78 มาก	0.37	3.07 มาก	2.52 มาก	0.55	3.11 มาก	2.58 มาก	0.53	3.18 มาก	2.87 มาก	0.31
17	การประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น แจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง เว็บไซต์ เป็นต้น	3.15 มาก	2.81 มาก	0.34	3.04 มาก	2.46 น้อย	0.57	3.18 มาก	2.78 มาก	0.40	3.17 มาก	2.88 มาก	0.29
มิตีที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		<u>3.10</u> มาก	<u>2.66</u> มาก	<u>0.44</u>									
18	มีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	3.17 มาก	2.80 มาก	0.37	3.12 มาก	2.58 มาก	0.54	3.20 มาก	2.80 มาก	0.40	3.17 มาก	2.84 มาก	0.33
19	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานที่กำหนดสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.14 มาก	2.76 มาก	0.37	3.11 มาก	2.47 น้อย	0.63	3.10 มาก	2.71 มาก	0.39	3.15 มาก	2.82 มาก	0.33
20	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.16 มาก	2.63 มาก	0.54	3.12 มาก	2.35 น้อย	0.78	3.13 มาก	2.44 น้อย	0.70	3.18 มาก	2.71 มาก	0.46

ข้อที่	ประเด็น	สป.พม.			ส่วนกลาง			สสว 1-12			สนง. พมจ.		
		ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
21	มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน	3.11 มาก	2.58 มาก	0.53	3.16 มาก	2.46 น้อย	0.70	3.18 มาก	2.40 น้อย	0.78	3.09 มาก	2.65 มาก	0.45
22	มีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่เหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส	3.10 มาก	2.64 มาก	0.46	3.07 มาก	2.44 น้อย	0.63	3.13 มาก	2.52 มาก	0.62	3.09 มาก	2.70 มาก	0.40
23	มีระบบสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ เช่นทุนการศึกษา ช่วยงานบวช ช่วยงานศพ	3.03 มาก	2.51 มาก	0.51	2.98 มาก	2.38 น้อย	0.60	3.10 มาก	2.31 น้อย	0.79	3.02 มาก	2.58 มาก	0.44
24	มีระบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ได้	3.07 มาก	2.65 มาก	0.42	2.93 มาก	2.29 น้อย	0.64	3.04 มาก	2.42 น้อย	0.62	3.10 มาก	2.75 มาก	0.35
25	มีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาผ่านระบบเทคโนโลยี เช่น E-learning หรือ KM Online เป็นต้น	3.04 มาก	2.63 มาก	0.41	3.00 มาก	2.54 มาก	0.46	2.91 มาก	2.43 น้อย	0.49	3.07 มาก	2.68 มาก	0.39
26	หลักสูตรการพัฒนา/ฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะมีความเหมาะสม สนับสนุนให้ส่วนราชการสามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมายได้	3.11 มาก	2.69 มาก	0.42	3.13 มาก	2.45 น้อย	0.67	3.00 มาก	2.50 น้อย	0.50	3.13 มาก	2.77 มาก	0.36
27	ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.11 มาก	2.69 มาก	0.42	3.04 มาก	2.51 มาก	0.53	3.08 มาก	2.51 มาก	0.56	3.13 มาก	2.76 มาก	0.37
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		3.13 มาก	2.71 มาก	0.42									
28	มีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ-เงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการที่ชัดเจน และประกาศให้บุคลากรใน สป.พม.ทราบ	3.17 มาก	2.75 มาก	0.42	3.05 มาก	2.55 มาก	0.51	3.14 มาก	2.50 น้อย	0.64	3.19 มาก	2.83 มาก	0.36

ข้อที่	ประเด็น	ส.พ.พม.			ส่วนกลาง			สสว 1-12			ส.ม.จ. พม.จ.		
		ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง
29	มีกระบวนการ/ขั้นตอนสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนระดับ-เงินเดือน และโยกย้ายที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.13 มาก	2.60 มาก	0.53	3.09 มาก	2.46 น้อย	0.63	3.07 มาก	2.35 น้อย	0.73	3.15 มาก	2.68 มาก	0.47
30	การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านมีความเหมาะสม และสามารถตรวจสอบได้	3.18 มาก	2.77 มาก	0.41	3.05 มาก	2.55 มาก	0.51	3.07 มาก	2.48 น้อย	0.59	3.22 มาก	2.86 มาก	0.36
31	มีการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีระบบตรวจสอบความถูกต้อง	3.13 มาก	2.81 มาก	0.32	2.98 มาก	2.44 น้อย	0.54	3.00 มาก	2.63 มาก	0.38	3.19 มาก	2.91 มาก	0.28
32	ส.พ.พม. เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในหลายช่องทาง	3.08 มาก	2.69 มาก	0.39	2.91 มาก	2.26 น้อย	0.65	3.07 มาก	2.49 น้อย	0.59	3.11 มาก	2.79 มาก	0.31
33	มีการนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาปรับปรุงระบบงาน พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เสนอแนะข้อมูล	3.09 มาก	2.64 มาก	0.45	2.98 มาก	2.29 น้อย	0.70	3.05 มาก	2.40 น้อย	0.65	3.11 มาก	2.74 มาก	0.37
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		3.13 มาก	2.69 มาก	0.43									
34	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน	3.16 มาก	2.74 มาก	0.42	3.00 มาก	2.42 น้อย	0.58	3.11 มาก	2.55 มาก	0.56	3.20 มาก	2.83 มาก	0.37
35	มีแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	3.08 มาก	2.60 มาก	0.48	2.98 มาก	2.27 น้อย	0.71	2.96 มาก	2.38 น้อย	0.58	3.12 มาก	2.70 มาก	0.42
36	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานของท่านที่ท่านปฏิบัติ	3.24 มาก	2.91 มาก	0.34	3.16 มาก	2.75 มาก	0.40	3.24 มาก	2.88 มาก	0.37	3.26 มาก	2.94 มาก	0.32

