



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๗๒

ถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รับที่... ๗๕๖๕
วันที่... ๑ มิ.ค. ๒๕๖๕
เวลา... ๑๓.๕๕ น.

กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒๑๐
รับที่... ๑๒๕๕ วันที่... ๑./๑./๖๕
เวลา... ๑๓.๕๕ น.
ผู้ส่ง... ๗๕๖๕ เวลา... ๑๓.๕๕

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 จึงขอจัดส่งผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาพร้อมนี้เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป 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



ที่ พม ๐๒๐๑(กบค.)/ ๓๖๖

เรียน ผอ.กก.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๙, ๘๘๒๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

เพื่อโปรดทราบ



ทบทวน 11 ก.ค. ๖๕
กลุ่ม กบค. และ กพค. ทบทวน เพื่อ
ปรับปรุง และ พัฒนา
[Signature]

(นางสาวบุษยา ใจสวาท)
ผู้อำนวยการกองกลาง
= ๑ มิ.ค. ๒๕๖๕

(นางสาวโสภา สังข์วรรณ)
ผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑ มิ.ค. ๒๕๖๕

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์



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 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๒
ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร	๑๔

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๓๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๕๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๗ ของจำนวนประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
๑๘ - ๒๕ ปี	๖	๑.๐๘
๒๖ - ๓๐ ปี	๕๕	๙.๙๑
๓๑ - ๓๕ ปี	๘๖	๑๕.๕๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๘๑	๑๔.๕๙
๔๑ - ๔๕ ปี	๙๑	๑๖.๔๐
๔๖ - ๕๐ ปี	๘๙	๑๖.๐๔
๕๑ - ๕๕ ปี	๘๒	๑๔.๗๗
๕๖ ปี ขึ้นไป	๖๕	๑๑.๗๑
รวม	๕๕๕	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่า ๑ ปี	๒	๐.๓๖
๑ - ๕ ปี	๑๒๘	๒๓.๐๖
๖ - ๑๐ ปี	๘๖	๑๕.๕๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๖๔	๑๑.๕๓
๑๖ - ๒๐ ปี	๕๓	๙.๕๕
๒๑ - ๒๕ ปี	๗๔	๑๓.๓๓
๒๖ - ๓๐ ปี	๘๒	๑๔.๗๗
๓๐ ปี ขึ้นไป	๖๖	๑๑.๘๙
รวม	๕๕๕	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป	๙๔	๑๖.๙๔
ระดับปฏิบัติงาน	๒๖	๔.๖๘
ระดับชำนาญงาน	๖๕	๑๑.๗๑
ระดับอาวุโส	๓	๐.๕๔
ระดับทักษะพิเศษ	-	-
ประเภทวิชาการ	๔๓๐	๗๗.๔๘
ระดับปฏิบัติการ	๑๒๓	๒๒.๑๖
ระดับชำนาญการ	๒๑๙	๓๙.๔๖
ระดับชำนาญการพิเศษ	๘๖	๑๕.๕๐
ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๐.๓๖
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
ประเภทอำนวยการ	๓๑	๕.๕๙
ระดับต้น	๑	๐.๑๘
ระดับสูง	๓๐	๕.๔๑
รวม	๕๕๕	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ของข้อความและมีผลการสำรวจดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความ

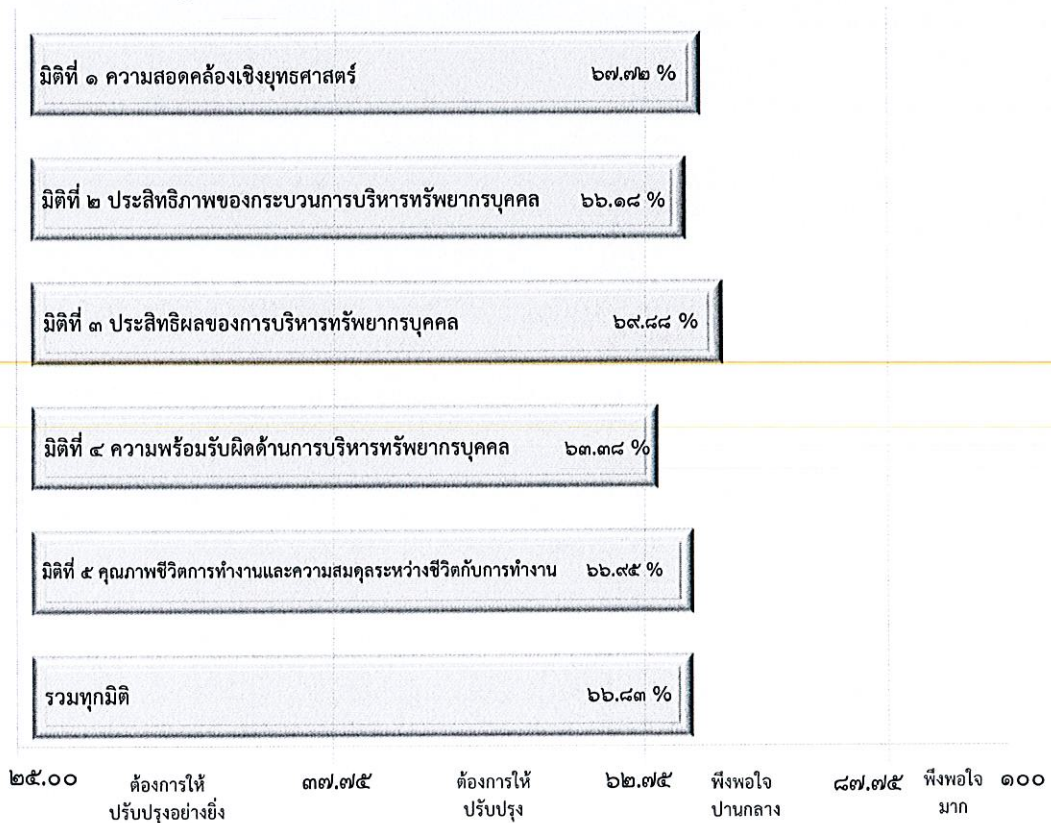
ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๔	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๔	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

ช่วงคะแนน ๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙ และ ๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๔ หรือน้อยกว่า
ต้องการให้ส่วนราชการที่สังกัดปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ช่วงคะแนน ๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔ มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐ มีความพึงพอใจมากต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด

ภาพที่ ๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
พลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ 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	๑๓๓ (๒๓.๙๖ %)	๓๒๙ (๕๙.๒๘ %)	๖๒ (๑๑.๑๗ %)	๒๒ (๓.๙๖ %)	๙ (๑.๖๒ %)	๓.๐๐๐	๗๕.๐๐
๒. ส่วนราชการมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ	๑๔๐ (๒๕.๒๓ %)	๓๔๒ (๖๑.๖๒ %)	๕๘ (๑๐.๔๕ %)	๑๒ (๒.๑๖ %)	๓ (๐.๕๔ %)	๓.๐๘๘	๗๗.๒๑
๓. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	๕๐ (๙.๐๑ %)	๑๙๕ (๓๕.๑๔ %)	๒๐๒ (๓๖.๔๐ %)	๑๐๐ (๑๘.๐๒ %)	๘ (๑.๔๔ %)	๒.๓๒๓	๕๘.๐๖
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคนฯ ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๒ (๗.๕๗ %)	๓๑๐ (๕๕.๘๖ %)	๑๕๑ (๒๗.๒๑ %)	๔๙ (๘.๘๓ %)	๓ (๐.๕๔ %)	๒.๖๑๑	๖๕.๒๗
๕. ส่วนราชการให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๘๑ (๑๔.๕๙ %)	๓๒๖ (๕๘.๗๔ %)	๑๐๑ (๑๘.๒๐ %)	๔๒ (๗.๕๗ %)	๕ (๐.๙๐ %)	๒.๗๘๖	๖๙.๖๔

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๖. ส่วนราชการมีระบบที่ดี ในการคัดเลือกและพัฒนา ข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคล ที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๕๖ (๑๐.๐๙ %)	๓๐๑ (๕๔.๒๓ %)	๑๓๔ (๒๔.๑๔ %)	๔๔ (๗.๙๓ %)	๒๐ (๓.๖๐ %)	๒.๕๙๓	๖๔.๘๒
๗. ส่วนราชการมีการวางแผน ป้องกันและแก้ไขปัญหา การขาดแคลนกำลังคนที่มี ทักษะและสมรรถนะสูง	๓๓ (๕.๙๕ %)	๒๓๔ (๔๒.๑๖ %)	๑๘๔ (๓๓.๑๕ %)	๗๓ (๑๓.๑๕ %)	๓๑ (๕.๕๙ %)	๒.๒๙๗	๕๗.๔๓
๘. ส่วนราชการมีการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๗๙ (๑๔.๒๓ %)	๓๓๓ (๖๐.๐๐ %)	๙๙ (๑๗.๘๔ %)	๒๙ (๕.๒๓ %)	๑๕ (๒.๗๐ %)	๒.๗๗๘	๖๙.๔๖
๙. ผู้บริหารระดับสูงเป็น แรงบันดาลใจให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	๘๕ (๑๕.๓๒ %)	๒๙๖ (๕๓.๓๓ %)	๑๑๙ (๒๑.๔๔ %)	๔๖ (๘.๒๙ %)	๙ (๑.๖๒ %)	๒.๗๒๔	๖๘.๑๑
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่าง ของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๙๘ (๑๗.๖๖ %)	๓๑๑ (๕๖.๐๔ %)	๑๐๔ (๑๘.๗๔ %)	๒๙ (๕.๒๓ %)	๑๓ (๒.๓๔ %)	๒.๘๑๔	๗๐.๓๖
๑๑. ข้าราชการเชื่อมั่นและ ศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของ ส่วนราชการ	๙๑ (๑๖.๔๐ %)	๓๑๙ (๕๗.๔๘ %)	๙๖ (๑๗.๓๐ %)	๓๒ (๕.๗๗ %)	๑๗ (๓.๐๖ %)	๒.๗๘๔	๖๙.๕๙

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	๖๒ (๑๑.๑๗ %)	๒๙๕ (๕๓.๑๕ %)	๑๒๐ (๒๑.๖๒ %)	๔๖ (๘.๒๙ %)	๓๒ (๕.๗๗ %)	๒.๕๕๗	๖๓.๙๒
๑๓. ส่วนราชการมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๙ (๑๒.๔๓ %)	๓๓๑ (๕๙.๖๔ %)	๑๐๒ (๑๘.๓๘ %)	๒๐ (๓.๖๐ %)	๓๓ (๕.๙๕ %)	๒.๖๙๐	๖๗.๒๕
๑๔. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปรากฏในฐานข้อมูลของส่วนราชการ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๙๐ (๑๖.๒๒ %)	๓๕๖ (๖๔.๑๔ %)	๘๐ (๑๔.๔๑ %)	๒๐ (๓.๖๐ %)	๙ (๑.๖๒ %)	๒.๘๙๗	๗๒.๔๓
๑๕. ข้าราชการเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๕๔ (๙.๗๓ %)	๒๗๐ (๔๘.๖๕ %)	๑๔๑ (๒๕.๔๑ %)	๕๐ (๙.๐๑ %)	๔๐ (๗.๒๒ %)	๒.๔๔๗	๖๑.๑๗

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รายข้อ	
	อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง	ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๖. ข้าราชการเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จึงสามารถให้การบริการที่ดี และผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการได้	๕๒ (๙.๓๗ %)	๒๘๔ (๕๑.๑๗ %)	๑๔๗ (๒๖.๔๙ %)	๔๕ (๘.๑๑ %)	๒๗ (๔.๘๖ %)	๒.๕๒๑	๖๓.๐๒
๑๗. ข้าราชการเห็นว่า การฝึกอบรมสัมมนา หน่วยงาน ที่หน่วยงานหรือส่วนราชการจัดมีความเหมาะสม และช่วยให้ข้าราชการทำงานได้ดีขึ้น	๘๑ (๑๔.๕๙ %)	๓๓๑ (๕๙.๖๔ %)	๑๐๘ (๑๙.๔๖ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๑๒ (๒.๑๖ %)	๒.๘๐๔	๗๐.๐๙
๑๘. ข้าราชการเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความคุ้มค่า	๖๓ (๑๑.๓๕ %)	๓๑๗ (๕๗.๑๒ %)	๑๑๙ (๒๑.๔๔ %)	๒๑ (๓.๗๘ %)	๓๕ (๖.๓๑ %)	๒.๖๓๔	๖๕.๘๖
๑๙. หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน	๖๔	๓๐๔	๑๒๖	๓๙	๒๒	๒.๖๒๙	๖๕.๗๒
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	(๑๑.๕๓ %)	(๕๔.๗๗ %)	(๒๒.๗๐ %)	(๗.๐๓ %)	(๓.๙๖ %)		

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รายข้อ	
	อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง	ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๐. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีนโยบายและมาตรการ การบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถดำรงรักษาไว้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๕๗ (๑๐.๒๗ %)	๓๑๐ (๕๕.๘๖ %)	๑๒๕ (๒๒.๕๒ %)	๔๐ (๗.๒๑ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๒.๖๐๙	๖๕.๒๓
๒๑. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในส่วนราชการล้วนเป็นผู้ที่มี ความรู้และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติ งานตามภารกิจให้บรรลุผล สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	๗๙ (๑๔.๒๓ %)	๓๓๔ (๖๐.๑๘ %)	๑๐๖ (๑๙.๑๐ %)	๒๐ (๓.๖๐ %)	๑๖ (๒.๘๘ %)	๒.๗๙๓	๖๙.๘๒
๒๒. งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	๑๑๑ (๒๐.๐๐ %)	๓๘๑ (๖๘.๖๕ %)	๔๙ (๘.๘๓ %)	๑๓ (๒.๓๔ %)	๑ (๐.๑๘ %)	๓.๐๕๙	๗๖.๔๙
๒๓. ข้าราชการเห็นว่า ผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๖๖ (๑๑.๘๙ %)	๓๓๐ (๕๙.๔๖ %)	๑๑๕ (๒๐.๗๒ %)	๒๑ (๓.๗๘ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๒.๗๑๒	๖๗.๗๙
๒๔. บุคลากรในหน่วยงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเสมอภาค	๖๕ (๑๑.๗๑ %)	๒๙๘ (๕๓.๖๙ %)	๑๒๖ (๒๒.๗๐ %)	๒๘ (๕.๐๕ %)	๓๘ (๖.๘๕ %)	๒.๕๘๔	๖๔.๕๙
๒๕. ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ด้นสังกัด	๑๙๖ (๓๕.๓๒ %)	๒๙๓ (๕๒.๗๙ %)	๔๗ (๘.๔๗ %)	๑๑ (๑.๙๘ %)	๘ (๑.๔๔ %)	๓.๑๘๖	๗๙.๖๔
๒๖. ในช่วงปีที่ผ่านมา ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๑๑๙ (๒๑.๔๔ %)	๓๒๑ (๕๗.๘๔ %)	๙๑ (๑๖.๔๐ %)	๑๗ (๓.๐๖ %)	๗ (๑.๒๖ %)	๒.๙๕๑	๗๓.๗๘

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๒๗. ข้าราชการมักได้รับข้อมูล ความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อ การทำงานอยู่เสมอ	๑๐๑ (๑๘.๒๐ %)	๓๕๓ (๖๓.๖๐ %)	๗๕ (๑๓.๕๑ %)	๑๖ (๒.๘๘ %)	๑๐ (๑.๘๐ %)	๒.๙๓๕	๗๓.๓๘
๒๘. ส่วนราชการมีระบบการจัดการ ความรู้ที่เป็นประโยชน์และ มีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการ สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๗๗ (๑๓.๘๗ %)	๓๒๕ (๕๘.๕๖ %)	๑๑๑ (๒๐.๐๐ %)	๓๑ (๕.๕๙ %)	๑๑ (๑.๙๘ %)	๒.๗๖๘	๖๙.๑๙
๒๙. ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๘๖ (๑๕.๕๐ %)	๒๘๙ (๕๒.๐๗ %)	๑๑๗ (๒๑.๐๘ %)	๔๐ (๗.๒๑ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๒.๖๗๖	๖๖.๘๙
๓๐. ผู้บังคับบัญชามักยกย่องชมเชย ข้าราชการ เมื่อทำงานได้ดี	๙๗ (๑๗.๔๘ %)	๓๒๐ (๕๗.๖๖ %)	๙๓ (๑๖.๗๖ %)	๒๒ (๓.๙๖ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๒.๘๐๔	๗๐.๐๙
๓๑. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการมักได้รับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๑๑๘ (๒๑.๒๖ %)	๓๔๐ (๖๑.๒๖ %)	๖๙ (๑๒.๔๓ %)	๑๙ (๓.๔๒ %)	๙ (๑.๖๒ %)	๒.๙๗๑	๗๔.๒๘
๓๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการประเมินได้	๗๗ (๑๓.๘๗ %)	๒๙๐ (๕๒.๒๕ %)	๑๒๖ (๒๒.๗๐ %)	๔๓ (๗.๗๕ %)	๑๙ (๓.๔๒ %)	๒.๖๕๔	๖๖.๓๕
๓๓. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่นและดีมากมีความเหมาะสม	๘๓ (๑๔.๙๕ %)	๓๐๗ (๕๕.๓๒ %)	๑๐๑ (๑๘.๒๐ %)	๓๑ (๕.๕๙ %)	๓๓ (๕.๙๕ %)	๒.๖๗๗	๖๖.๙๔
๓๔. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่ ในหน่วยงานที่ได้ เลื่อนเงินเดือนมากกว่ามักเป็น ผู้ที่มีผลงานดีกว่า	๖๗ (๑๒.๐๗ %)	๒๘๐ (๕๐.๔๕ %)	๑๓๓ (๒๓.๙๖ %)	๔๒ (๗.๕๗ %)	๓๓ (๕.๙๕ %)	๒.๕๕๑	๖๓.๗๘

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๓๕. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ ใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาค และเป็นธรรม	๖๗ (๑๒.๐๗ %)	๒๙๗ (๕๓.๕๑ %)	๑๒๒ (๒๑.๙๘ %)	๓๖ (๖.๔๙ %)	๓๓ (๕.๙๕ %)	๒.๕๙๓	๖๔.๘๒
๓๖. ข้าราชการเห็นว่า การพิจารณา ความดีความชอบ หรือ การให้ทุนให้โทษในส่วนราชการ ยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็น พรรคพวกกัน	๖๗ (๑๒.๐๗ %)	๒๙๐ (๕๒.๒๕ %)	๑๑๐ (๑๙.๘๒ %)	๕๐ (๙.๐๑ %)	๓๘ (๖.๘๕ %)	๒.๕๓๗	๖๓.๔๒
๓๗. ส่วนราชการมักแจ้งข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายพัฒนา ประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบ อย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	๖๑ (๑๐.๙๙ %)	๓๐๔ (๕๔.๗๗ %)	๑๒๖ (๒๒.๗๐ %)	๔๑ (๗.๓๙ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๒.๖๑๑	๖๕.๒๗
๓๘. ส่วนราชการเปิดโอกาสให้ ข้าราชการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลในเรื่องต่าง ๆ	๕๔ (๙.๗๓ %)	๓๐๓ (๕๔.๕๙ %)	๑๑๔ (๒๐.๕๔ %)	๔๕ (๘.๑๑ %)	๓๙ (๗.๐๓ %)	๒.๕๑๙	๖๒.๙๗
๓๙. หากข้าราชการมีข้อขัดข้องใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการพร้อมชี้แจง ทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/ เพิกเฉย	๖๖ (๑๑.๘๙ %)	๓๐๑ (๕๔.๒๓ %)	๑๐๓ (๑๘.๕๖ %)	๔๐ (๗.๒๑ %)	๔๕ (๘.๑๑ %)	๒.๕๔๖	๖๓.๖๕

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๐. ข้าราชการในส่วนราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๕๕ (๙.๙๑ %)	๒๘๕ (๕๑.๓๕ %)	๑๐๑ (๑๘.๒๐ %)	๔๔ (๗.๙๓ %)	๗๐ (๑๒.๖๑ %)	๒.๓๘๐	๕๙.๕๐
๔๑. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการมีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/อย่างรวดเร็ว	๖๖ (๑๑.๘๙ %)	๓๒๗ (๕๘.๙๒ %)	๗๗ (๑๓.๘๗ %)	๒๓ (๔.๑๔ %)	๖๒ (๑๑.๑๗ %)	๒.๕๖๒	๖๔.๐๕

