

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่ใช้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย เป็นแนวทางในการดำเนินการ

วัตถุประสงค์

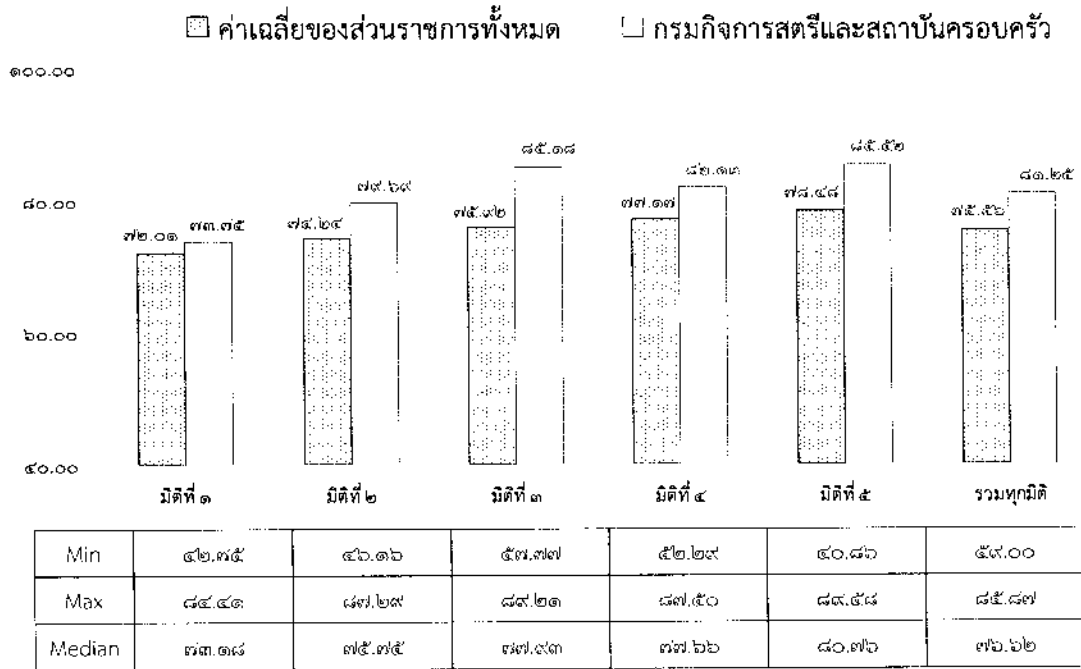
๑. เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามแนวทาง HR Scorecard (๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย)
๒. เพื่อให้ส่วนราชการใช้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในการกำกับ ประเมินตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินงานอยู่นี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความเป็นประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (Agency Survey : AS) และผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Employee Survey : ES)

รายการ	คะแนนร้อยละ	
	Agency Survey	Employee Survey
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๗๕.๐๐	๗๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๘.๘๙	๗๐.๔๙
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	๗๐.๓๖
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	๖๔.๒๖
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๐๐.๐๐	๗๑.๐๕
<b>รวมทุกมิติ</b>	<b>๙๒.๗๘</b>	<b>๖๙.๗๓</b>

สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



กราฟข้างต้น เป็นการแสดงผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของส่วนราชการทั้งหมด ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวสามารถดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้อย่างครอบคลุมและสมดุล ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจให้ทรัพยากรบุคคลพนักงานกำลังร่วมผลักดันภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ทั้งนี้ควรขยายผลสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีในการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป

ตารางที่ ๒ คะแนนผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Employee Survey : ES) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)						เฉลี่ย			
		รวมทั้งหมด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	รายข้อ		รายมิติ	
								คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>											
๑	นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๙๗	๓๐ (๓๐.๙๓ %)	๕๒ (๕๓.๖๑ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๑๐ (๑๐.๓๑ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๒,๙๖๙	๓๔.๒๓	๒,๙๐๐	๓๒.๕๐
๒	หน่วยงานมีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติงาน	๙๗	๒๗ (๒๗.๘๔ %)	๕๐ (๕๑.๕๕ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๔ (๑๔.๔๓ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒,๙๒๘	๓๓.๒๐		
๓	ส่วนราชการมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ	๙๗	๒๖ (๒๖.๘๐ %)	๕๖ (๕๗.๗๓ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๑ (๑๑.๓๔ %)	๓ (๓.๐๓ %)	๒,๙๗๙	๓๔.๔๘		
๔	ส่วนราชการมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๙๗	๒๔ (๒๔.๓๔ %)	๕๑ (๕๒.๕๘ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๕ (๑๕.๔๖ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๒,๘๔๕	๓๓.๑๓		
๕	ส่วนราชการมีการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการที่ดีทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๙๗	๒๔ (๒๔.๓๗ %)	๔๗ (๔๘.๔๕ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๗ (๑๗.๕๓ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒,๗๔๒	๖๘.๕๖		
๖	เชื่อมั่นว่าผู้บริหารของส่วนราชการเป็นแบบอย่างที่ดี	๙๗	๒๗ (๒๗.๘๔ %)	๕๖ (๕๗.๗๓ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๘ (๘.๒๕ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๒,๙๖๙	๓๔.๒๓		
๗	ส่วนราชการมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๙๗	๒๔ (๒๔.๓๗ %)	๕๔ (๕๕.๖๗ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๑๒ (๑๒.๓๗ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒,๘๖๖	๓๓.๖๕		

