

เลขที่การสภาคการศึกษา
รับที่ ๑๒๑
วันที่ 1 มี.ค. 2564
เวลา 15.07 น.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
รับที่ ๒๕๐
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๔.๕๕

สำนักอำนวยการ
รับที่ 1835
วันที่ 2 มี.ค. 2564
เวลา 13.33 น.

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขรับ ๒๒๑
ลงวันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา 10.๕๑

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๑๕๐

ถึง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงขอจัดส่งผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาพร้อมนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป และสำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อมูลผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม ขึ้นเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th/books/> รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

๑. ทราบ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๘, ๘๘๒๕

๒. มอน นธ.

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

- มอบ / แจ้ง
- กชอ. กบค.
- กพบ. กค.
- กอส. กกส.
- กนง.

- เที่ยงกลุ่มงาน สอ.
- ทราบและถือปฏิบัติ
- ดำเนินการต่อไป

(นางอำภา พรหมวาทย)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล



(นายอำนาจ วิชาญวดี)
เลขาธิการสภาการศึกษา
๒ มี.ค. 2564

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัดทุกปี สำหรับการสำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการตั้งแต่ ๑๓ มกราคม - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาดำเนินการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปใช้เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำกับและประเมินการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๒
ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร	๑๔

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๓ ของจำนวนประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ
๑๘ - ๒๕ ปี	-	-
๒๖ - ๓๐ ปี	๔	๕.๐๖
๓๑ - ๓๕ ปี	๑๖	๒๐.๒๕
๓๖ - ๔๐ ปี	๒๐	๒๕.๓๒
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๓	๑๖.๔๖
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๒	๑๕.๑๙
๕๑ - ๕๕ ปี	๕	๖.๓๓
๕๖ ปี ขึ้นไป	๙	๑๑.๓๙
รวม	๗๙	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ
น้อยกว่า ๑ ปี	-	-
๑ - ๕ ปี	๓๑	๓๙.๒๔
๖ - ๑๐ ปี	๑๐	๑๒.๖๖
๑๑ - ๑๕ ปี	๘	๑๐.๑๓
๑๖ - ๒๐ ปี	๙	๑๑.๓๙
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๑	๑๓.๙๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๓	๓.๘๐
๓๐ ปี ขึ้นไป	๗	๘.๘๖
รวม	๗๙	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป	๑๒	๑๕.๑๙
ระดับปฏิบัติงาน	๙	๑๑.๓๙
ระดับชำนาญงาน	๓	๓.๘๐
ระดับอาวุโส	-	-
ระดับทักษะพิเศษ	-	-
ประเภทวิชาการ	๖๕	๘๒.๒๘
ระดับปฏิบัติการ	๒๓	๒๙.๑๑
ระดับชำนาญการ	๑๔	๑๗.๗๒
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๗	๓๔.๑๘
ระดับเชี่ยวชาญ	๑	๑.๒๗
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
ประเภทอำนวยการ	๒	๒.๕๓
ระดับต้น	-	-
ระดับสูง	๒	๒.๕๓
รวม	๗๙	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถามและมีผลการสำรวจดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถาม

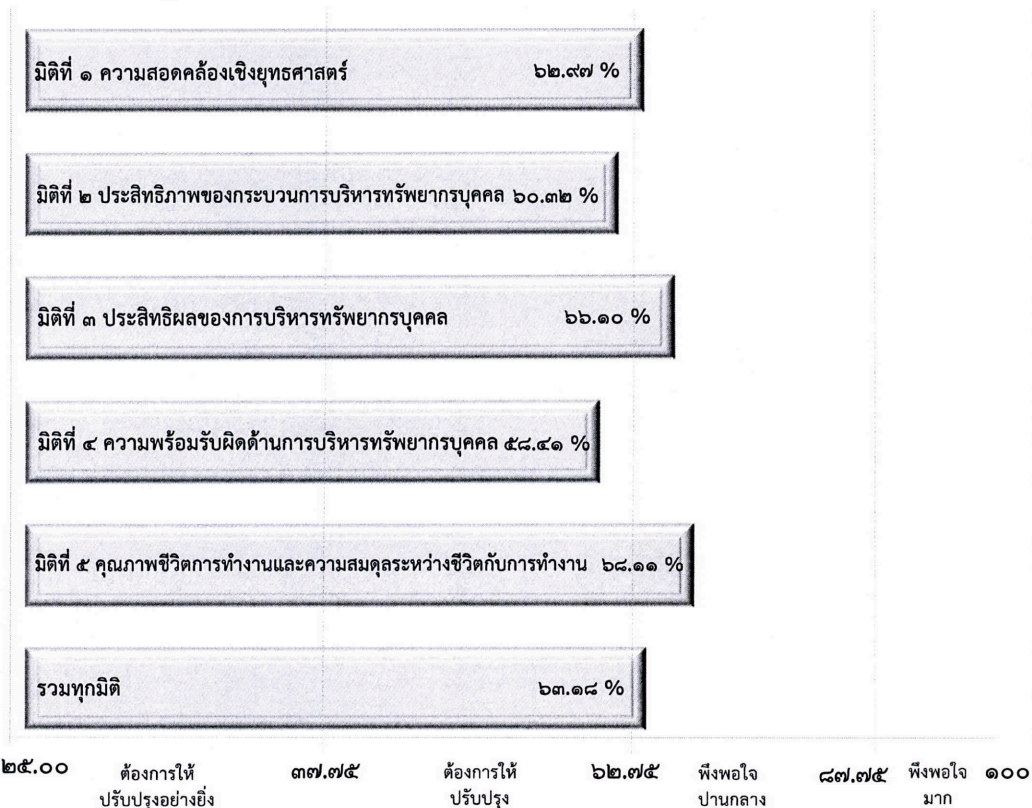
ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๕	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๕	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๕	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

