



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๙๐ ๗๙ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕
เรื่อง รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.

๑) เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นางเดือนใจ)

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการ

เรื่องเดิม

ตามที่กรมประชาสัมพันธ์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๖) โดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ของสำนักงาน ก.พ. (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓) และในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ กปส. กำหนดให้มีกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปใช้ในการปรับปรุงแผนการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร นั้น

ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการสำรวจคือบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๒,๙๑๐ คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๕๒ คน โดยทำการสำรวจระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๕๕ ซึ่งผลการสำรวจพบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจและการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๐ ส่วนมิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก รายละเอียดตามรายงานผลการสำรวจฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

เพื่อให้มีการนำผลการสำรวจมาใช้ให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้บุคลากร กปส. มีระดับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น กกจ. จึงเสนอแนวทางในการดำเนินการตามมิติของปัจจัยการสร้างความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน ดังนี้

มิติด้านกายภาพ จุดแข็ง คือ กรมประชาสัมพันธ์ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลหรือสืบค้นข้อมูลในการทำงานได้สะดวกสบาย และมีความสุขในการทำงาน โอกาสในการปรับปรุง ควรมอบ สลก. สทพ., สวท., สนข., สปข., สปข. ๑-๘ และ ส.ปชส. เพิ่มความเข้มงวดในมาตรการรักษาความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพ เปิด

โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดความผูกพันและเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นส่วนที่ช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติทางกายภาพได้มากยิ่งขึ้น

มิติด้านการบริหารงาน จุดแข็ง คือ กรมประชาสัมพันธ์มีผู้บริหารที่มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนเกินไป รวมทั้งมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมฯ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โอกาสในการปรับปรุง ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและมีแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรมและมีความยุติธรรม ใช้นโยบายการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม แสดงออกถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง และสามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นอีกแนวทางในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหารงาน

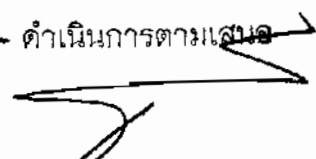
มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดแข็ง คือ กรมประชาสัมพันธ์มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก Put the right man on the right job คือ การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร มีปริมาณงานในความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสม บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง โอกาสในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กกจ. ควรให้ความสำคัญต่อการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและจำนวนบุคลากร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเน้นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อบุคลากรทั่วทั้งองค์กร สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร และมีแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม อีกทั้งต้องมีกระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากรในทุกตำแหน่ง (Career path) และต้องมีระบบแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่โปร่งใส เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร จึงจะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดียิ่งขึ้น


มิติด้านส่วนตัว จุดแข็ง คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกรมประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และชีวิตการทำงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลาไปกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างเหมาะสม แต่อาจจะมีบางครั้งที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานนอกเวลาบ้างเนื่องจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีจำนวนมากและไม่สามารถทำให้เสร็จเรียบร้อยในเวลาปกติ จึงต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้งจนทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โอกาสในการปรับปรุง คือ หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจเพื่อลดภาวะความเครียด ที่เกิดจากการทำงานให้แก่บุคลากร จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจแก่บุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

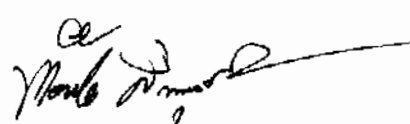
มิติด้านสังคม จุดแข็ง คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่กรมประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ช่วยเสริมให้เกิดความรู้สึกดังกล่าวน่าจะเป็นผลมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีลักษณะการทำงานเป็นทีม อีกทั้งบุคลากรมีช่องทางในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันในหลายช่องทาง รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงหรือหรือขอความเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญ ซึ่งเป็น การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรร่วมกันทั้งระบบ นอกจากนี้กรมประชาสัมพันธ์ ยังได้สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้น เช่น กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์วันสถาปนากรมา งานรดน้ำคำหัว และงานปีใหม่ ฯลฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันทั้งองค์กร และนอกเหนือจากนี้กรมา ยังมีกิจกรรมต่างๆในการสร้างองค์ความรู้แก่สาธารณชนและชุมชนอีกด้วย **โอกาสในการปรับปรุง** คือ **หน่วยงานระดับสำนัก/กอง** ต้องสร้างสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคมได้มากยิ่งขึ้น

มิติด้านเศรษฐกิจ บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลางในทุก ประเด็น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานะทางเศรษฐกิจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจ ที่เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากร **โอกาสในการปรับปรุง** แม้บุคลากร กปส.ยังมีความสุขและความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐในเรื่องของค่า รักษาพยาบาลและเรื่องบำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด และสวัสดิการของกรมประชาสัมพันธ์ในเรื่อง เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์ ส่วนมิติต่างเศรษฐกิจในประเด็นอื่นๆ เช่น การได้รับค่าตอบแทน บุคลากรยังเห็นว่าค่าตอบแทนในภาคราชการยังไม่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ และ ต้องการให้กรมา สนับสนุนในมิติต่างเศรษฐกิจ โดยมอบ สลก. จัดหาสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำจากสถาบัน การเงินต่างๆ เพื่อแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของบุคลากร จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรตามสาย อาชีพ มีกองทุนสงเคราะห์กรณีเกิดภัยพิบัติ รวมทั้งประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้แก่บุคลากรที่เดินทางไปปฏิบัติ ราชการนอกพื้นที่ จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ทุก ๓ เดือน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีกิจกรรมและ สถานที่ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาในสถานที่ทำงาน มีบริการรถรับส่งให้ครอบคลุมพื้นที่ให้มากขึ้น รวมทั้งในภูมิภาคควรจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ร้านอาหารสวัสดิการควรปรับปรุงและพัฒนาทั้ง เรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการ และมอบหมายให้ กคส. หาแนวทางในการเพิ่มค่าครองชีพให้แก่ บุคลากรในสภาวะปัจจุบัน ค่าเช่าบ้านของผู้ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ภูมิภาค ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ และค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ที่บุคลากรยังมีระดับความพึงพอใจ ในระดับน้อย จึงควร จัดสรรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากกว่าในปัจจุบัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลการรายงาน ความผูกพัน ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ต่อไป จักขอขอบคุณยิ่ง

(๗) - ทราบ
- ดำเนินการตามแผน

นายธีระพงษ์ โสตาศรี


(นางวนิดา ชัยประภา)
ร.อกจ.



(นางเดือนใจ สิ้นสุวณิก)
รปส.

อปส. 11 7 ก.ย. 2555

รปส. (นางเดือนใจ สิ้นสุวณิก)..... 4731 1711555

เรื่องมอบ กคช.
ท.ส. 1 ๑ ก.ย. 2555 11 7 ก.ย. 2555

๗) เรียน ผอ.สำนัก, ผชช, ผอ.กอง
และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ
เพื่อโปรดทราบและดำเนินการใน
ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

2 ๐ ก. ย. 2555

อปส.(นายธีระพงษ์ ไส้ตาศรี) ๒๕๐๘