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๒. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๘๑ (๑๔.๕๙ %)	๓๔๘ (๖๒.๗๐ %)	๗๙ (๑๔.๒๓ %)	๓๔ (๖.๑๓ %)	๑๓ (๒.๓๔ %)	๒.๘๑๑	๗๐.๒๗
๔๓. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ ที่ ส่วนราชการจัดให้ มีความเหมาะสม เพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้	๗๐ (๑๒.๖๑ %)	๓๑๒ (๕๖.๒๒ %)	๑๒๗ (๒๒.๘๘ %)	๓๔ (๖.๑๓ %)	๑๒ (๒.๑๖ %)	๒.๗๑๐	๖๗.๗๕
๔๔. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมได้มากยิ่งขึ้น	๗๗ (๑๓.๘๗ %)	๓๖๓ (๖๕.๔๑ %)	๘๑ (๑๔.๕๙ %)	๒๑ (๓.๗๘ %)	๑๓ (๒.๓๔ %)	๒.๘๔๗	๗๑.๑๗
๔๕. ส่วนราชการมีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของข้าราชการ	๕๘ (๑๐.๔๕ %)	๒๙๔ (๕๒.๙๗ %)	๑๒๙ (๒๓.๒๔ %)	๔๔ (๗.๙๓ %)	๓๐ (๕.๔๑ %)	๒.๕๕๑	๖๓.๗๘
ในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน							
๔๖. ส่วนราชการแสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กำลังคนในสังกัด	๕๗ (๑๐.๒๗ %)	๒๘๖ (๕๑.๕๓ %)	๑๓๑ (๒๓.๖๐ %)	๔๔ (๗.๙๓ %)	๓๗ (๖.๖๗ %)	๒.๕๐๘	๖๒.๗๐

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๗. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่วนราชการจัดให้ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสังกัด	๔๒ (๗.๕๗ %)	๒๗๑ (๔๘.๘๓ %)	๑๖๐ (๒๘.๘๓ %)	๓๙ (๗.๐๓ %)	๔๓ (๗.๗๕ %)	๒.๔๑๔	๖๐.๓๖
๔๘. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๗๔ (๑๓.๓๓ %)	๓๔๕ (๖๒.๑๖ %)	๙๒ (๑๖.๕๘ %)	๒๕ (๔.๕๐ %)	๑๙ (๓.๔๒ %)	๒.๗๗๕	๖๙.๓๗
๔๙. ข้าราชการเห็นว่า กำลังคนในสังกัดมีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๘๒ (๑๔.๗๗ %)	๓๑๖ (๕๖.๙๔ %)	๑๐๓ (๑๘.๕๖ %)	๓๘ (๖.๘๕ %)	๑๖ (๒.๘๘ %)	๒.๗๓๙	๖๘.๔๗
๕๐. ข้าราชการเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหินพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๘๕ (๑๕.๓๒ %)	๓๑๗ (๕๗.๑๒ %)	๙๙ (๑๗.๘๔ %)	๓๖ (๖.๔๙ %)	๑๘ (๓.๒๔ %)	๒.๗๔๘	๖๘.๖๙

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)	
	ใช่	ไม่ใช่
ในภาพรวม หน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔๔๑ (๗๙.๔๖ %)	๑๑๔ (๒๐.๕๔ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะลาออกจากราชการ	๒๐๑ (๓๖.๒๒ %)	๓๕๔ (๖๓.๗๘ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น	๒๕๕ (๔๕.๙๕ %)	๓๐๐ (๕๔.๐๕ %)

ตารางที่ ๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ
ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็น	จำนวนข้าราชการเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน: คน		
	ลำดับที่ ๑	ลำดับที่ ๒	ลำดับที่ ๓
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และ สังคม	๘๗ (๑๕.๖๘ %)	๗๐ (๑๒.๖๑ %)	๗๕ (๑๓.๕๑ %)
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	๘๐ (๑๔.๔๑ %)	๑๐๓ (๑๘.๕๖ %)	
การแต่งตั้ง โยกย้าย	๗๓ (๑๓.๑๕ %)		๖๗ (๑๒.๐๗ %)
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ		๗๒ (๑๒.๙๗ %)	๗๑ (๑๒.๗๙ %)

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ข้าราชการส่วนใหญ่เลือกสูงสุด ๓ ลำดับแรกของประเด็นที่ส่วนราชการควรเร่งดำเนินการปรับปรุง ๓ ลำดับแรก