ช่วงคะแนน ๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙ และ ๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๕ หรือน้อยกว่า ต้องการให้ส่วนราชการที่สังกัดปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ช่วงคะแนน ๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๕ มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐ มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด

ภาพที่ ๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามมิติ



ตารางที่ ๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
พลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามข้อความถามรายมิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๔๒ (๕๓.๑๖ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๙ (๑๑.๓๓ %)	๒.๕๗๐	๖๔.๒๔
๒. ส่วนราชการมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๔๖ (๕๘.๒๓ %)	๑๕ (๑๘.๙๙ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๑ (๑.๒๗ %)	๒.๘๓๕	๗๐.๘๙
๓. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่ มีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	๓ (๓.๘๐ %)	๒๙ (๓๖.๗๑ %)	๓๐ (๓๗.๙๗ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๑๗๗	๕๔.๔๓
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคนฯ ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗ (๘.๘๖ %)	๔๐ (๕๐.๖๓ %)	๒๔ (๓๐.๓๘ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๒.๕๔๔	๖๓.๖๑
๕. ส่วนราชการให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๖ (๗.๕๙ %)	๔๔ (๕๕.๗๐ %)	๑๙ (๒๔.๐๕ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๒.๕๕๗	๖๓.๙๒

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๖. ส่วนราชการมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๗ (๘.๘๖ %)	๓๕ (๔๔.๓๐ %)	๒๒ (๒๗.๘๕ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๒.๓๔๒	๕๘.๕๔
๗. ส่วนราชการมีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๔ (๕.๐๖ %)	๒๗ (๓๔.๑๘ %)	๒๕ (๓๑.๖๕ %)	๑๔ (๑๗.๗๒ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๒.๐๓๘	๕๐.๙๕
๘. ส่วนราชการมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๙ (๑๑.๓๙ %)	๔๔ (๕๕.๗๐ %)	๑๕ (๑๘.๙๙ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๕๔๔	๖๓.๖๑
๙. ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๒.๕๗๐	๖๔.๒๔
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๗๔๗	๖๘.๖๗
๑๑. ข้าราชการเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๔๒ (๕๓.๑๖ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๒.๗๘๕	๖๙.๖๒

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๑๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๒.๓๖๗	๕๙.๑๘
๑๓. ส่วนราชการมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖ (๗.๕๙ %)	๓๘ (๔๘.๑๐ %)	๑๔ (๑๗.๗๒ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๒.๒๐๓	๕๕.๐๖
๑๔. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปรากฏในฐานข้อมูลของส่วนราชการ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๘ (๑๑.๓๙ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๔๘๑	๖๒.๐๓
๑๕. ข้าราชการเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๒.๔๐๕	๖๐.๑๓

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๖. ข้าราชการเห็นว่า บุคลากร ในหน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ จำนวนผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการ จึงสามารถให้ การบริการที่ดี และผลักดัน การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนา ขีดความสามารถของ ส่วนราชการได้	๓ (๓.๘๐ %)	๔๗ (๕๙.๔๙ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๒.๔๐๕	๖๐.๑๓
๑๗. ข้าราชการเห็นว่า การฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ที่หน่วยงานหรือ ส่วนราชการจัดมีความเหมาะสม และช่วยให้ข้าราชการทำงาน ได้ดีขึ้น	๗ (๘.๘๖ %)	๔๒ (๕๓.๑๖ %)	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๔๘๑	๖๒.๐๓
๑๘. ข้าราชการเห็นว่า ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่าง ๆ มีความคุ้มค่า	๔ (๕.๐๖ %)	๔๔ (๕๕.๗๐ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๒.๓๑๖	๕๗.๙๑
๑๙. หน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น การลงเวลา ปฏิบัติราชการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๗ (๕๙.๔๙ %)	๑๗ (๒๑.๕๒ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๒.๖๔๖	๖๖.๑๔

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๐. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีนโยบายและมาตรการ การบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถดำรงรักษาไว้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๓ (๓.๘๐ %)	๓๘ (๔๘.๑๐ %)	๒๐ (๒๕.๓๒ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๒.๒๑๕	๕๕.๓๘
๒๑. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในส่วนราชการล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงาน ตามภารกิจให้บรรลุผล สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๖๐ (๗๕.๙๕ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๒.๙๒๔	๗๓.๑๐
๒๒. งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๖๐ (๗๕.๙๕ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๑ (๑.๒๗ %)	๓.๐๒๕	๗๕.๖๓
๒๓. ข้าราชการเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๕ (๖.๓๓ %)	๔๓ (๕๔.๔๓ %)	๑๗ (๒๑.๕๒ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๓๙๒	๕๙.๘๑
๒๔. บุคลากรในหน่วยงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเสมอภาค	๕ (๖.๓๓ %)	๕๑ (๖๔.๕๖ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๒.๔๙๔	๖๒.๓๔
๒๕. ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ต้นสังกัด	๒๘ (๓๕.๔๔ %)	๔๕ (๕๖.๙๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๓.๒๕๓	๘๑.๓๓
๒๖. ในช่วงปีที่ผ่านมา ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๗ (๒๑.๕๒ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๑ (๑.๒๗ %)	๒.๖๒๐	๖๕.๕๑

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๗. ข้าราชการมักได้รับข้อมูล ความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อ การทำงานอยู่เสมอ	๔ (๕.๐๖ %)	๕๗ (๗๒.๑๕ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๖๘๔	๖๗.๐๙
๒๘. ส่วนราชการมีระบบการจัดการ ความรู้ที่เป็นประโยชน์และ มีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการ สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๔ (๕.๐๖ %)	๔๖ (๕๘.๒๓ %)	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๒.๔๕๖	๖๑.๓๙
๒๙. ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๕ (๖.๓๓ %)	๕๔ (๖๘.๓๕ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๖๒๐	๖๕.๕๑
๓๐. ผู้บังคับบัญชามักยกย่องชมเชย ข้าราชการ เมื่อทำงานได้ดี	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๔๘ (๖๐.๗๖ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๗๘๕	๖๙.๖๒
๓๑. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการมักได้รับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๘ (๑๐.๑๓ %)	๕๕ (๖๙.๖๒ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๗๙๗	๖๙.๙๔
๓๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการประเมินได้	๖ (๗.๕๙ %)	๕๓ (๖๗.๐๙ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๖๗๑	๖๖.๗๗
๓๓. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่นและดีมากมีความเหมาะสม	๖ (๗.๕๙ %)	๔๕ (๕๖.๙๖ %)	๑๔ (๑๗.๗๒ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๕ (๖.๓๓ %)	๒.๔๘๑	๖๒.๐๓
๓๔. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่ในหน่วยงานที่ได้ เลื่อนเงินเดือนมากกว่ามักเป็น ผู้ที่มีผลงานดีกว่า	๓ (๓.๘๐ %)	๓๙ (๔๙.๓๗ %)	๑๙ (๒๔.๐๕ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๒๔๑	๕๖.๐๑

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๓๕. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ ใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาค และเป็นธรรม	๕ (๖.๓๓ %)	๔๗ (๕๙.๔๙ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๔๓๐	๖๐.๗๖
๓๖. ข้าราชการเห็นว่า การพิจารณา ความดี ความชอบ หรือ การให้คุณให้โทษในส่วนราชการ ยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็น พรรคพวกกัน	๖ (๗.๕๙ %)	๔๐ (๕๐.๖๓ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๒.๒๓๘	๕๖.๙๖
๓๗. ส่วนราชการมักแจ้งข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนา ประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบ อย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	๕ (๖.๓๓ %)	๕๒ (๖๕.๘๒ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๒.๕๓๒	๖๓.๒๙
๓๘. ส่วนราชการเปิดโอกาสให้ ข้าราชการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลในเรื่องต่าง ๆ	๔ (๕.๐๖ %)	๔๑ (๕๑.๙๐ %)	๑๘ (๒๒.๗๘ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๒.๓๒๙	๕๘.๒๓
๓๙. หากข้าราชการมีข้อคับข้องใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการพร้อมชี้แจง ทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/ เพิกเฉย	๕ (๖.๓๓ %)	๔๗ (๕๙.๔๙ %)	๗ (๘.๘๖ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๒.๓๑๖	๕๗.๙๑

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๐. ข้าราชการในส่วนราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๘ (๑๐.๑๓ %)	๓๖ (๔๕.๕๗ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๑๔ (๑๗.๗๒ %)	๒.๑๖๕	๕๔.๑๑
๔๑. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการมีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยไม่รีบร้อนใจ/อย่างรวดเร็ว	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๔ (๕๕.๗๐ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๑๕ (๑๘.๙๙ %)	๒.๓๐๔	๕๗.๕๙

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๒. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีความพยายามที่จะจัด สภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวก สบาย และทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	๒๓ (๒๙.๑๑ %)	๕๑ (๖๔.๕๖ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๑ (๑.๒๗ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๓.๑๖๕	๗๙.๑๑
๔๓. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ ที่ ส่วน ราชการ จัด ให้ มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำให้ข้าราชการสร้าง ผลงานที่ดีที่สุด	๒๗ (๓๔.๑๘ %)	๔๔ (๕๕.๗๐ %)	๖ (๗.๕๙ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๓.๑๙๐	๗๙.๗๕
๔๔. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ ให้ความสำคัญในการพัฒนา ระบบวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของ สังคมได้มากยิ่งขึ้น	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๕๐ (๖๓.๒๙ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๒ (๒.๕๓ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๗๘๕	๖๙.๖๒
๔๕. ส่วนราชการมีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น/ ความต้องการของข้าราชการ ในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุง การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๗ (๘.๘๖ %)	๔๗ (๕๙.๔๙ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๒.๔๖๘	๖๑.๗๑
๔๖. ส่วนราชการแสดงความพยายาม/ หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้กำลังคนในสังกัด	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๕ (๕๖.๙๖ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๒.๔๔๓	๖๑.๐๘

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๗. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่วนราชการจัดให้ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสังกัด	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔๐ (๕๐.๖๓ %)	๑๔ (๑๗.๗๒ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๑๓ (๑๖.๔๖ %)	๒.๓๒๙	๕๘.๒๓
๔๘. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๑๕ (๑๘.๙๙ %)	๔๙ (๖๒.๐๓ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๒.๘๗๓	๗๑.๘๔
๔๙. ข้าราชการเห็นว่า กำลังคนในสังกัดมีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๗ (๘.๘๖ %)	๔๙ (๖๒.๐๓ %)	๑๒ (๑๕.๑๙ %)	๘ (๑๐.๑๓ %)	๓ (๓.๘๐ %)	๒.๖๒๐	๖๕.๕๑
๕๐. ข้าราชการเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหินพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	๔๓ (๕๔.๔๓ %)	๑๘ (๒๒.๗๘ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๔ (๕.๐๖ %)	๒.๖๔๖	๖๖.๑๔

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	
	ใช่	ไม่ใช่
ในภาพรวม หน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖๒ (๗๘.๔๘ %)	๑๗ (๒๑.๕๒ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะลาออกจากราชการ	๒๒ (๒๗.๘๕ %)	๕๗ (๗๒.๑๕ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น	๓๑ (๓๙.๒๔ %)	๔๘ (๖๐.๗๖ %)

ตารางที่ ๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ
ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็น	จำนวนข้าราชการเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน : คน		
	ลำดับที่ ๑	ลำดับที่ ๒	ลำดับที่ ๓
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	๑๖ (๒๐.๒๕ %)		๒๐ (๒๕.๓๒ %)
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๖ (๒๐.๒๕ %)	๑๓ (๑๖.๕๖ %)	
การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว	๑๑ (๑๓.๙๒ %)		๑๐ (๑๒.๖๖ %)
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๘ (๑๐.๑๓ %)	๑๐ (๑๒.๖๖ %)	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม		๑๑ (๑๓.๙๒ %)	๙ (๑๑.๓๙ %)

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ข้าราชการส่วนใหญ่เลือกสูงสุด ๓ ลำดับแรกของประเด็นที่ส่วนราชการควรเร่งดำเนินการปรับปรุง ๓ ลำดับแรก