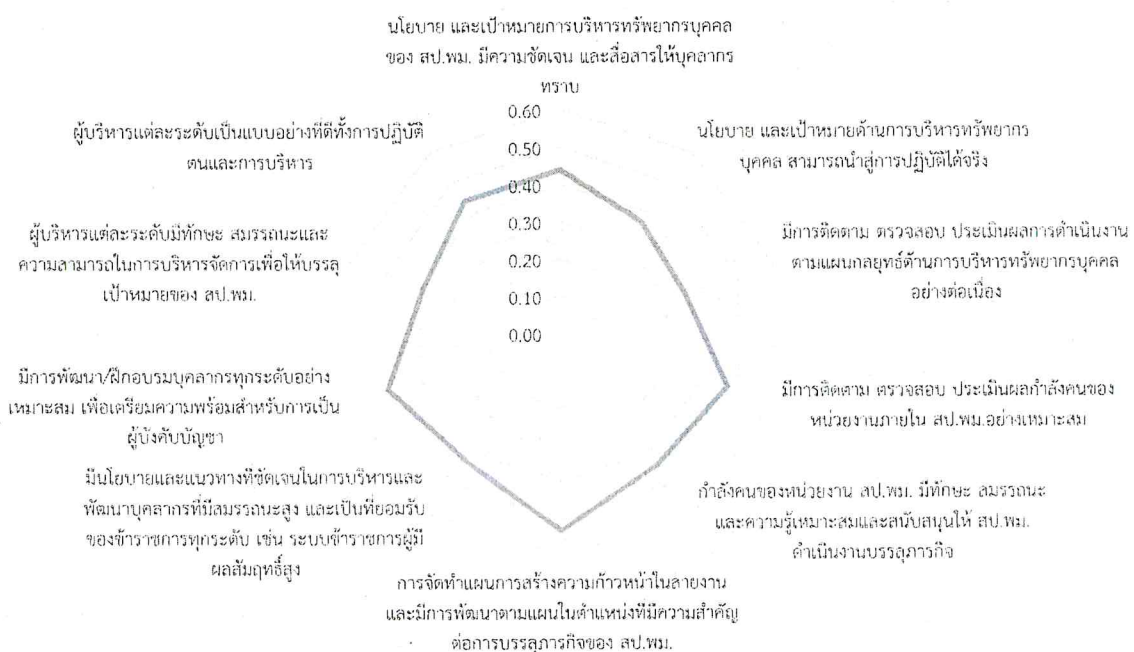
ข้อที่	ประเด็น	ส.พ.พ.		ส่วนกลาง			สสว 1-12			สนง. พมจ.	
		ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ส่วนต่าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
37	มีการจัดสวัสดิการ (นอกเหนือจากที่กฎหมายบังคับ) สอดคล้องความต้องการและความเหมาะสมในหน่วยงานของท่าน	3.05 มาก	2.55 มาก	2.96 มาก	2.29 น้อย	0.67	3.00 มาก	2.37 น้อย	0.63	3.08 มาก	2.63 มาก
38	มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกระดับ	3.10 มาก	2.68 มาก	2.96 มาก	2.46 น้อย	0.50	3.09 มาก	2.53 มาก	0.55	3.13 มาก	2.75 มาก
ประเด็นการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล		3.25 มาก	2.92 มาก								
39	เจ้าหน้าที่มีความรอบรู้ในเรื่องที่ให้บริการเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน	3.22 มาก	2.85 มาก	3.07 มาก	2.55 มาก	0.53	3.20 มาก	2.62 มาก	0.57	3.25 มาก	2.95 มาก
40	เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่เป็นมิตร กระตือรือร้นต่อการให้บริการ	3.28 มากที่สุด	2.94 มาก	3.05 มาก	2.60 มาก	0.45	3.28 มากที่สุด	2.83 มาก	0.46	3.31 มากที่สุด	3.02 มาก
41	การให้บริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ	3.26 มากที่สุด	2.93 มาก	3.13 มาก	2.55 มาก	0.58	3.20 มาก	2.70 มาก	0.49	3.30 มากที่สุด	3.04 มากที่สุด
42	การให้บริการด้านเอกสาร แบบฟอร์ม คำร้องต่างๆ พร้อมคำแนะนำการกรอกข้อมูล	3.24 มาก	2.94 มาก	3.07 มาก	2.65 มาก	0.42	3.17 มาก	2.74 มาก	0.43	3.29 มากที่สุด	3.03 มาก

วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยเปรียบเทียบ ส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจ พบข้อมูลดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยเห็นว่านโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.72 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.44

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



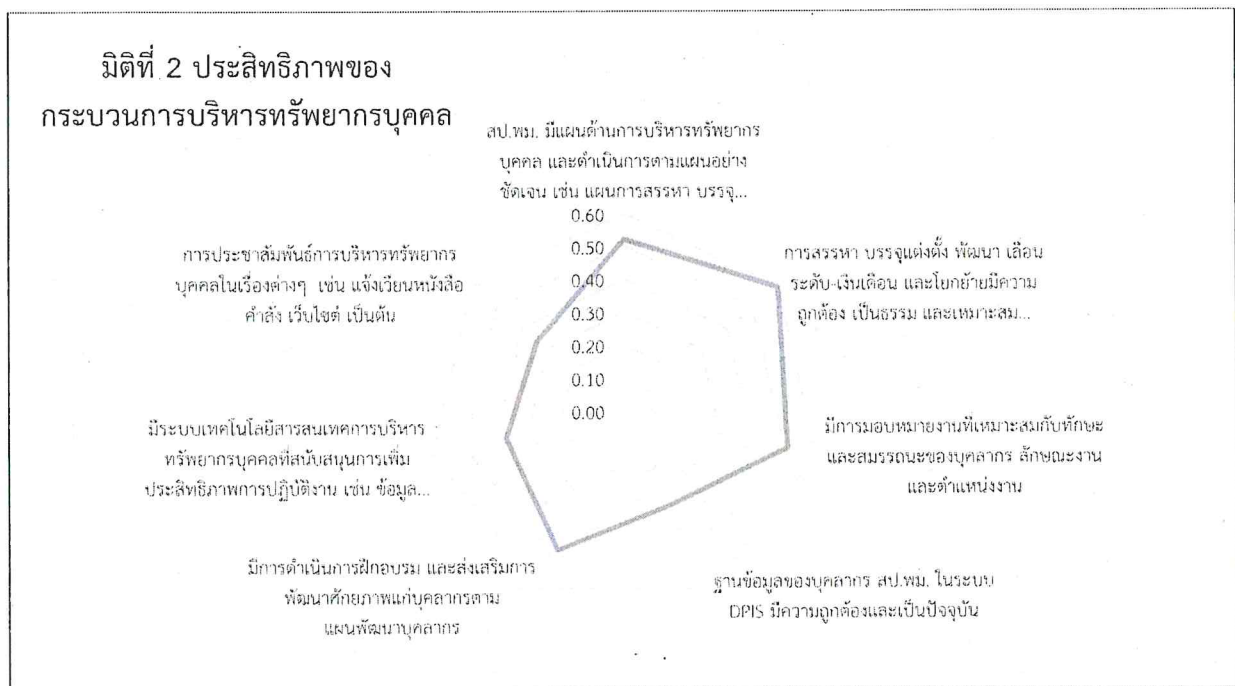
ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หรือมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีความเห็นว่า สป.พม. มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง (ส่วนต่าง 0.35) โดยนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้จริง (ส่วนต่าง 0.37) ผู้บริหารแต่ละระดับมีทักษะ สมรรถนะและความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สป.พม. (ส่วนต่าง 0.39) และมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนใน การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการทุกระดับ เช่น ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ส่วนต่าง 0.43)

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับ ความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย การจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้า ในสายงาน และมีการพัฒนาตามแผนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุภารกิจของ สป.พม.

(ส่วนต่าง 0.53) มีการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บังคับบัญชา (ส่วนต่าง 0.49) มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกำลังคนของหน่วยงานภายใน สป.พม.อย่างเหมาะสม (ส่วนต่าง 0.47) ผู้บริหารแต่ละระดับเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติตนและการบริหาร (ส่วนต่าง 0.44) กำลังคนของหน่วยงาน สป.พม. มีทักษะ สมรรถนะ และความรู้เหมาะสมและสนับสนุนให้ สป.พม. ดำเนินงานบรรลุภารกิจ (ส่วนต่าง 0.44) นโยบาย และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. มีความชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ (ส่วนต่าง 0.44)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.17 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.72 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.45

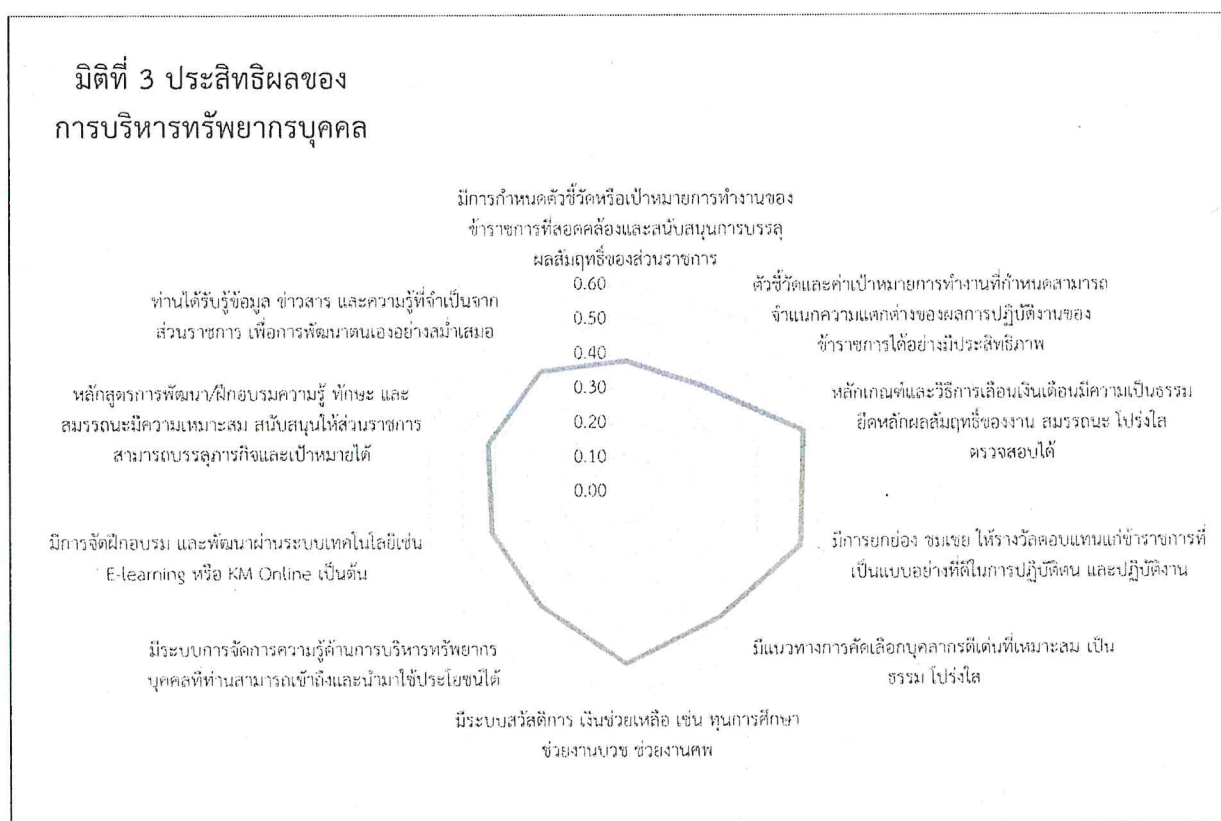


ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ฐานข้อมูลของบุคลากร สป.พม. ในระบบ DPIS มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (ส่วนต่าง 0.32) การประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น แจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง เว็บไซต์ เป็นต้น (ส่วนต่าง 0.34) และ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น (ส่วนต่าง 0.37)

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนระดับ-เงินเดือน และโยกย้ายมีความถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ (ส่วนต่าง 0.60) สป.พม. มีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน เช่น แผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา เป็นต้น (ส่วนต่าง 0.52) มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ลักษณะงาน และตำแหน่งงาน (ส่วนต่าง 0.51) และมีการดำเนินการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (ส่วนต่าง 0.47)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.10 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.66 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.44



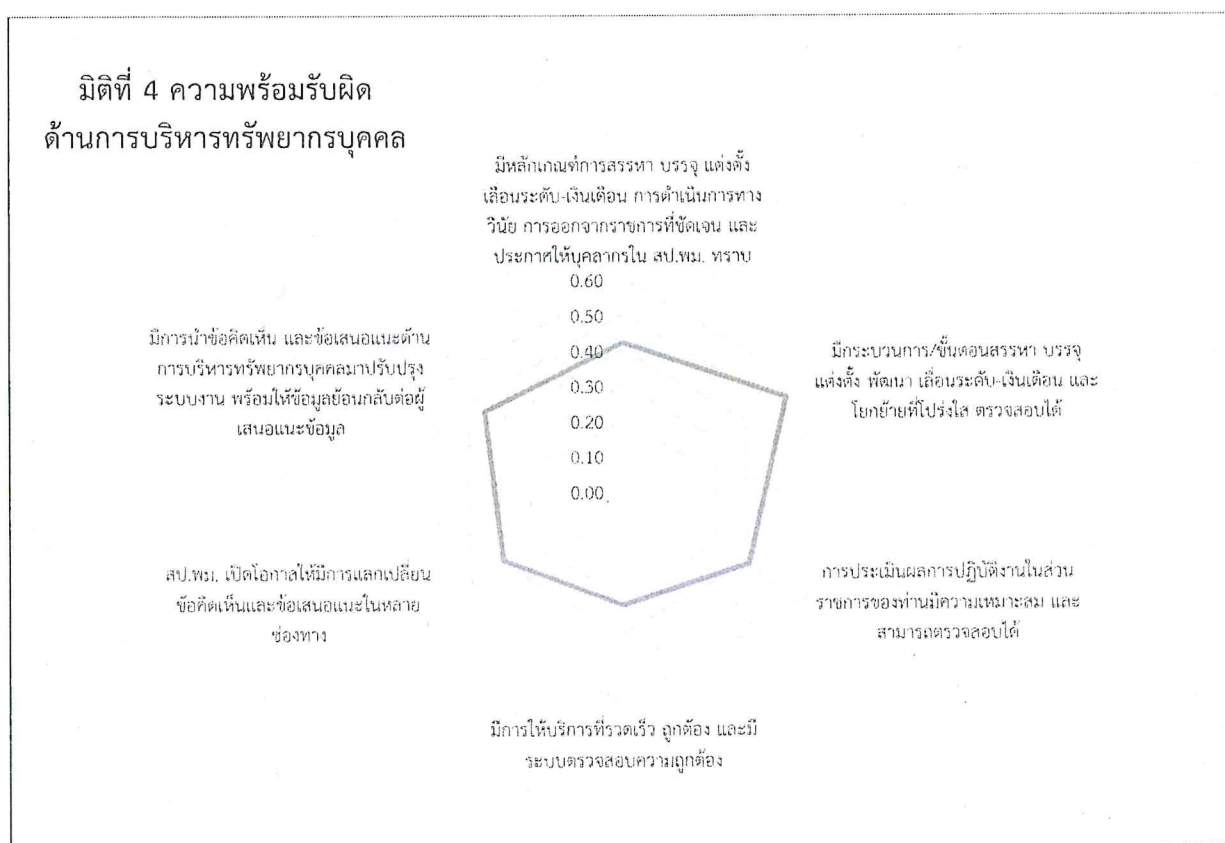
ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงาน ดังนี้ มีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ (ส่วนต่าง 0.37) และตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานที่กำหนดสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ส่วนต่าง 0.37) มีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาผ่านระบบเทคโนโลยี

เช่น E-learning หรือ KM Online เป็นต้น (ส่วนต่าง 0.41) หลักสูตรการพัฒนา/ฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะมีความเหมาะสม สนับสนุนให้ส่วนราชการสามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมายได้ (ส่วนต่าง 0.42) ได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ส่วนต่าง 0.42) มีระบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ได้ (ส่วนต่าง 0.42)

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน มีความเป็นธรรม ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใสตรวจสอบได้ (ส่วนต่าง 0.54) มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน (ส่วนต่าง 0.53) มีระบบสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ เช่น ทุนการศึกษา ช่วยงานบวช ช่วยงานศพ (ส่วนต่าง 0.51) มีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่เหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส (ส่วนต่าง 0.46)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.71 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.42

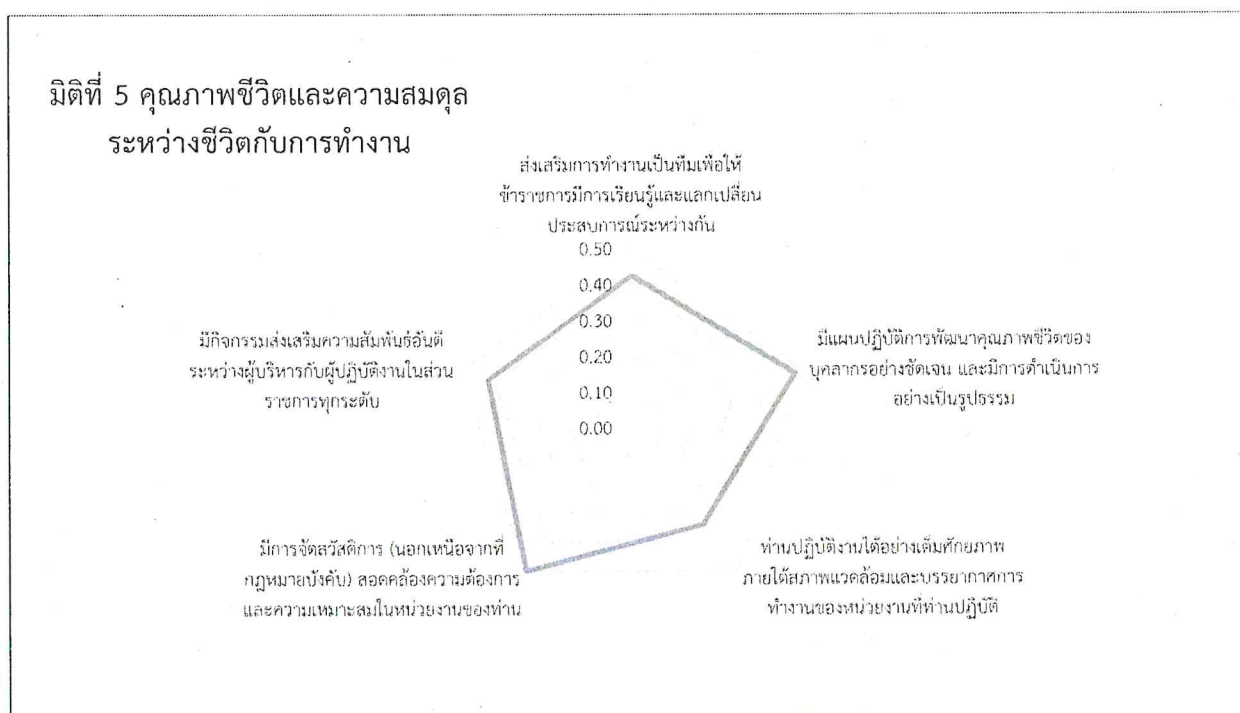


ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยบุคลากรพึงพอใจให้มีการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีระบบตรวจสอบความถูกต้อง (ส่วนต่าง 0.32) สป.พม. เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในหลายช่องทาง (ส่วนต่าง 0.39) และการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านมีความเหมาะสม และสามารถตรวจสอบได้ (ส่วนต่าง 0.41)

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย มีกระบวนการ/ขั้นตอนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนระดับ-เงินเดือน และโยกย้ายที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ส่วนต่าง 0.53) มีการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาปรับปรุงระบบงาน พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เสนอแนะข้อมูล (ส่วนต่าง 0.45) และมีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ-เงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการที่ชัดเจน และประกาศให้บุคลากรใน สป.พม. ทราบ (ส่วนต่าง 0.42)

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.69 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.43



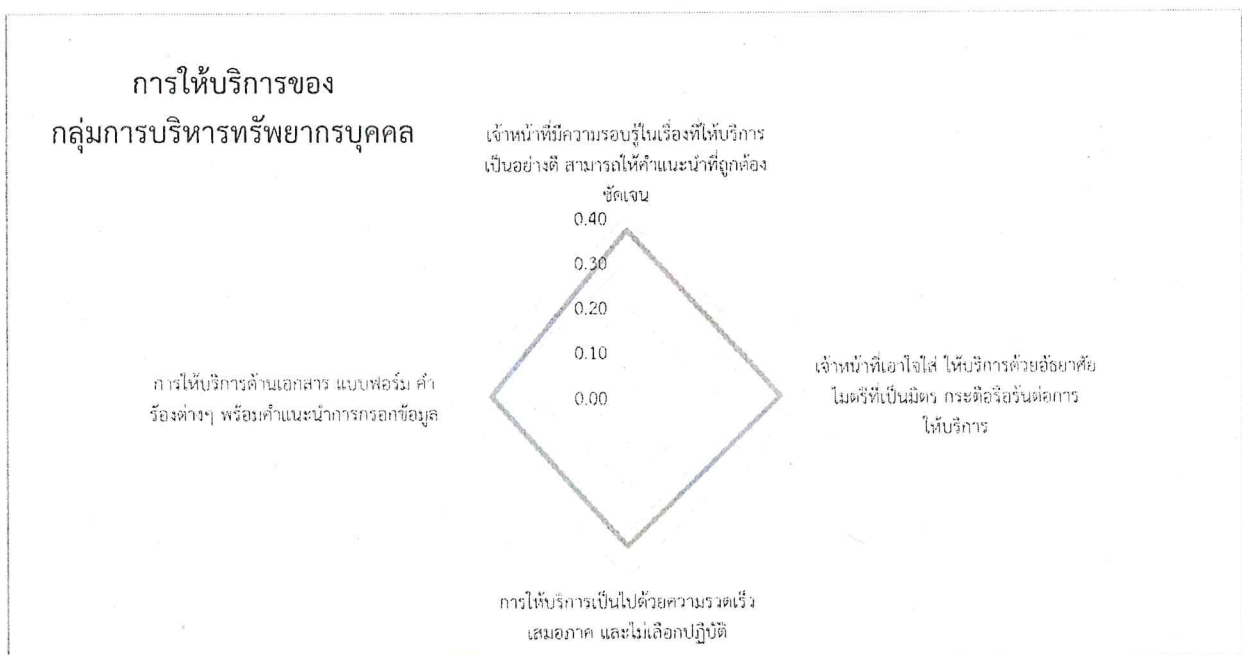
ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ประเด็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ (ส่วนต่าง 0.34) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ระหว่างกัน และมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกระดับ มีส่วนต่างเท่ากับ 0.42

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายบังคับ สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมในหน่วยงานของท่าน (ส่วนต่าง 0.50) มีแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (ส่วนต่าง 0.48)

การให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสังกัด สป.พม. ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.25 ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.92 และส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจเท่ากับ 0.34



ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ประเด็นการให้บริการด้านเอกสารแบบฟอร์ม คำร้องต่างๆ พร้อมคำแนะนำการกรอกข้อมูล (ส่วนต่าง 0.30) และ การให้บริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ (ส่วนต่าง 0.33)

สำหรับประเด็นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญและความพึงพอใจสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่มีความรอบรู้ในเรื่องที่ให้บริการเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน (ส่วนต่าง 0.37) และเจ้าหน้าที่เอาใจใส่ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่เป็นมิตร กระตือรือร้นต่อการให้บริการ (ส่วนต่าง 0.34)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (รายละเอียดภาคผนวก ข)

บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างกว้างขวางจำแนกได้ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในสายงาน – บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน ควรให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และยึดถือเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติ

2) การเลื่อนขั้น-เลื่อนระดับที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

3) การพัฒนาบุคลากร

ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้แต่ละคนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ตนเองอย่างชัดเจน และดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

การจัดทำหรือออกแบบหลักสูตรการอบรมและพัฒนาบุคลากรควรมีอย่างหลากหลาย

การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมบางหลักสูตรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และลำดับพิจารณาคัดเลือกเข้าร่วม

การอบรมพัฒนา

4) สวัสดิการ บุคลากรเห็นควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายบังคับใช้ โดย ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การจัดรถบริการ เป็นต้น

5) การให้บริการของบุคลากรกลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี 2562

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กองกลาง กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในสังกัด ประจำปี 2562 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการรวม 503 คน โดยปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน 139 คน และส่วนภูมิภาค 364 คน

การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งออกเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และประเด็นการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 42 ข้อคำถาม โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบส่วนต่างการรับรู้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อประเด็นสำคัญเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.พม. ผลการสำรวจวิเคราะห์ได้ดังนี้

สถานการณ์ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานการณ์ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม. บุคลากรให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับมาก (3.16) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.74) และมีส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจเฉลี่ย 0.42

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.15) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.72) โดยบุคลากรพึงพอใจในประเด็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.พม. และเห็นว่านโยบายกับเป้าหมายตามแผนสามารถปฏิบัติได้จริง รวมถึงแนวทางด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นที่ยอมรับ

2. มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.17) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.72) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้งานและประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีในการบริหารข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะระบบ DPIS ที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.10) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.66) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานโดยรับรู้ว่ามีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ และจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการพัฒนาในปัจจุบันมีความเหมาะสม และสนับสนุนให้ สป.พม. บรรลุภารกิจและเป้าหมายได้

4. มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.13) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.71) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการ

ที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีระบบตรวจสอบความถูกต้อง การมีช่องทางเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนั้นบุคลากรพึงพอใจต่อความเหมาะสมและตรวจสอบได้ของการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการ

5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.13) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.69) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบรรยากาศการทำงาน การทำงานเป็นทีม และกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพในที่ทำงาน

6. มิติการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (3.13) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2.69) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจประเด็นการให้บริการที่เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ และการบริการด้านเอกสาร แบบฟอร์ม คำร้องต่างๆ พร้อมคำแนะนำการกรอกข้อมูล

ประเด็นสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับการวางแผนความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ตลอดจนความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารให้รับรู้เข้าใจ

2. มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับการรับรู้แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนขั้น-เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย เป็นต้น และการดำเนินการตามแผนอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องกับภารกิจ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผน

3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเป็นธรรมของหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน การยกย่องชมเชย หรือมอบรางวัลแก่บุคลากร และระบบสวัสดิการต่าง ๆ

4. มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ให้ข้อเสนอแนะ และการประกาศหลักเกณฑ์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร สป.พม. ทราบ

5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

6. มิติการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่มีส่วนต่างของระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน และความเป็นมิตร กระตือรือร้นในการให้บริการ

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการสำรวจวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจากกิจกรรมที่มีระดับความสำคัญและส่วนต่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจสูง สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม. ได้ดังนี้

- 1) สป. พม. ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. ให้มีความชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนรับรู้
- 2) สป.พม. ควรจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน และกำหนดหรือออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่สายงานต่างๆ อย่างทั่วถึง
- 3) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล/ตามสายงาน และดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผน โดยเฉพาะการพัฒนาในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุภารกิจ
- 4) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับ มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจและเป้าหมาย
- 5) ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับผู้บังคับบัญชา หรือระดับหัวหน้าหน่วยงาน
- 6) ผู้บริหารทุกระดับของ สป. พม. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในสังกัด
- 7) การกำหนด และบังคับใช้หลักเกณฑ์/วิธีการเลื่อนเงินเดือน ของ สป. พม. ให้ดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะที่ตรงกับงาน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ
- 8) ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่ดีของ สป.พม.
- 9) หลักเกณฑ์ กระบวนการ และขั้นตอนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ-เงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ควรประกาศชัดเจน และให้บุคลากรของ สป. พม. ทราบอย่างทั่วถึง
- 10) พัฒนา/ปรับปรุงวิธีการและช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารนโยบาย หรือกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรสามารถรับทราบได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ
- 11) บุคลากรผู้ให้บริการควรแสดงออกถึงความเอาใจใส่ อธิษาคย์ไมตรีที่ดี เป็นมิตร และกระตือรือร้นในการบริการ

ภาคผนวก (ก)

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล



แบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อการวิเคราะห์สถานภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard สป.พม. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยจะนำผลสรุปในภาพรวมของการสำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่อไป

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินงานอยู่นี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

๑. ประเภทตำแหน่ง

- ☐ ข้าราชการ
- | | | |
|----------------|-------------------------------------|---|
| ประเภทบริหาร | ☐ ระดับต้น | ☐ ระดับสูง |
| ประเภทอำนวยการ | ☐ ระดับต้น | ☐ ระดับสูง |
| ประเภทวิชาการ | ☐ ปฏิบัติการ | ☐ ข้าราชการพิเศษ |
| ประเภททั่วไป | ☐ ปฏิบัติงาน | ☐ ข้าราชการพิเศษ |
- ☐ ข้าราชการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ ทรงคุณวุฒิ
- ☐ อาวุโส ☐ ทักษะพิเศษ

☐ พนักงานราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

๒. สถานที่ปฏิบัติราชการ

- | | |
|---|---|
| ☐ ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา | ☐ กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ |
| ☐ กองกลาง | ☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ☐ กองกฎหมาย | ☐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ กลุ่มตรวจสอบภายใน/ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต/ สถาบันพระประชาบดี/ ศอ.บต. / ส่วนกลางอื่น ๆ |
| ☐ กองการต่างประเทศ | ☐ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ - ๑๒ |
| ☐ กองตรวจราชการ | ☐ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด |
| ☐ กองต่อต้านการค้ายาเสพติด | |
| ☐ กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | |
| ☐ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | |

คำอธิบาย	ไม่ทราบข้อมูล	หมายถึง	ท่านไม่เคยได้รับทราบข้อมูลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว
	ระดับความสำคัญ	หมายถึง	ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อส่วนราชการ
	ระดับความพึงพอใจ	หมายถึง	ความรู้สึกของท่านต่อกิจกรรมดังกล่าวของส่วนราชการ

คำอธิบายระดับ ๔	หมายถึง	มากที่สุด
๓	หมายถึง	มาก
๒	หมายถึง	น้อย
๑	หมายถึง	น้อยที่สุด

[illegible]

ลำดับ	ประเด็น	ระดับความสำคัญ				ระดับความพึงพอใจ				ไม่ทราบ ข้อมูล
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	๔	๓	๒	๑	
๓๘	มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกระดับ									
ประเด็นการให้บริการของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล										
๓๙	เจ้าหน้าที่มีความรอบรู้ในเรื่องที่ให้บริการเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน									
๔๐	เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่เป็นมิตร กระตือรือร้นต่อการให้บริการ									
๔๑	การให้บริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และไม่ เลือกปฏิบัติ									
๔๒	การให้บริการด้านเอกสาร แบบฟอร์ม คำร้องต่างๆ พร้อม คำแนะนำการกรอกข้อมูล									

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. พม.

(คำอธิบาย - ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง - ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือความคาดหวังของท่านต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในกิจกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.พม.)

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม
 กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภาคผนวก (ข)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ

ควรมีการอบรมพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและมีเส้นทางการเติบโต

มีการอบรมบุคลากรในด้านการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี "EQ & Subconscious Mind Development" ความฉลาดรู้ทางอารมณ์ คือการรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเอง และเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ จนสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสามารถนำพลังของจิตใจ หรือจิตใต้สำนึกมาใช้ในการพัฒนาทั้งตนเอง การทำงาน และพัฒนาทีมงาน อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ควรโปร่งใสในทุกขั้นตอนกัน และสื่อสารทั่วทั้งองค์กร

ควรวิเคราะห์งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร ในการเติบโตในหน้าที่ พร้อมให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ซึ่งทำให้หลายๆ คนใน สป.ขาดโอกาสหลายๆ

ไม่คาดหวังใดๆ เพราะมันไม่มีประโยชน์

ควรมีการเปิดสอบสายงานให้แก่ข้าราชการจากสายปฏิบัติเป็นสายวิชาการ

ขอให้มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งกับข้าราชการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติและช่วยเหลือเฉพาะกับบุคคลที่ทำงานใกล้ชิด สนับสนุน

1. ตามที่ อภพ.กระทรวง กำหนดแนวทาง Career Path ของบุคลากรไว้ แต่ กจ.สป.พม. ไม่ได้ดำเนินการในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ อภพ.ประกาศ เช่น จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 3 แห่ง แห่งละ 2 ปี แต่พอจะขอย้าย เจ้าหน้าที่กลับบ้านต้องเขียนคำร้องและไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถ้าเป็นเช่นนั้น บุคลากรจะมีภาระเพิ่มขึ้นถ้าต้องย้าย ซึ่งควรเป็นหน้าที่ของ กจ. ที่จะสำรวจความต้องการของบุคลากรและดำเนินการจัดสรรให้เกิดความก้าวหน้าตามแนวทางของ อภพ.

2. เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแนวทางของ อภพ.กระทรวง เช่น หลักสูตร นพม. ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการที่ได้แต่งตั้งขึ้นระดับชำนาญการที่หลัง แต่ได้เข้าอบรม นพม. ไปก่อนแล้ว 3-4 ปี อะไรคือเกณฑ์ อะไรคืออรรถาภิบาล?

การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องตอบสนองภารกิจที่รับผิดชอบ และวางแผนเพื่ออนาคต

เป็นธรรม โปร่งใส ยุติธรรม

จัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะ ความรู้ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน โดยให้บุคลากรมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ไม่เน้นเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง

บุคลากรของ สป พม ควรได้รับความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาเที่ยงตรง โปร่งใส

ในการสอบแต่ละตำแหน่ง ขอให้บอกผลการสอบเรียงตามลำดับทั้งหมด

การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ ควรจะพิจารณาเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน เช่น ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถได้สอบเป็นการภายในเพื่อปรับให้เป็นข้าราชการแทนอัตราที่ว่างก่อน

ประสาน ง่าย ๆ กระชับและรวดเร็ว

เอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจเหตุผลและความเดือดร้อนของผู้อื่น รับฟังพูดคุยให้คลายกังวล

บุคลากรของ พม. ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของการไม่ทุจริต ไม่เรียก % จากเงินโครงการ

การได้เลื่อนระดับของข้าราชการ ถึงแม้จะใช้เหตุผลใดในการเลื่อนขั้นก็ตาม สป.พม. ช่วยติดตามผลงานหลังจากได้ระดับที่สูงขึ้นด้วย ว่าผู้ได้บังคับบัญชาของบุคคลเหล่านั้น เค้าได้รับผลกระทบใดบ้าง

ควรมีระบบสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนา และช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนอย่างเป็นระบบ

การอบรมพัสดุ สป.พม. ไม่ค่อยจัด บางท่านที่มาทำพัสดุยังขาดความรู้ด้านพัสดุอยากให้มีการจัดอบรมพัสดุ บ้าง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

อยากให้สำรวจดูกรอบอัตราว่าจังหวัดไหนคนตาย ลาออก แล้วให้อัตราที่ว่างมาเพิ่มหรือยัง

ระบบการพัฒนาบุคลากรของ พม ยังคงเป็นระบบที่ไม่ได้เข้าถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเลย ทั้งมิติของการยกระดับความรู้เฉพาะด้าน ผ่านการจับอบรมที่ไม่มีประสิทธิภาพ จ้างวิทยากรเอื้อบุคลากรส่วนกลางที่ด้อยประสบการณ์เอามาอบรมคนที่ทำงานเฉพาะทาง แทนที่จะหาวิทยากรเฉพาะด้านเก่งๆ แต่มักเอาบุคลากรที่ไม่ได้พร้อมด้วยคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ทำให้ไม่แปลกเลยที่ จนท พม จะเบื่อการอบรมที่ด้อยคุณภาพของกระทรวง วิทยากรไม่ดี และชอบทำซ้ำๆ เดิมๆ มีผู้กดดันบางเจ้าที่เป็นกลุ่มวิทยากร เพื่อนเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ไม่ได้เก่งอะไรเลย แต่ผู้กับกระทรวงไปแล้ว ประเด็นเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานเช่นกัน การจะย้ายกลับบ้านของข้าราชการบางกลุ่มที่มีความจำเป็น ก็ยากลำบากเหลือเกิน และการขึ้นรับตำแหน่งของหัวหน้าส่วนตั้งแต่ชำนาญการ ชพ ชช พม ยังหนีไม่พ้นคำว่า " เด็กใครเด็กมันอยู่ดี " หลายคน ได้ ชพ ทั้งงานบุคลิกภาพ แย่มาก ไหนจะเรื่องพฤติกรรมทางราชการที่ไม่เหมาะสม ที่ข้าราชการผู้น้อยหลายคนสงสัยเสมอว่า ถ้ามีพฤติกรรมทางราชการที่ไม่สะอาดแบบนี้ ผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติงานที่แย่นี้ ยังได้ขึ้น ชี8 ไม่แปลกเลยที่ทำไม่ข้าราชการ พม ถึงมีแบบอย่างแย่ๆ รวมไปถึงผู้บริหารระดับกรมหลายๆคน ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่ออำนาจในตำแหน่งไม่เหมาะสม " อยากจะพัฒนาบุคลากร พม เริ่มจากสร้างธรรมาภิบาลในการเลื่อนระดับคนให้เกิดจาก งานที่ดี บุคลิกภาพที่ดี การยอมรับที่ดี ผลงานจริงๆที่ดี เป็นจุดเริ่มต้น เพราะเชื่อได้มากกว่า การเห็นแบบอย่างของคน และระบบที่ดีจะช่วยผลักดันคนรุ่นหลัง เติบโตในทางที่ดีได้มากกว่าส่วนนี้พัฒนา นวัตกรรมไร้สาระ จากคนไร้ประสบการณ์มาสอนจะเข้ช่วยน้ำ " ขอขอบคุณถ้าความเห็นจะมีประโยชน์หรือได้ผ่านสายตาคณทำแบบสอบถาม

จัดหลักสูตรคุณธรรมแก่ผู้บริหารระดับสูง (สร้างบุญ,ละบาบ) ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น ลงมือปฏิบัติไม่แค่สร้างภาพลักษณ์วิ่งตามกระแสสังคม ไม่แบ่งพรรคพวกภายในกระทรวง พม. เลื่อนระดับก็พิจารณาตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริงไม่เลือกคนใกล้ชิดหรือเฉพาะคนที่วิ่งเข้าหา

อยากให้เปิดโอกาสให้พนักงานราชการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบ้าง

เส้นทางความก้าวหน้าต้องชัดเจน ระบบคุณธรรม ความสามารถ และอาวุโส ต้องมีจริงและใช้ได้จริง นอกจากนั้น การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆต้องมีเพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ

ผู้บริหารระดับสูงควรนำระบบคุณธรรม มาใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริงเที่ยงธรรมและมีความชัดเจนโดยประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบทั่วกัน โดยเฉพาะการสอบคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น การสอบขึ้นบัญชีประเภทต่างๆ ควรประกาศและแต่งตั้ง ตามลำดับคะแนนมากไปน้อย

ควรปรับปรุงการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในทุกๆด้าน

ความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ต้องมีคุณธรรม มโนธรรม

บุคลากรฝ่ายบุคคลดูมากคะ ถามข้อมูลไม่ค่อยเต็มใจตอบเลย

ควรให้ตำแหน่งและตัวบุคคลอยู่จริง ณ ที่ปฏิบัติงาน ไม่ควรอยู่แต่ชื่อ เพราะบางที่ขาดบุคลากรจริงๆ

การพิจารณาต่างๆควรคำนึงถึงความอาวุโสบ้าง

ควรพัฒนาระบบการคัดเลือกที่ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและใฝ่รู้ ไม่มีการใช้ระบบเส้นสายหรืออุปถัมภ์ มีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปตาม performance อย่างแท้จริง

ต้องการมีความก้าวหน้าในสายงาน แต่ต้องไปสรรหาสอบจากหน่วยงานอื่น เมื่อสอบได้ ส่งเรื่องเข้ากระทรวง แต่ก็นิ่งเงียบ ไม่มีผลตอบกลับมว่าต้องทำอะไรต่อไป ทำให้ไม่มีความมั่นใจเลยว่าอยู่กระทรวงนี้ จะมี ความก้าวหน้าหรือไม่

สป.พม.ควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มากกว่านี้และเป็นการพัฒนาให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น งาน IT,งานวิชาชีพ, ความรู้ใหม่ของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ฯลฯ

ควรปรับปรุงด้านบริการให้รวดเร็ว และอัยยาศัยเจ้าหน้าที่ให้มีความเป็น service mind มากขึ้น

สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

ผู้บริหารทุกระดับ ควรมีความยุติธรรม คุณธรรม จริยธรรม ให้ยึดความถูกต้อง มากกว่าความถูกต้อง เสมอภาค มี มาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ งานทุกงานมีความสำคัญ เหมือนกัน การวางระบบที่ดี ไม่ยึดระบบพรรคพวก หรือ อุปถัมภ์ให้มากนัก คนดี คนเก่ง มีฝีมือในการทำงานจะได้มีพื้นที่บ้าง มีกำลังใจในการทำงาน ต่อไป และให้ โอกาส กับคนที่ตั้งใจทำงานและสอบได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ให้ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในทุกๆเรื่องโปร่งใส ตรวจสอบได้

อยากให้ดูแลสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่านี้และจริงจัง เพราะงานเยอะล้นมือ เราต้องเผชิญความเครียด เกือบทุกวัน ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว อยากให้มีการประเมิน/ตรวจสอบสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ บ้าง

เกิดการแบ่งลำดับชั้นจนลูกจ้างเกิดความกดดัน จนต้องพบจิตแพทย์บ่อยครั้ง

สป. ควรมีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรอย่างจริงจังให้เหมาะสมกับเนื้องานและควรให้บุคลากรได้

ปฏิบัติงานตรงตามกรอบเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและการลดอคติของหัวหน้ากลุ่มงานว่ามีใช้

ผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานที่คุม

อยากให้กองกลางเป็นที่พึ่งของบุคลากรมากกว่านี้

การสอบเลื่อนขั้นตำแหน่งของข้าราชการกระทรวง พม.ไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใสทำให้ข้าราชการดีๆที่มี

คุณธรรมขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง บุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ต้องมีเส้นมีสายถึงจะได้เลื่อน

ตำแหน่ง ทำให้กระทรวงขาดแคลนผู้บริหารที่มีคุณภาพในปัจจุบัน บุคลากรที่อยู่ในส่วนภูมิภาคขาดโอกาสในการ

เลื่อนตำแหน่งเพราะกระทรวงไม่ได้พิจารณาบุคลากรจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แต่ประการ

ใด ทำให้ข้าราชการที่ดีๆและมีความรู้ความสามารถที่อุทิศชีวิตในการทำงานขาดขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน เห็นสมควรให้ผู้บริหารระดับประเทศเข้าดูตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการกระทรวง พม.ว่า

ตอนนี้มีข้อมูลอะไรที่ซ่อนเงื่อนเพื่อพรรคพวกของตัวเอง ที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความยากลำบากส่ง

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ได้รับการช่วยเหลือเต็มเม็ดเต็มหน่วย ขอความเมตตาผู้บริหาร

ประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ด่วน

โครงสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งภายในสนง.พมจ.ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมในแต่ละจังหวัด ตามขนาด

จังหวัด และเพียงพอต่อภาระงาน ตลอดจนคำนึงถึงเส้นทางความก้าวหน้าของคนภายในสนง. จากผู้ปฏิบัติสู่

ผู้บังคับบัญชา สู่ ผู้บริหาร

จัดสรรและบรรจุ บุคลากร ตามโครงสร้างของแต่ละองค์กร ไม่เบียดบังตำแหน่งของส่วนภูมิภาค ไปไว้ส่วนกลาง

โดยอ้างภารกิจรับผิดชอบ ว่ามีจำนวนมากทั้งๆที่เป็นงานหน้าเดียว งานธุรการ

ต้องการสวัสดิการในส่วนของพนักงานราชการมากกว่านี้ค่ะ เพราะต้องรับผิดชอบงานมาก

ต้องการให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับจิตวิทยาการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ควรมีการเลื่อนระดับ อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มีข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในส่วนภูมิภาคอย่างสม่ำเสมอ

มีความชัดเจนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดสรรอัตรากำลังให้รวดเร็ว ครบตามกรอบ ให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่เริ่มต้นด้วยระดับปฏิบัติงานด้วย
ทำงานหนัก แต่ความก้าวหน้ามีดมน ตำแหน่งอาวุโสก็มีน้อยนิด ทั้งๆที่ชำนาญงานมีล้นกระหวง อย่างมองเห็น
ความสำคัญแต่นักวิชาการ มองเห็นบทบาทความสำคัญของชำนาญงานบ้าง ท่านจะเป็นผู้บริหารที่สุดยอดเยี่ยมมาก
เสมอภาค เทียงธรรม ยุติธรรม เคารพศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

ขอให้สพ.พม.ให้ความสำคัญในการรักษาคนให้อยู่กับสพ.พม. และเปิดโอกาสให้คนในสพ.พม.มีโอกาสนในการได้รับ
การแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมต่างๆ ในกระทรวงอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
สามารถนำมาใช้ได้จริง และทันกับสมัยปัจจุบัน

การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ตั้งกฎกติกาแคเรียพาร์ทออกมาแต่ทำไม่ได้ ตั้งเพื่อ? มีมาตรการกำจัดการจัดผู้บริหารที่มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งที่เล่นพวก
พ้อง(ระบบอุปถัมภ์) ให้หมดไปรวมถึงพลังอำนาจเก่าด้วย กลล. สป.ควรถ่ายคนเก่าที่ทำงานไม่มีวิสัยทัศน์ ขอบโยน
งาน บริการแบบโยนโนนที่นี้ที่ให้อยู่รอดไปวันๆ ออกบ้าง มีระบบดูแลคนถูกร้างแต่งตั้ง ขพ.แต่ละครั้ง
ส่วนกลางทั้งนั้น

แต่ตั้งรอง อธิบดีล่าสุดข้ามกฎแคเรียพาร์ทที่ตั้งไว้ แต่งตั้ง ขพ.ที่ผ่านมาคนส่วนกลางได้เยอะมาก ช่วยดูแลคนที่
c7เดิมที่ได้รับผลกระทบจากการควบรวมเป็นชำนาญการ หลายคนยังไม่ได้ ขพ. รุ่นน้องแข่งข้ามไปเยอะแล้ว
สงสารน้องทำงานมากแต่ไม่อยู่ในสายตาก็ถูกมองข้ามไป

ความโปร่งใสของขั้นตอนการเลื่อนขั้น

การสรรหา เลื่อนตำแหน่ง ควรสมดุลระหว่างความสามารถ ประสบการณ์งานพิเศษ อายุราชการ

อยากเห็นแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆที่มีความชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ
ร่วมกัน

อัตรากำลังควรเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ และให้ความรู้เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่ง และเพียงพอต่อการดำเนินงาน แบบไม่กระจุกแต่กระจายให้ทั่วถึง และ
พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้รับบริการ

จัดโครงการพัฒนาบุคลากรระหว่างจังหวัดกับจังหวัด/ระหว่างภาคกับภาค/ระหว่างกรมกับกรม/

1.ควรเพิ่มหลักสูตรการอบรมพัฒนาให้หลากหลายหลักสูตรและหลายช่องทางการเรียนรู้ 2.ควรประชาสัมพันธ์
เรื่องทรัพยากรบุคคลให้ข้าราชการได้ทราบอย่างกว้างขวางและทั่วถึง และถึงตัวบุคคลจะดีมาก

ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และทั่วถึง

ควรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรของ สบ.พม.ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ภูมิภาค ไม่ใช่
กระจุกเฉพาะส่วนกลางเท่านั้น

อยากย้ายกลับบ้านเร็วๆเนื่องจากไม่ที่พักให้และค่าเช่าบ้านก็ไม่ได้

ควรเน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมไม่แบ่งแยกว่าเป็นงานกลุ่มฝ่ายไหนต้องรับผิดชอบ
ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทุกงานเพื่อสามารถรับงานแทนกันได้

รักษา หรือพยายามนำไปสู่ความโปร่งใส ยุติธรรม ตามกฎระเบียบและหลักการ ให้เท่าเทียมกันในทุกระดับชั้น
ให้มีการบรรจุแต่งตั้งที่เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

1.ควรมีการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานให้เหมาะสม 2.ควรมีการสอบ/คัดเลือก เปลี่ยนตำแหน่งสายงานเพื่อ
ความก้าวหน้า

คาดหวังว่า "คนของนาย หรือ คนของหัวหน้า" คงหมดไปจากระบบราชการ
สมควรให้สวัสดิที่พักอาศัยให้แก่ข้าราชการ ขนาดมีเคหะอยู่ในพม.ยังไม่ช่วยเหลือ
สร้างความยุติธรรมในระบบประเมินผลงาน ใช้ระบบคณะกรรมการตั้งแต่ระดับกอง-กระทรวงและมีระบบ
ตรวจสอบว่าผลการประเมินมาจากมติของคณะกรรมการแต่ละระดับอย่างแท้จริง
ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหัวข้อที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ควรให้ความสำคัญเป็น
อย่างยิ่ง ควรพัฒนาจนบุคลากรสามารถใช้ภาษาได้ หรือมีทุนในการสนับสนุนบุคลากรที่เปิดเผยชัดเจน เพื่อให้
บุคลากรที่สนใจในการใฝ่ศึกษาได้เข้ารับการศึกษามีใช่ มีไปอบรมเฉพาะพวกตนเองเท่านั้น
1.ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการมากขึ้น เช่น บ้านพักข้าราชการ รถรับ-ส่ง 2. ในการเลื่อนระดับขอให้
พิจารณาจากความรู้ ความสามารถจริงๆ