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)						เฉลี่ย			
		รวมทั้งหมด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายชื่อ		รายมิติ	
								คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๘	ความพึงพอใจต่อภาพรวม ของประสิทธิภาพ การดำเนินกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ	๙๗	๒๑ (๒๑.๖๕ %)	๕๑ (๕๒.๕๘ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๙ (๑๙.๕๙ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒,๗๖๓	๖๙.๐๗	๒,๘๒๐	๗๐.๔๙
๙	ข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	๙๗	๒๓ (๒๓.๗๑ %)	๖๐ (๖๑.๘๖ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๑ (๑๑.๓๔ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒,๙๗๙	๗๔.๔๘		
๑๐	ค่าใช้จ่ายในการดำเนิน กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๙๗	๒๕ (๒๕.๗๗ %)	๔๙ (๕๐.๕๒ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๒ (๑๒.๓๗ %)	๘ (๘.๒๕ %)	๒,๗๓๒	๖๘.๓๐		
๑๑	ความพึงพอใจต่อ การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในส่วนราชการ	๙๗	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๖๐ (๖๑.๘๖ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๑๒ (๑๒.๓๗ %)	๕ (๕.๑๕ %)	๒,๘๐๙	๗๐.๑๐		

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)						เฉลี่ย			
		รวมทั้งหมด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	รายชื่อ		รายมิติ	
								คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๑๒	ส่วนราชการมี การเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร	๙๗	๒๑ (๒๑.๖๕ %)	๕๐ (๕๑.๕๕ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๗ (๑๗.๕๓ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒.๗๑๑๑	๖๗.๗๘๘	๒.๘๑๑๑	๗๐.๓๖
๑๓	ได้รับการส่งเสริมให้ มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๙๗	๒๒ (๒๒.๖๘ %)	๕๕ (๕๖.๗๐ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๔ (๑๔.๕๓ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒.๘๑๑๑	๗๐.๓๖		
๑๔	ส่วนราชการนำผล การสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจมาปรับปรุง การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๗	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๔๗ (๔๘.๕๕ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๑๗ (๑๗.๕๓ %)	๙ (๙.๒๘ %)	๒.๕๓๓๖	๖๓.๕๐		
๑๕	ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนในการ พัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๙๗	๓๓ (๓๔.๐๒ %)	๕๕ (๕๖.๗๐ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๗ (๗.๒๒ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๓.๑๗๕๕	๗๙.๓๘		
๑๖	การประเมินผล การปฏิบัติงานใน ส่วนราชการสามารถ จำแนก/แยกระดับผล การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๙๗	๒๖ (๒๖.๘๐ %)	๕๓ (๕๔.๖๔ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๑๓ (๑๓.๕๐ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒.๘๘๘๗	๗๒.๑๖		
๑๗	ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙๗	๒๕ (๒๕.๗๗ %)	๕๖ (๕๗.๗๓ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๑๒ (๑๒.๓๗ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒.๙๖๙๙	๗๔.๒๓		
๑๘	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในส่วนราชการสะท้อนผล การปฏิบัติงานรายบุคคล อย่างแท้จริง	๙๗	๒๒ (๒๒.๖๘ %)	๔๙ (๕๐.๕๒ %)	๖ (๖.๑๙ %)	๑๖ (๑๖.๕๙ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๒.๗๑๑๑	๖๗.๗๘๘		
๑๙	การเลื่อนเงินเดือน ในปัจจุบันสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ ได้เป็นอย่างดี	๙๗	๒๒ (๒๒.๖๘ %)	๔๗ (๔๘.๕๕ %)	๗ (๗.๒๒ %)	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๒.๗๑๑๑	๖๗.๗๘๘		

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)						เฉลี่ย			
		รวมทั้งหมด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	รายชื่อ		รายมิติ	
								คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๒๐	ส่วนราชการมีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้ รับผิดชอบต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างสม่ำเสมอ	๔๗	๑๙ (๑๙.๕๙ %)	๔๙ (๕๐.๕๒ %)	๕ (๕.๑๕ %)	๒๑ (๒๑.๖๕ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒.๖๑๙	๖๕.๔๖	๒.๕๗๐	๖๔.๒๖
๒๑	การสามารถเข้าถึงช่องทาง การยุทธวิธีและร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๔๗	๑๘ (๑๘.๕๖ %)	๕๐ (๕๑.๕๕ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๑๗ (๑๗.๕๓ %)	๑๑ (๑๑.๓๔ %)	๒.๔๘๕	๖๒.๑๑		
๒๒	การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เช่น การแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนา เป็นไป ตามหลัก คุณธรรม ความสามารถ และผลงาน	๔๗	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๔๕ (๔๖.๓๙ %)	๘ (๘.๒๕ %)	๒๒ (๒๒.๖๘ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๒.๖๐๘	๖๕.๒๑		

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)						เฉลี่ย			
		รวมทั้งหมด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	รายข้อ		รายมิติ	
								คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>											
๒๓	ส่วนราชการมีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๙๗	๒๓ (๒๓.๗๑ %)	๕๖ (๕๗.๓๓ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๑๒ (๑๒.๓๗ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๒,๘๘๗	๗๒.๑๖	๒,๘๙๒	๗๑.๐๕
๒๔	ส่วนราชการมีการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	๙๗	๒๓ (๒๓.๗๑ %)	๖๕ (๖๗.๐๑ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๓ (๓.๒๒ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๓,๐๕๒	๗๖.๒๙		
๒๕	ส่วนราชการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เช่น การจัดร้านค้า/ร้านอาหารสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการกรณีต่าง ๆ (เช่น บำนาญ พิธี แต่งงาน เจ็บป่วย ฯลฯ) การจัดสถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น	๙๗	๒๓ (๒๓.๗๑ %)	๕๐ (๕๑.๕๕ %)	๔ (๔.๑๒ %)	๑๗ (๑๗.๕๓ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๒,๗๕๓	๖๘.๘๑		
๒๖	ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการจัดเตรียมให้	๙๗	๒๒ (๒๒.๖๘ %)	๕๔ (๕๕.๖๗ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๖ (๑๖.๕๙ %)	๒ (๒.๐๖ %)	๒,๘๐๔	๗๐.๑๐		
๒๗	ส่วนราชการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	๙๗	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๕๔ (๕๕.๖๗ %)	๓ (๓.๐๙ %)	๑๙ (๑๙.๕๙ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๒,๗๕๓	๖๘.๘๑		
๒๘	ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๙๗	๒๑ (๒๑.๖๕ %)	๕๖ (๕๗.๓๓ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๑๘ (๑๘.๕๖ %)	๑ (๑.๐๓ %)	๒,๘๐๔	๗๐.๑๐		
	<b>เฉลี่ยในภาพรวม</b>									๒,๗๘๙	๖๙.๗๓



## ตารางที่ ๓ ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)		
	รวมทั้งหมด	ใช่	ไม่ใช่
ในภาพรวม ส่วนราชการที่สังกัดมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๗	๗๕ (๗๗.๓๒ %)	๒๒ (๒๒.๖๘ %)

## ตารางที่ ๔ ความผูกพันต่อส่วนราชการที่สังกัด (การลาออกจากราชการ และการขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น)

ที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบ (คน)		
		รวมทั้งหมด	ใช่	ไม่ใช่
	ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะลาออกจากราชการ	๙๗	๒๐ (๒๐.๖๒ %)	๗๗ (๗๙.๓๘ %)
๒	ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น	๙๗	๒๖ (๒๖.๘๐ %)	๗๑ (๗๓.๒๐ %)

## ตารางที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (ผู้ตอบเลือกตอบคนละ ๓ ประเด็น)

ลำดับที่	รายการ	จำนวนผู้ตอบ (คน)
๑	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ	๔๗ (๔๘.๔๕ %)
๒	การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว	๔๐ (๔๑.๒๔ %)
๓	การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓๙ (๔๐.๒๑ %)
	การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๓๖ (๓๗.๑๑ %)
๕	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๓๕ (๓๖.๐๘ %)
๖	การแต่งตั้ง โยกย้าย	๒๑ (๒๑.๖๕ %)
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๑ (๒๑.๖๕ %)
๗	การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๒๐ (๒๐.๖๒ %)
๘	การสรรหาบุคลากร	๑๖ (๑๖.๔๙ %)
๘	การเลื่อนเงินเดือน	๑๖ (๑๖.๔๙ %)