



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๖๐

ถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รับที่ ๑๕๔๕
วันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๒
เวลา ๑๐.๕๖ น.

กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่ ๖๕๕๒ วันที่ ๒๖/๑๑/๖๒
ชื่อเอกสาร
ผู้ส่ง จรุงพร เวลา ๑๑.๒๓

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๑๐ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงขอจัดส่งผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มาพร้อมนี้ และสำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อมูลผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม ขึ้นเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th/books/รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๙

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘



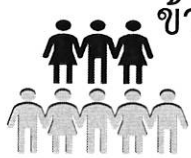
QR Code เว็บไซต์



ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผลจากการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. ในระหว่างวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในประเด็นที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำกับและประเมินการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการนั้น เป็นการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ


 ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ ๖๒๙ คน
 หรือ ๕๒.๕๕ % ของ
 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมดในสังกัด ๑,๑๙๗ คน

เพศ



หญิง

๗๙.๐๑ %



ชาย

๒๐.๙๙ %

อายุ



๑๘ - ๔๐ ปี

๔๑.๖๕ %



๔๑ - ๕๐ ปี

๒๙.๔๑ %



๕๑ ปีขึ้นไป

๒๘.๙๓ %

อายุราชการ



๓๙.๒๗ %

น้อยกว่า ๑๐ ปี



๑๘.๙๒ %

๑๑ - ๒๐ ปี



๔๑.๘๑ %

มากกว่า ๒๐ ปี

ประเภทและระดับตำแหน่ง

ปง

๖.๐๔ %

ชง

๑๓.๘๓ %

อว

๐.๔๘ %

ทพ

-

ทั่วไป

๒๐.๓๕ %

ปก

๒๑.๔๖ %

ชก

๓๘.๔๓ %

ชพ

๑๔.๙๕ %

ชช

๐.๑๖ %

ทว

-

วิชาการ

๗๕.๐๔ %

ต้น

-

สูง

๔.๖๑ %

อำนวยการ

๔.๖๑ %

การบริหารราชการ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนฯ

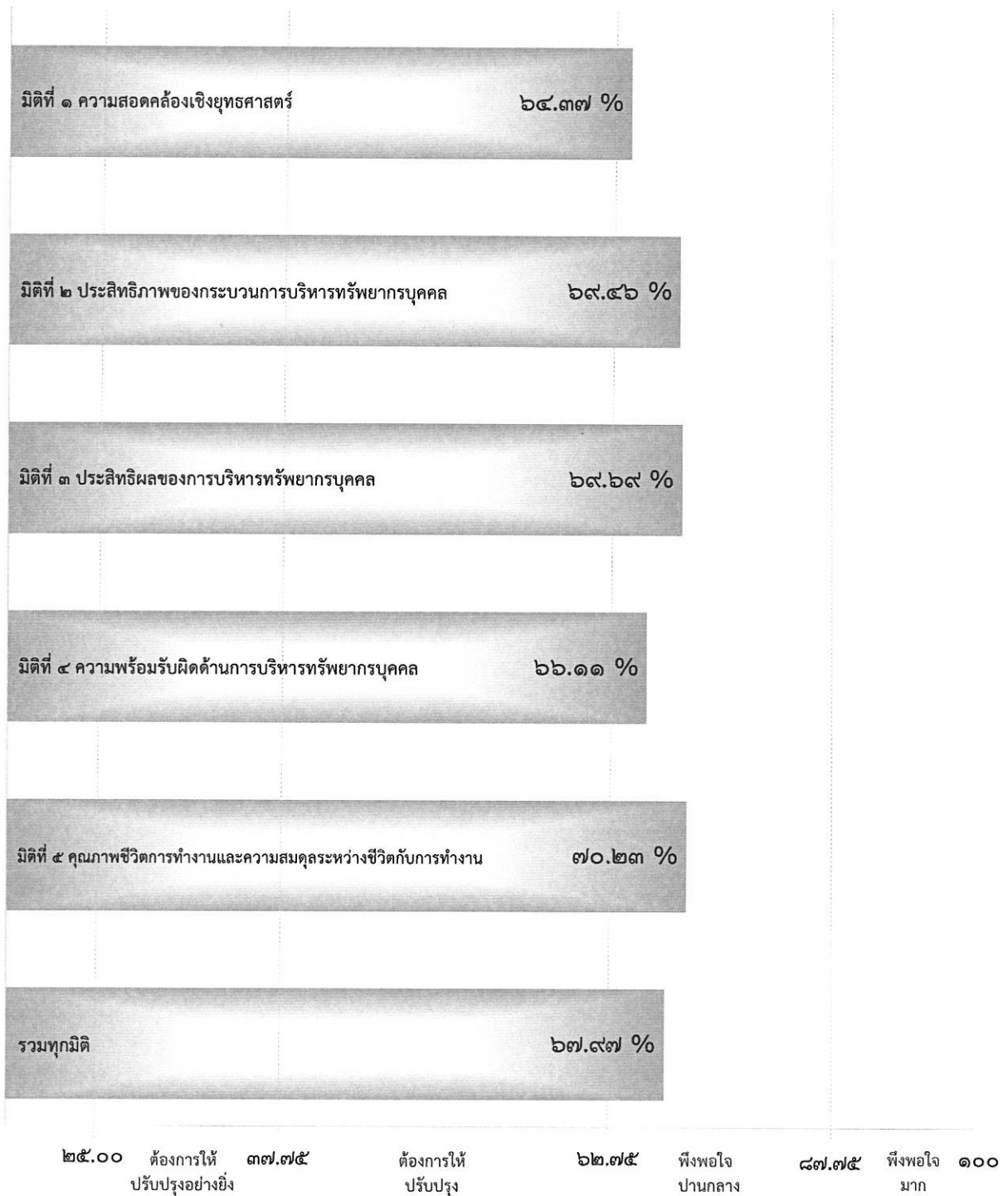
ส่วนกลาง

๒๙.๕๗ %

ส่วนภูมิภาค

๗๐.๔๓ %

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจในสังกัด
ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
จำแนกตามมิติ



หมายเหตุ คะแนนที่น้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

โดยประเด็นหลัก ๆ ในการสำรวจแต่ละมิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) การวางแผนและบริหารกำลังคนในภาพรวม ๓) การบริหารจัดการกลุ่มบุคคลผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และ ๔) การสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๔.๓๗)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๒) ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) การใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๔) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๙.๔๖)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ ๒) ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ๔) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๙.๖๙)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๒) ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๖.๑๑)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน ๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และ ๓) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๗๐.๒๓)

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจในสังกัดนี้ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จำแนกรายละเอียดตามมิติและข้อคำถาม ปรากฏดังตารางในหน้าต่อไป

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายชื่อ	
						คะแนน	ร้อยละ
นโยบายและแผนงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีส่วนช่วย สนับสนุนให้หน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๑๐๙ (๑๗.๓๓ %)	๔๑๔ (๖๕.๘๒ %)	๖๖ (๑๐.๔๙ %)	๒๑ (๓.๓๔ %)	๑๙ (๓.๐๒ %)	๒.๙๑๑	๗๒.๗๗
ส่วนราชการมีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้ความสามารถ รอบด้าน	๓๑ (๔.๙๓ %)	๒๗๗ (๔๔.๐๔ %)	๒๑๗ (๓๔.๕๐ %)	๗๒ (๑๑.๔๕ %)	๓๒ (๕.๐๙ %)	๒.๓๒๓	๕๘.๐๗
หน่วยงานมีกำลังคนเพียงพอ ในการปฏิบัติภารกิจ	๔๒ (๖.๖๘ %)	๒๓๕ (๓๗.๓๖ %)	๒๔๓ (๓๘.๖๓ %)	๑๐๒ (๑๖.๒๒ %)	๗ (๑.๑๑ %)	๒.๓๒๓	๕๘.๐๗
ส่วนราชการมีนโยบาย อย่างชัดเจนในการพัฒนา บุคลากร	๖๕ (๑๐.๓๓ %)	๓๔๗ (๕๕.๑๗ %)	๑๕๗ (๒๔.๙๖ %)	๔๑ (๖.๕๒ %)	๑๙ (๓.๐๒ %)	๒.๖๓๓	๖๕.๘๒
ส่วนราชการมีระบบที่ดี ในการคัดเลือกและพัฒนา ข้าราชการทำให้ได้ กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและ สมรรถนะสูง	๕๓ (๘.๔๓ %)	๓๓๔ (๕๓.๑๐ %)	๑๖๖ (๒๖.๓๙ %)	๔๘ (๗.๖๓ %)	๒๘ (๔.๔๕ %)	๒.๕๓๔	๖๓.๓๕
ส่วนราชการมีการส่งเสริม ให้มีการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๗๔ (๑๑.๗๖ %)	๓๘๕ (๖๑.๒๑ %)	๑๑๙ (๑๘.๙๒ %)	๒๖ (๔.๑๓ %)	๒๕ (๓.๙๗ %)	๒.๗๒๗	๖๘.๑๖

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ย รายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล		
						คะแนน	ร้อยละ
ความพึงพอใจต่อผลของ การดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เช่น การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๖๑ (๙.๗๐ %)	๓๖๑ (๕๗.๓๙ %)	๑๔๐ (๒๒.๒๖ %)	๔๔ (๗.๐๐ %)	๒๓ (๓.๖๖ %)	๒.๖๒๕	๖๕.๖๒
การสามารถใช้ประโยชน์ จากระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๖๙ (๑๐.๙๗ %)	๓๘๑ (๖๐.๕๗ %)	๑๓๖ (๒๑.๖๒ %)	๒๙ (๔.๖๑ %)	๑๔ (๒.๒๓ %)	๒.๗๓๔	๖๘.๓๖
การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่หน่วยงานหรือ ส่วนราชการจัด ช่วยให้ ข้าราชการทำงานได้ดีขึ้น	๑๐๑ (๑๖.๐๖ %)	๔๐๒ (๖๓.๙๑ %)	๙๑ (๑๔.๔๗ %)	๒๑ (๓.๓๔ %)	๑๔ (๒.๒๓ %)	๒.๘๘๒	๗๒.๐๖
การมีเครื่องมือเทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๘๙ (๑๔.๑๕ %)	๔๐๒ (๖๓.๙๑ %)	๑๐๘ (๑๗.๑๗ %)	๒๘ (๔.๔๕ %)	๒ (๐.๓๒ %)	๒.๘๗๑	๗๑.๗๘

