สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประจำปี 2557

โดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๑

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแยกตามหน่วยงาน ๔

สำนักบริหารกลาง ๔

สำนักตรวจสอบและประเมินผล ๕

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๖

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ๗

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๘

กลุ่มสารนิเทศการคลัง ๙

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๑๐

กลุ่มกฎหมาย ๑๑

ส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ๑๒

ส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม ๑๓

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ๑๔

สำนักงานรัฐมนตรี ๑๕

ข้อเสนอแนะ ๑๖

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
ประจำปี ๒๕๕๗

การจัดทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๗ เพื่อให้ทราบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ในแต่ละด้านดังนี้

- ด้านการบริหารและระบบงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านความมั่นคงในงาน
- ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน
- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ด้านลักษณะงาน
- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (สป.กค.) โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น ๓๙๐ ชุด โดยแบ่งตามหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง แสดงจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม (แยกตามหน่วยงาน)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
สำนักบริหารกลาง	๑๑๑	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๐
สำนักตรวจสอบและประเมินผล	๕๑	กลุ่มกฎหมาย	๑๓
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๔	ส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	๕
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	๑๘	ส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม	๕
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ	๖๓	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๑๑
กลุ่มสารนิเทศการคลัง	๒๔	สำนักงานรัฐมนตรี	๒๕

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ทำการประเมินหาค่าระดับความพึงพอใจของบุคลากร โดยมีเกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนจากระดับค่าคะแนนไปเป็นร้อยละ ดังนี้

ตาราง แสดงเกณฑ์การแปลงค่าคะแนนจากระดับไปเป็นร้อยละ

ค่าคะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
๒	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ระดับความพึงพอใจมาก
๓	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
๔	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	ระดับความพึงพอใจน้อย
๕	๐.๐๐ – ๕๙.๙๙	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

- **กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ทำการประเมินหาค่าเฉลี่ยร้อยละความพึงพอใจรวมของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีความพึงพอใจรวมเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘** และเมื่อแยกความพึงพอใจรวมโดยแยกตามหน่วยงานพบว่ามีความแตกต่างกัน รายละเอียด ดังนี้

ตาราง แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจรวมของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน (แยกตามหน่วยงาน)

หน่วยงาน	ร้อยละ	หน่วยงาน	ร้อยละ
สำนักบริหารกลาง	๕๔.๒๙	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘๐.๘๖
สำนักตรวจสอบและประเมินผล	๖๒.๓๔	กลุ่มกฎหมาย	๖๘.๑๘
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๖.๑๓	ส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	๖๘.๒๖
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	๘๓.๒๓	ส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม	๗๔.๒๐
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ	๕๘.๐๑	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๖๕.๙๘
กลุ่มสารนิเทศการคลัง	๕๕.๗๑	สำนักงานรัฐมนตรี	๕๕.๘๗

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ทำการประเมินหาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในแต่ละด้าน

ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๖.๑๗
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๖๘.๕๐
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๓.๑๕
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๙.๒๖
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๔.๕๔
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๗.๖๗
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๓.๗๖
ด้านลักษณะงาน	๖๘.๓๖
ด้านความสำเร็จในงาน	๗๐.๖๘
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๖๓.๒๑
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๗.๙๒

ผลจากสำรวจในภาพรวมของสำนักปลัดกระทรวงการคลังแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมามี ด้านความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๗ อยู่ในระดับน้อย

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร แยกตามหน่วยงาน

สำนักบริหารกลาง

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (สำนักบริหารกลาง)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๕๙.๘๘	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๘.๐๒
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๕๙.๔๑	ด้านลักษณะงาน	๕๔.๓๕
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๒.๘๘	ด้านความสำเร็จในงาน	๕๓.๓๓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕๔.๓๕	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๔๙.๖๔
ด้านความมั่นคงในงาน	๕๑.๗๑	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๒.๔๓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๖๒.๓๔	ความพึงพอใจรวม	๕๔.๒๙

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักบริหารกลาง มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย รองลงมาด้านด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๔ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๒. บุคลากรของสำนักบริหารกลาง มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๔ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของสำนักบริหารกลาง มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

สำนักตรวจสอบและประเมินผล

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (สำนักตรวจสอบและประเมินผล)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๖.๒๗	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๑.๙๖
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๖๖.๒๘	ด้านลักษณะงาน	๖๓.๐๐
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๗.๘๔	ด้านความสำเร็จในงาน	๖๓.๙๒
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๒.๘๘	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๕๗.๒๕
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๔.๙๗	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๓.๔๖
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๖.๗๓	ความพึงพอใจรวม	๖๒.๓๔

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักตรวจสอบและประเมินผล มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๔ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๒. บุคลากรของสำนักตรวจสอบและประเมินผล มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของสำนักตรวจสอบและประเมินผล มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๔ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๘.๑๔	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๔.๘๑
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๗๒.๑๓	ด้านลักษณะงาน	๖๘.๗๗
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๔.๔๕	ด้านความสำเร็จในงาน	๖๙.๖๓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๙.๒๖	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๖๔.๔๔
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๖.๔๒	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๙.๖๓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๖.๑๒	ความพึงพอใจรวม	๖๖.๑๓

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒. บุคลากรของสำนักทรัพยากรบุคคล มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๑ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของสำนักทรัพยากรบุคคล มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๘.๘๘	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗๖.๑๑
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๘๔.๗๒	ด้านลักษณะงาน	๗๙.๒๕
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๘๐.๕๕	ด้านความสำเร็จในงาน	๘๓.๗๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๙๓.๓๖	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๖๘.๘๙
ด้านความมั่นคงในงาน	๘๐.๐๐	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๖๕.๕๕
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๘๖.๖๖	ความพึงพอใจรวม	๘๓.๒๓

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

๒. บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๓. บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๐.๙๕	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๘.๒๕
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๖๓.๓๓	ด้านลักษณะงาน	๖๒.๔๓
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๖.๖๗	ด้านความสำเร็จในงาน	๖๓.๗๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕๔.๗๑	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๕๒.๕๘
ด้านความมั่นคงในงาน	๕๓.๗๖	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๔๘.๘๙
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๒.๔๙	ความพึงพอใจรวม	๕๘.๐๑

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย รองลงมาด้านความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๒. บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๑ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

กลุ่มสารนิเทศการคลัง

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (กลุ่มสารนิเทศการคลัง)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๑.๖๖	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๕.๔๒
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๔๕.๖๒	ด้านลักษณะงาน	๖๓.๖๑
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๓.๔๘	ด้านความสำเร็จในงาน	๖๗.๒๒
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๓.๓๓	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๕๓.๗๕
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๓.๖๑	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๔๔.๑๗
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๔๐.๕๖	ความพึงพอใจรวม	๕๕.๗๑

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของกลุ่มสารนิเทศการคลัง มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย รองลงมาด้านลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๑ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๒. บุคลากรของกลุ่มสารนิเทศการคลัง มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของกลุ่มสารนิเทศการคลัง มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๑ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๗๗.๗๘	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗๔.๔๔
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๘๓.๘๙	ด้านลักษณะงาน	๘๒.๒๒
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๙.๘๙	ด้านความสำเร็จในงาน	๘๐.๐๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘๒.๙๖	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๘๔.๔๔
ด้านความมั่นคงในงาน	๗๙.๒๖	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๘๕.๑๘
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๗๗.๗๖	ความพึงพอใจรวม	๘๐.๘๖

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้งคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

๒. บุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๔ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๓. บุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

กลุ่มกฎหมาย

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (กลุ่มกฎหมาย)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๗.๖๙	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๒.๓๑
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๗๔.๒๓	ด้านลักษณะงาน	๗๑.๗๙
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๙.๒๓	ด้านความสำเร็จในงาน	๗๔.๓๖
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๒.๓๐	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๖๖.๙๒
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๖.๑๙	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๖๒.๕๖
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๑.๗๙	ความพึงพอใจรวม	๖๘.๑๘

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของกลุ่มกฎหมาย มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒. บุคลากรของกลุ่มกฎหมาย มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๙ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารราชการ มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

ส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (ส่วนตรวจสอบภายในกระทรวง)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๖.๖๗	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๖.๐๐
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๕๓.๐๐	ด้านลักษณะงาน	๖๖.๖๗
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๘๐.๐๐	ด้านความสำเร็จในงาน	๗๗.๓๓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๐.๖๖	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๕๒.๐๐
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๐.๐๐	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๖๕.๓๓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๖.๐๐	ความพึงพอใจรวม	๖๘.๒๖

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาด้านด้านความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๓. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๖ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

ส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (ส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๗๒.๐๐	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗๖.๐๐
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๙๔.๐๐	ด้านลักษณะงาน	๗๖.๐๐
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๙๐.๐๐	ด้านความสำเร็จในงาน	๘๐.๐๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๖.๐๐	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๙๐.๐๐
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๔.๐๐	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๗.๓๓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๖.๐๐	ความพึงพอใจรวม	๗๔.๒๐

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ และด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ น. อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

๒. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของส่วนตรวจสอบภายในระดับกรม มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๖๕.๔๐	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๘.๒๐
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๗๖.๐๐	ด้านลักษณะงาน	๗๐.๔๐
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๐.๐๐	ด้านความสำเร็จในงาน	๗๒.๘๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๘.๔๐	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๖๙.๐๐
ด้านความมั่นคงในงาน	๖๔.๘๐	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๔๙.๖๐
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๕๑.๐๐	ความพึงพอใจรวม	๖๕.๙๘

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาด้านความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒. บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

สำนักงานรัฐมนตรี

ตาราง แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละปัจจัย (สำนักงานรัฐมนตรี)

ปัจจัย	ร้อยละ	ปัจจัย	ร้อยละ
ด้านการบริหารและระบบงาน	๕๘.๖๗	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๓.๖๐
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	๔๙.๔๐	ด้านลักษณะงาน	๖๑.๘๖
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๒.๘๐	ด้านความสำเร็จในงาน	๖๒.๑๓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖๒.๙๓	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๔๙.๖๐
ด้านความมั่นคงในงาน	๕๙.๗๓	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๕๐.๙๓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๔๔.๕๓	ความพึงพอใจรวม	๕๕.๘๗

ผลจากสำรวจแสดงให้เห็นว่า

๑. บุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี มีผลคะแนนความพึงพอใจมากที่สุด ๒ อันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย รองลงมาด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย

๒. บุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี มีผลคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๓ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

๓. บุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี มีผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๗ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- ควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในระดับปฏิบัติ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น
- ควรจัดกีฬาสีหรือกิจกรรมภายใน สป.กค. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

๒. ด้านอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ควรมีการตรวจสอบความเสียหายของอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้ และให้การดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมรวดเร็ว เช่น ห้องน้ำ ประตูเข้า – ออก เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น
- ควรจัดหาพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร อุปกรณ์ในการทำความสะอาด และอุปกรณ์สำนักงาน
- ควรจัดหาพื้นที่สำหรับจอดรถจักรยานยนต์ในบริเวณศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ควรหมั่นทำความสะอาดอาคาร/ห้องน้ำ/ห้องทำงาน ให้น่าใช้งาน หรือปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม
- บริเวณที่จอดรถ ให้มีการจัดทำเส้นขีดในบริเวณจอดรถให้ชัดเจน รวมทั้งมีป้ายสัญลักษณ์ ที่บอกให้ชัดเจน
- ควรมีการจัดระเบียบร้านค้าหรือศูนย์อาหารไม่ให้เทน้ำลงมาด้านล่างนอกตัวอาคาร เพราะจะทำให้น้ำกระเด็นโดนรถยนต์ที่จอดอยู่ข้างล่าง อันก่อให้เกิดเกิดความเสียหายแก่รถยนต์ได้

๓. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

- ควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว
- ควรปรับปรุงการให้บริการด้านสวัสดิการ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย บ้านพักสวัสดิการ รถรับส่งในเส้นทางสายหลัก สหกรณ์ร้านค้าสวัสดิการ
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตามนโยบายของรัฐบาลควรคำนึงถึงในส่วนของลูกจ้างชั่วคราว
- ควรมีการจัดสวัสดิการให้บุคลากรของ สป.กค.
- ควรพิจารณาค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่งโดยให้ได้รับในอัตราที่เหมาะสมหรือในทุกๆระดับ
- การไปประชุมสัมมนาต่างจังหวัดควรมีค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ

๔. ด้านขั้นตอนการดำเนินงาน

- ควรมีการเผยแพร่กิจกรรมของ สป.กค. ให้มากขึ้น
- ควรมีการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น
- ควรจัดโต๊ะทำงานให้พนักงานบริการอย่างเพียงพอ
- งานด้านทรัพยากรบุคคลควรมีความรวดเร็วในการทำงานเพื่อรักษาประโยชน์ของราชการ

- เนื่องจากงานหลัก core business ของ สป.กค มีหลายด้าน เช่น งานด้าน HR งานด้าน IT ด้าน PR ซึ่งต่างกับหน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น กรมสรรพาสามิต หรือ ศุลกากร ที่มี core business ไปในเรื่องหลักเดียวกัน ดังนั้นควรมีการสื่อสาร พูดคุย ระหว่างสำนัก กลุ่ม ในสังกัด สป.กค มากขึ้น และควรมีการจัด Meeting forum แบบ Informal นอกเหนือจากที่หน่วยงานกำหนด เพื่อมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ในการปรับปรุง พัฒนา แก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ได้รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้มากขึ้น

- การดำเนินการระหว่างหน่วยงานใน สป.กค. ควรมีความร่วมมือ และเป็นหนึ่งเดียวกันให้มากๆ เพื่อการทำงานที่ประสิทธิภาพขององค์กร

๕. ด้านการประเมินผลและการแต่งตั้ง

- ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทายและทำอย่างจริงจัง
- ควรปรับปรุงการขั้นตอนการประเมินผลงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นระบบและมีความรวดเร็วมากขึ้น
- ควรลดงานในการติดตามและประเมินผลที่ไม่สามารถนำผลไปใช้ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระและทำให้เกิดการเสียเวลาในการทำงาน

๖. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

- ระบบการบรรจุแต่งตั้งควรเป็นของฝ่ายบุคคลเป็นผู้พิจารณาและรับผิดชอบหลักและควรมีความเป็นธรรมและมีหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูง
- การแต่งตั้งโยกย้ายบางตำแหน่งควรใช้วิธีสอบเพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ข เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการบริหารงานในตำแหน่งที่ได้รับ
- ควรมีการทำ Succession planning กับ Career path ให้เห็นเป็นรูปธรรม และมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่รวดเร็วขึ้น ไม่ควรให้มีตำแหน่งว่างนานเกินกว่า ๖ เดือน และไม่ควรมีใครควบตำแหน่งไว้โดยคนๆ เดียว ทำให้เสียโอกาสผู้อื่น
- ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง ให้มีความโปร่งใส และสามารถเปิดเผยสู่สาธารณะ
- ให้สิทธิ์ลูกจ้างชั่วคราวในการสอบเป็นพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อ เป็นแรงจูงใจลูกจ้างชั่วคราวในการทำงาน
- ควรจัดให้เปิดสอบเข้ารับราชการ สำหรับบุคคลภายใน สป.กค เพื่อให้บุคลากรใน สป.กค ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

- สป.กค ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและผลักดันบุคลากรของหน่วยงานให้มีโอกาสได้พิจารณาเลื่อนขึ้นหรือเปิดสอบเพื่อบรรจุตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เปิดสอบบุคลากรจากตำแหน่งลูกจ้างเข้าเป็นพนักงานราชการและเป็นราชการในที่สุด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรของ สป.กค.

๗. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรเพิ่มเติมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ เพราะบางหลักสูตรจำกัดสิทธิ์เอาไว้เฉพาะข้าราชการเท่านั้น เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น
- เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใน สป.กค. ได้บรรจุเป็นข้าราชการใน สป.กค.
- ควรมุงเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม
- ในการฝึกอบรมบางกิจกรรมควรมีการประเมินความสามารถของบุคคลก่อนอบรม
- ควรมีการพัฒนาทัศนคติของบุคคลในการให้บริการ
- ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิ์เข้าร่วมอมรมหรือประชุม เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน