



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนและ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอความเห็นในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดภูมิภาค ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งในด้านระบบงานทรัพยากรบุคคล การดำเนินการด้านกฎหมาย ระเบียบ และการบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการพัฒนาจังหวัด เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน และการบริหารราชการแผ่นดินด้วยหลักธรรมาภิบาล”

๓. การแบ่งส่วนราชการ

แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท ได้แก่

- ๓.๑ ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค มีจำนวน ๓๑ หน่วยงาน
- ๓.๒ ส่วนราชการสังกัดส่วนกลาง มีจำนวน ๕๒ หน่วยงาน
- ๓.๓ ส่วนราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๔๙ หน่วยงาน
- ๓.๔ ส่วนราชการอิสระ มีจำนวน ๕ หน่วยงาน
- ๓.๕ รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน ๑๕ หน่วยงาน

๔. จำนวนอัตรากำลัง

-ข้าราชการ	จำนวน ๑,๔๘๕ คน
-พนักงานราชการ	จำนวน ๑๗๒ คน
-ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๑๘ คน
-ลูกจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๓๖๓ คน

๔.๑ สำหรับอัตรากำลังข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรปราการ ในบางหน่วยงานอาจจะมีอัตรากำลังครบถ้วนหรือในบางหน่วยงานมีอัตรากำลังว่างที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีข้าราชการสังกัดหน่วยงานตนเอง แต่ต้องไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น หรือได้รับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ ดังตัวอย่างตารางนี้

หน่วยงาน	อัตรากำลังตามกรอบ (คน)	อัตร่าว่าง	บรรจุใหม่ ปี งบประมาณ ๒๕๖๕ (คน)	การแต่งตั้ง/โยกย้าย (คน)		มาช่วยราชการ (คน)	ไปช่วยราชการ (คน)
				ย้ายมา	ย้ายไป		
สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ	๒๔	-	๒	-	-	-	-
ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ	๙๑	๔	๒	-	-	-	-
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ	๑๓	-	-	๒	-	-	-
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสมุทรปราการ	๑๑	๔	-	-	-	๖	-
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	๒๔	๒	๒	-	๑	-	๑

๕. อำนาจหน้าที่

๕.๑ แปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในพื้นที่

๕.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบสารสนเทศ ภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผน และเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด โดยเป็นศูนย์สารสนเทศของจังหวัด เพื่อการบริหารและวางแผนพัฒนาจังหวัด

๕.๓ จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ดำเนินการตามแผน กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนพัฒนาจังหวัด

๕.๔ อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด

๕.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. ภารกิจหลัก

มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัดนั้น มีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

(ที่มา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๐ แบ่งส่วนราชการของจังหวัด)

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ

วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรปราการ

“เมืองอุตสาหกรรมสะอาด ปลอดภัย น่าอยู่” ภายใต้ *วิสัยทัศน์ในการพัฒนาพื้นที่ (Area Vision)*

“เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับการพัฒนาเมืองประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมั่นคงปลอดภัย”

๘. พันธกิจ (Mission)

๘.๑ ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมสะอาดที่อยู่กับชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๘.๒ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยให้สังคมน่าอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๘.๓ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการด้าน Logistic เชื่อมโยง

Supply Chain ในระบบเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว

๘.๔ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

๘.๕ ส่งเสริมเครือข่ายอนุรักษ์ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลกับการพัฒนาเมือง

๘.๖ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ไม่ก่อมลพิษและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (GAP)

๘.๗ ส่งเสริมการพัฒนาาระบบบริการประชาชน และการบริหารราชการแผ่นดินด้วยระบบธรรมาภิบาล

๙. เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goals)

๙.๑ พัฒนาภาคอุตสาหกรรมภาคการผลิตและเกษตรกรรมแบบครบวงจรให้มีศักยภาพและปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม โดยการผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์

๙.๒ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี โดยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง ได้รับการทางการแพทย์ที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งมีระบบสาธารณสุขปกเอบและสาธารณสุขการที่เพียงพอ

๙.๓ ระบบสาธารณสุขปกเอบที่รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจการค้า การลงทุนและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เช่น ถนนสายหลัก สายรองระบบขนส่งทางราง ไฟฟ้า ประปาฯลฯ ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาครอบคลุมทุกพื้นที่

๙.๔ มีรายได้จากกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมสันนทนาการที่เพิ่มขึ้นจากแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน โดยเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว เพิ่มค่าใช้จ่ายต่อหัว และการกลับมาเที่ยวซ้ำ

๑๐. แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๑๐.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) (จัดลำดับความสำคัญ)

๑) ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียนโดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุขศาสนาศิลปวัฒนธรรม สาธารณูปโภค และสาธารณสุขการให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง

๓) ส่งเสริมระบบ Logistics สู่อุตสาหกรรมอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุง

โครงการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

๔) ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว

๕) เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ความมั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๑๐.๒ ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ (Positioning)

๑) เมืองอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการส่งออก (Eco-Industrial Town)

๒) เมืองปริมณฑลศูนย์กลางการขนส่งและกระจายสินค้าเพื่อรองรับการผลิต การค้า การลงทุน การบริการและการพาณิชย์

๓) เมืองปริมณฑลน่าอยู่ ที่รองรับการขยายตัวของเมืองหลวง

๑๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

จังหวัดสมุทรปราการได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการติดตามตรวจสอบประเมินผล

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑. มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดในด้านระบบงานทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนและถูกต้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการและบูรณาการฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	๒-๓	ระดับ ๑ กำหนดและแบ่งประเภทข้อมูล ระดับ ๒ จัดทำฐานข้อมูลให้ครบ ทุกประเภท ระบบข้อมูลสวัสดิการระบบเงินเดือน ระดับ ๓ ฐานข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน อยู่ระหว่างดำเนินการในระดับที่ ๓	ส่วนราชการ ภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน
๒. มุ่งมั่นพัฒนาระบบการมุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้จังหวัดสมุทรปราการ มีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	จำนวนระเบียบ / ประกาศ หรือ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และองค์กรที่จัดทำหรือปรับปรุงแล้วเสร็จ	๓ เรื่อง	จำนวนระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ฯ ที่จัดทำแล้วเสร็จและได้ดำเนินการแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและปฏิบัติ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ๑. ประกาศจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรปราการ ๒. ประกาศจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ	ส่วนราชการ ภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๓. มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร</p>	<p>เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงานโครงการแล้วเสร็จตามแผน</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร จำนวน ๑๔๐ คน ๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปลูกจิตสำนึกป้องกันการทุจริต จำนวน ๕๕๐ คน ๓. ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมต่อต้านการทุจริต จำนวน ๓๕ คน ๔. ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและปลูกฝังคุณธรรม จำนวน ๒ ช่องทาง ได้แก่ ช่องวิทยุกรมประชาสัมพันธ์ และช่อง FACE BOOK หน่วยงาน ๕. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในทุกระดับ 	<p>ส่วนราชการภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน</p>
<p>๔. สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด</p>	<p>เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของทุกหน่วยงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของการเบิกจ่ายจริงตามแผนการใช้จ่ายเงิน</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ดำเนินการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน โดยจัดทำรายงานเพื่อติดตามทุกไตรมาส พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานตามแผน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร จำนวน ๑๔๐ คน เบิกจ่ายร้อยละ ๑๐๐ ๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปลูกจิตสำนึกป้องกันการทุจริต จำนวน ๕๕๐ คน เบิกจ่ายร้อยละ ๑๐๐ ๓. ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลาทงสังคมต่อต้านการทุจริต จำนวน ๓๕ คน เบิกจ่ายร้อยละ ๑๐๐ ๔. ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและปลูกฝังคุณธรรม จำนวน ๒ ช่องทาง ได้แก่ ช่องวิทยุกรมประชาสัมพันธ์ และช่อง FACE BOOK หน่วยงาน ไม่ใช้งบประมาณ ๕. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในทุกระดับ เบิกจ่ายร้อยละ ๑๐๐ 	<p>ส่วนราชการภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติ การจัดซื้อจัดจ้าง ของหน่วยงาน	ร้อยละ๘๐	ดำเนินการติดตามการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแผน ในช่วง ไตรมาส ที่ ๒ (๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) โดยจัดทำรายงาน เพื่อติดตามทุกไตรมาส พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานตามแผน	ส่วนราชการ ภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน
๕.เพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน	เพื่อให้การดำเนินงานด้าน บริการบรรลุวัตถุประสงค์ และตอบสนองผู้รับบริการ เพื่อวัดประสิทธิผลของ ระบบบริหารงานคุณภาพ	ร้อยละระดับความ พึงพอใจของ ผู้รับบริการ	ร้อยละ๘๐	สำรวจ/จัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของหน่วยงานที่มี ภารกิจในการให้บริการประชาชน ในงานบริการประชาชนที่สำคัญ ได้แก่ ๑.งานจดทะเบียนที่ดิน ๒. งานบริการจดทะเบียนรถยนต์และภาษีรถยนต์ ๓. งานบริการผู้ประกันตนของระบบประกันสังคม ๔. งานจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	ส่วนราชการ ภูมิภาค จำนวน ๓๑ หน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรในภาพรวมยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยังคงเป็นเฉพาะกลุ่มเป้าหมายตอบโจทยเฉพาะบางหน่วยงาน ยังขาดหลักสูตรกลางที่จะพัฒนาข้าราชการแบบมืออาชีพทั้งในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ในมิติคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้าราชการมีความเห็นด้วยหรือมีความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องที่ส่วนราชการใช้เทคโนโลยีต่างๆที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยในเรื่องการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายที่ควรมีการดำเนินการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. แนวโน้มการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ พบว่า ทุกมิติมีการพัฒนาดีขึ้น โดยมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้คะแนนผลการประเมินในระดับสูงสุดมาโดยตลอด อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นต้นมา พบว่ามิติที่ส่วนราชการประเมินตนเองในระดับคะแนนสูงสุด คือ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจจะต้องมีการพัฒนาในส่วนนี้เพิ่มขึ้น

๒. ในมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการประเมินตนเองว่า ดำเนินการในเรื่องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มากที่สุด ในขณะที่ส่วนราชการดำเนินการในเรื่องแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับได้น้อยที่สุด

๓. ในมิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการประเมินตนเองว่าดำเนินการในเรื่องระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มากที่สุด ในขณะที่ ส่วนราชการดำเนินการในเรื่องการบริหารจัดการสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) ได้น้อยที่สุด

๔. ในมิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการประเมินตนเองว่า ดำเนินการในเรื่องระบบบริหารผลการปฏิบัติงานได้มากกว่าเรื่องการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕. ในมิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการประเมินตนเองว่าดำเนินการในเรื่องบทบาทของผู้นำต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ใกล้เคียงกับเรื่องส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

๖. ในมิติคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนราชการประเมินตนเองว่า ดำเนินการในเรื่องการจัดระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้มากกว่าเรื่องการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๗. ในมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ ในขณะที่ข้าราชการมีความคิดเห็นและความ พึงพอใจในระดับน้อยและต้องการให้ปรับปรุงเรื่องอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานที่ควรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ในมิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจที่ข้อมูลส่วนบุคคลของตนที่บันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ในขณะที่ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. ในมิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการมีความเห็นด้วยหรือมีความพึงพอใจในระดับสูงที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ ในขณะที่ ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับน้อยและต้องการให้ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน โดยควรมีการนำผลการสำรวจดังกล่าวไปประกอบการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้มากขึ้น

๑๐. ในมิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการมีความเห็นด้วยหรือมีความพึงพอใจในระดับที่สูงที่ส่วนราชการมีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับน้อยและต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์โดยไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง