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายชื่อ	
						คะแนน	ร้อยละ
ส่วนราชการมีการวางแผน ป้องกันและแก้ไขปัญหา การขาดแคลนกำลังคน ที่มีศักยภาพสูง	๓๒ (๕.๐๙ %)	๒๓๙ (๓๘.๐๐ %)	๒๒๒ (๓๕.๒๙ %)	๗๗ (๑๒.๒๔ %)	๕๙ (๙.๓๘ %)	๒.๑๗๒	๕๔.๒๙
การมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	๑๓๙ (๒๒.๑๐ %)	๔๐๐ (๖๓.๕๙ %)	๗๓ (๑๑.๖๑ %)	๑๐ (๑.๕๙ %)	๗ (๑.๑๑ %)	๓.๐๔๐	๗๕.๙๙
ภารกิจของส่วนราชการ ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานที่สำคัญ และมีความหมาย	๑๕๗ (๒๔.๙๖ %)	๓๙๓ (๖๒.๔๘ %)	๕๘ (๙.๒๒ %)	๑๔ (๒.๒๓ %)	๗ (๑.๑๑ %)	๓.๐๗๙	๗๖.๙๙
ในช่วงปีที่ผ่านมาข้าราชการมี โอกาสเข้ารับการพัฒนา	๑๑๗ (๑๘.๖๐ %)	๓๙๐ (๖๒.๐๐ %)	๘๗ (๑๓.๘๓ %)	๒๒ (๓.๕๐ %)	๑๓ (๒.๐๗ %)	๒.๙๑๖	๗๒.๘๙
ในช่วงปีที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชา ได้พูดคุยเกี่ยวกับการพัฒนา ความก้าวหน้าของข้าราชการ	๗๐ (๑๑.๑๓ %)	๓๔๑ (๕๔.๒๑ %)	๑๓๙ (๒๒.๑๐ %)	๕๑ (๘.๑๑ %)	๒๘ (๔.๔๕ %)	๒.๕๙๕	๖๔.๘๖
ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้ คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนในการพัฒนา และเรียนรู้อยู่เสมอ	๑๒๔ (๑๙.๗๑ %)	๓๕๙ (๕๗.๐๗ %)	๙๔ (๑๔.๙๔ %)	๔๑ (๖.๕๒ %)	๑๑ (๑.๗๕ %)	๒.๘๖๕	๗๑.๖๒
ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของหน่วยงาน	๑๒๖ (๒๐.๐๓ %)	๔๕๖ (๗๒.๕๐ %)	๓๔ (๕.๔๑ %)	๑๑ (๑.๗๕ %)	๒ (๐.๓๒ %)	๓.๑๐๒	๗๗.๕๔
การได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๘๗ (๑๓.๘๓ %)	๓๖๙ (๕๘.๖๖ %)	๑๒๔ (๑๙.๗๑ %)	๒๗ (๔.๒๙ %)	๒๒ (๓.๕๐ %)	๒.๗๕๐	๖๘.๗๖
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนราชการสามารถจำแนก/ แยกระดับผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน	๗๐ (๑๑.๑๓ %)	๓๖๗ (๕๘.๓๕ %)	๑๒๘ (๒๐.๓๕ %)	๓๗ (๕.๘๘ %)	๒๗ (๔.๒๙ %)	๒.๖๖๑	๖๖.๕๓
ความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ของส่วนราชการเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๗๖ (๑๒.๐๘ %)	๓๗๓ (๕๙.๓๐ %)	๑๑๘ (๑๘.๗๖ %)	๓๖ (๕.๗๒ %)	๒๖ (๔.๑๓ %)	๒.๖๙๕	๖๗.๓๗

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายชื่อ	
						คะแนน	ร้อยละ
ความเชื่อมั่นศรัทธา ผู้บริหารของส่วนราชการ	๑๑๑ (๑๗.๖๕ %)	๓๖๙ (๕๘.๖๖ %)	๑๑๖ (๑๘.๔๔ %)	๒๔ (๓.๘๒ %)	๙ (๑.๔๓ %)	๒.๘๗๓	๗๑.๘๒
การสามารถเข้าถึง ช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๔๕ (๗.๑๕ %)	๓๒๔ (๕๑.๕๑ %)	๑๖๑ (๒๕.๖๐ %)	๓๘ (๖.๐๔ %)	๖๑ (๙.๗๐ %)	๒.๔๐๔	๖๐.๑๐
ส่วนราชการใช้หลัก คุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๕๙ (๙.๓๘ %)	๓๔๑ (๕๔.๒๑ %)	๑๓๒ (๒๐.๙๙ %)	๕๕ (๘.๗๔ %)	๔๒ (๖.๖๘ %)	๒.๕๐๙	๖๒.๗๒
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และ ให้ความสำคัญกับการกำกับ ดูแลองค์กรที่ดี	๑๓๖ (๒๑.๖๒ %)	๔๐๙ (๖๕.๐๒ %)	๕๐ (๗.๙๕ %)	๒๑ (๓.๓๔ %)	๑๓ (๒.๐๗ %)	๓.๐๐๘	๗๕.๒๐
การได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๖๑ (๙.๗๐ %)	๓๕๐ (๕๕.๖๔ %)	๑๔๐ (๒๒.๒๖ %)	๓๒ (๕.๐๙ %)	๔๖ (๗.๓๑ %)	๒.๕๕๓	๖๓.๘๓
ส่วนราชการให้โอกาส ในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๔๘ (๗.๖๓ %)	๓๕๐ (๕๕.๖๔ %)	๑๕๕ (๒๔.๖๔ %)	๓๓ (๕.๒๕ %)	๔๓ (๖.๘๔ %)	๒.๕๒๐	๖๓.๐๐

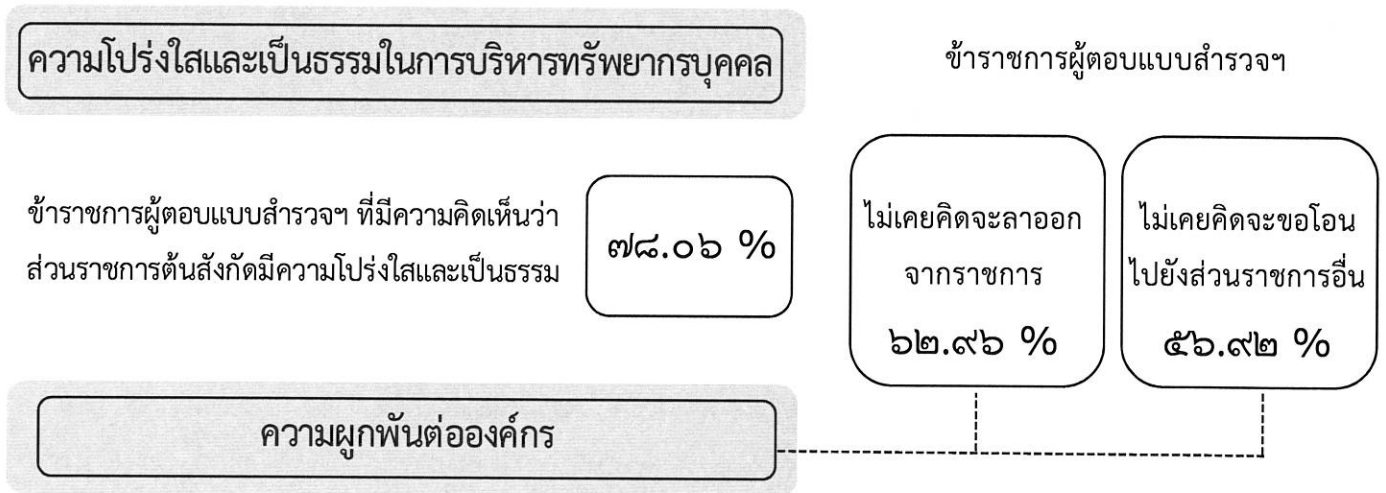
หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

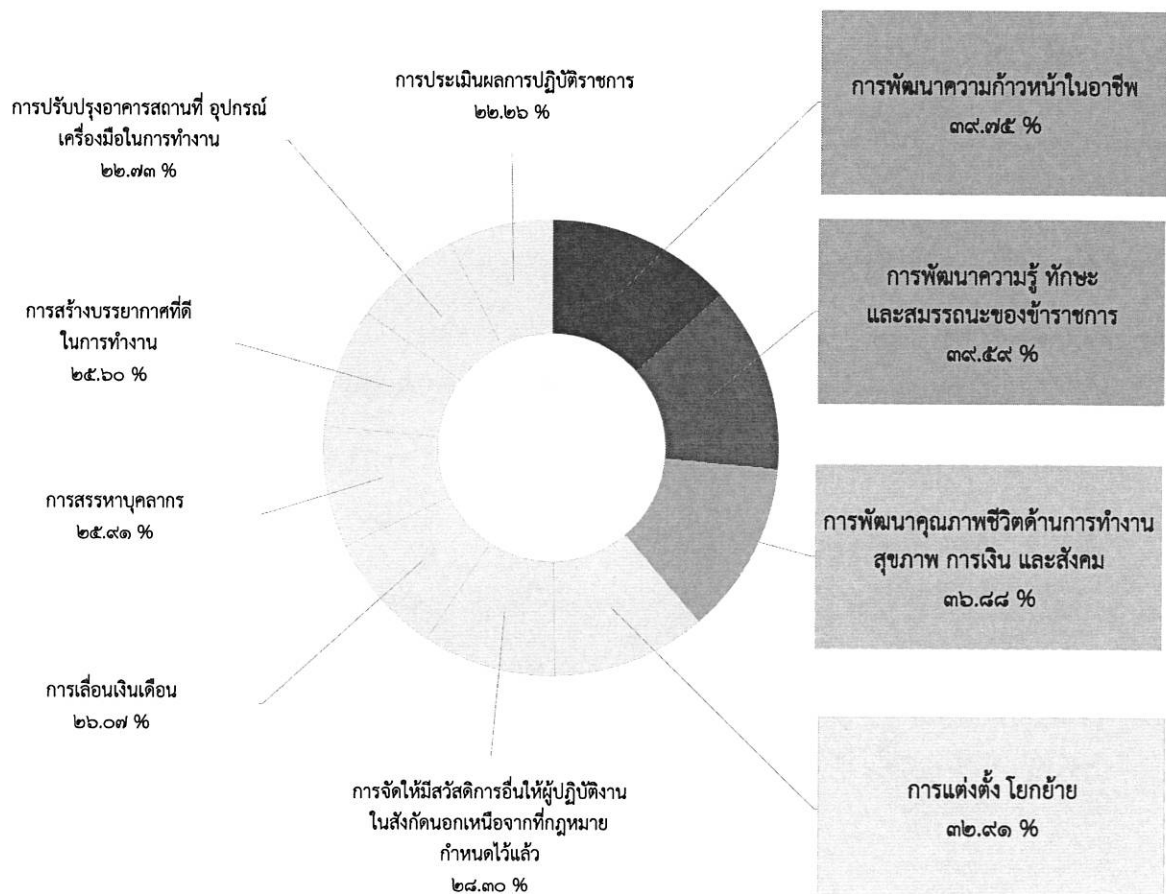
รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย ร้อยละ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล		
						คะแนน	ร้อยละ
ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	๖๓ (๑๐.๐๒ %)	๓๙๘ (๖๓.๒๘ %)	๑๓๙ (๒๒.๑๐ %)	๑๙ (๓.๐๒ %)	๑๐ (๑.๕๙ %)	๒.๗๗๑	๖๙.๒๘
ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๘๙ (๑๔.๑๕ %)	๓๘๔ (๖๑.๐๕ %)	๑๒๕ (๑๙.๘๗ %)	๒๓ (๓.๖๖ %)	๘ (๑.๒๗ %)	๒.๘๓๑	๗๐.๗๙
ผู้ร่วมงานให้ความเป็นมิตรให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๑๒๖ (๒๐.๐๓ %)	๔๑๙ (๖๖.๖๑ %)	๖๔ (๑๐.๑๗ %)	๑๖ (๒.๕๔ %)	๔ (๐.๖๔ %)	๓.๐๒๙	๗๕.๗๒
ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรสเจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๔๖ (๗.๓๑ %)	๓๐๒ (๔๘.๐๑ %)	๑๘๕ (๒๙.๔๑ %)	๖๘ (๑๐.๘๑ %)	๒๘ (๔.๔๕ %)	๒.๔๒๙	๖๐.๗๓
ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	๑๑๘ (๑๘.๗๖ %)	๔๑๘ (๖๖.๔๕ %)	๖๕ (๑๐.๓๓ %)	๒๒ (๓.๕๐ %)	๖ (๐.๙๕ %)	๒.๙๘๖	๗๔.๖๔

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ ประสงค์ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการต้นสังกัด และความผูกพันต่อองค์กร



ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต้นสังกัด
ที่ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ แสดงความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน



การแปลผลข้อมูล

ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๔	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๔	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

ช่วงคะแนน ๑.๐๐๐ - ๒.๕๐๙ หรือคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ หมายถึง ข้าราชการต้องการให้ส่วนราชการที่สังกัดปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ช่วงคะแนน ๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙ หรือคะแนนร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔ หมายถึง ข้าราชการมีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐ หรือคะแนนร้อยละ ๘๗.๗๕ ขึ้นไป หมายถึง ข้าราชการมีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด