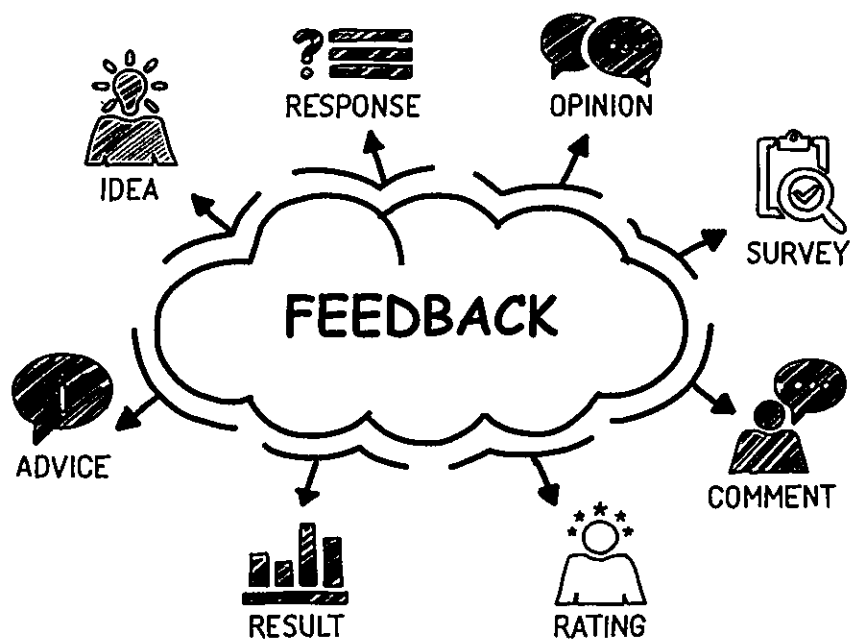






การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ  
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรมอุตุนิยมวิทยา



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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 ๑,๐๒๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๕๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๖ ของจำนวนประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
๑๘ - ๒๕ ปี	๑๘	๓.๑๑
๒๖ - ๓๐ ปี	๘๕	๑๔.๖๘
๓๑ - ๓๕ ปี	๗๓	๑๒.๖๑
๓๖ - ๔๐ ปี	๘๔	๑๔.๕๑
๔๑ - ๔๕ ปี	๖๗	๑๑.๕๗
๔๖ - ๕๐ ปี	๘๘	๑๕.๒๐
๕๑ - ๕๕ ปี	๙๐	๑๕.๕๔
๕๖ ปี ขึ้นไป	๗๔	๑๒.๗๘
รวม	๕๗๙	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่า ๑ ปี	๑	๐.๑๗
๑ - ๕ ปี	๑๑๙	๒๐.๕๕
๖ - ๑๐ ปี	๙๑	๑๕.๗๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๕๔	๙.๓๓
๑๖ - ๒๐ ปี	๒๒	๓.๘๐
๒๑ - ๒๕ ปี	๙๖	๑๖.๕๘
๒๖ - ๓๐ ปี	๘๐	๑๓.๘๒
๓๐ ปี ขึ้นไป	๑๑๖	๒๐.๐๓
รวม	๕๗๙	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป	๓๗๗	๖๕.๑๑
ระดับปฏิบัติงาน	๖๕	๑๑.๒๓
ระดับชำนาญงาน	๒๔๓	๔๑.๙๗
ระดับอาวุโส	๖๙	๑๑.๙๒
ระดับทักษะพิเศษ	-	-
ประเภทวิชาการ	๑๙๒	๓๓.๑๖
ระดับปฏิบัติการ	๑๑๕	๑๙.๘๖
ระดับชำนาญการ	๕๐	๘.๖๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๕	๔.๓๒
ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๐.๓๕
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
ประเภทอำนวยการ	๑๐	๑.๗๓
ระดับต้น	๕	๐.๘๖
ระดับสูง	๕	๐.๘๖
รวม	๕๗๙	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถามและมีผลการสำรวจดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถาม

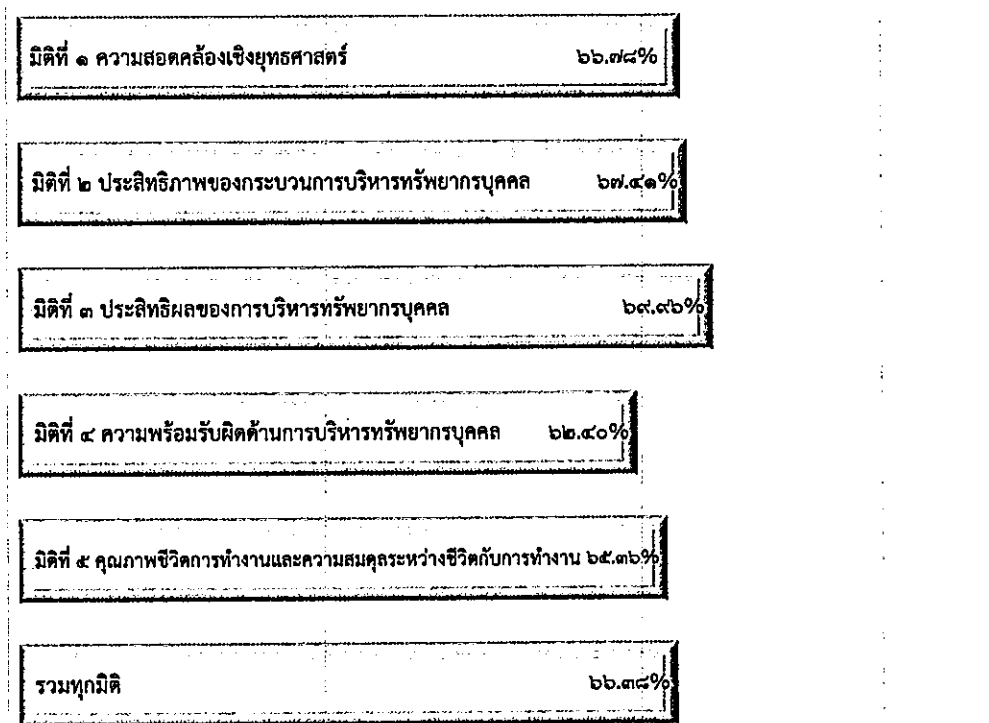
ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๔	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๔	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

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 มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐ มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด

ภาพที่ ๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามมิติ



๒๕.๐๐    ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง    ๓๗.๗๔    ต้องการให้ปรับปรุง    ๖๒.๗๔    พึงพอใจปานกลาง    ๘๗.๗๕    พึงพอใจมาก    ๑๐๐

ตารางที่ ๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามข้อคำถามรายมิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๑. นโยบายและแผนงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการมีส่วนช่วย สนับสนุนให้หน่วยงาน ที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่ บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๙๔ (๑๖.๒๓ %)	๓๘๓ (๖๖.๑๕ %)	๗๑ (๑๒.๒๖ %)	๑๘ (๓.๑๑ %)	๑๓ (๒.๒๕ %)	๒,๙๑๐	๗๒.๗๕
๒. ส่วนราชการมีการสื่อสาร อย่างชัดเจนให้ข้าราชการ เข้าใจทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ	๙๐ (๑๕.๕๔ %)	๓๙๔ (๖๘.๐๕ %)	๗๐ (๑๒.๐๙ %)	๑๕ (๒.๕๙ %)	๑๐ (๑.๗๓ %)	๒,๙๓๑	๗๓.๒๗
๓. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการ ปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวน ที่เหมาะสมกับการกิจ	๓๔ (๕.๘๗ %)	๒๑๙ (๓๗.๘๒ %)	๒๒๘ (๓๙.๓๘ %)	๘๗ (๑๕.๐๓ %)	๑๑ (๑.๙๐ %)	๒,๓๐๗	๕๗.๖๙
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ข้าราชการ ปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคนฯ ที่มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาท การกิจ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๘๐ (๑๓.๘๒ %)	๓๕๒ (๖๐.๗๙ %)	๑๒๐ (๒๐.๗๓ %)	๒๓ (๓.๙๗ %)	๔ (๐.๖๙ %)	๒,๘๓๑	๗๐.๗๗
๕. ส่วนราชการให้ความสำคัญ ในการพัฒนาขีดความสามารถ ของกำลังคนที่เหมาะสมกับ ทิศทางขององค์กร เพื่อให้ พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ สร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๖๙ (๑๑.๙๒ %)	๓๓๒ (๕๗.๓๔ %)	๑๓๙ (๒๔.๐๑ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๙ (๑.๕๕ %)	๒,๗๒๙	๖๘.๒๒



รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๖. ส่วนราชการมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๕๕ (๙.๕๐ %)	๓๒๘ (๕๖.๖๕ %)	๑๕๐ (๒๕.๙๑ %)	๓๖ (๖.๒๒ %)	๑๐ (๑.๗๓ %)	๒.๖๖๐	๖๖.๔๙
๗. ส่วนราชการมีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓๕ (๖.๐๔ %)	๒๖๐ (๔๔.๙๑ %)	๑๘๘ (๓๒.๔๗ %)	๖๖ (๑๑.๔๐ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๒.๓๕๒	๕๘.๘๑
๘. ส่วนราชการมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๔๔ (๗.๖๐ %)	๓๒๔ (๕๕.๙๖ %)	๑๔๕ (๒๕.๐๔ %)	๓๘ (๖.๕๖ %)	๒๘ (๔.๘๔ %)	๒.๕๔๙	๖๓.๗๓
๙. ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๕๙ (๑๐.๑๙ %)	๓๒๔ (๕๕.๙๖ %)	๑๓๙ (๒๔.๐๑ %)	๔๕ (๗.๗๗ %)	๑๒ (๒.๐๗ %)	๒.๖๔๔	๖๖.๑๑
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๗๔ (๑๒.๗๘ %)	๓๒๙ (๕๖.๘๒ %)	๑๒๐ (๒๐.๗๓ %)	๔๓ (๗.๔๓ %)	๑๓ (๒.๒๕ %)	๒.๗๐๕	๖๗.๖๒
๑๑. ข้าราชการเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ	๗๘ (๑๓.๔๗ %)	๓๔๓ (๕๙.๒๔ %)	๑๑๔ (๑๙.๖๙ %)	๓๑ (๕.๓๕ %)	๑๓ (๒.๒๕ %)	๒.๗๖๓	๖๙.๐๘

## มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
	๑๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	๕๕ (๙.๕๐ %)	๓๓๒ (๕๗.๓๔ %)	๑๓๓ (๒๒.๙๗ %)	๓๕ (๖.๐๔ %)		
๑๓. ส่วนราชการมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๙ (๑๑.๙๒ %)	๓๗๖ (๖๔.๙๔ %)	๙๐ (๑๕.๕๔ %)	๑๒ (๒.๐๗ %)	๓๒ (๕.๕๓ %)	๒.๗๕๖	๖๘.๙๑
๑๔. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปรากฏในฐานข้อมูลของส่วนราชการ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๑๑๐ (๑๙.๐๐ %)	๓๘๙ (๖๗.๑๘ %)	๖๙ (๑๑.๙๒ %)	๗ (๑.๒๑ %)	๔ (๐.๖๙ %)	๓.๐๒๖	๗๕.๖๕
๑๕. ข้าราชการเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๔๘ (๘.๒๙ %)	๓๒๑ (๕๕.๔๔ %)	๑๔๗ (๒๕.๓๙ %)	๕๐ (๖.๙๑ %)	๒๓ (๓.๙๗ %)	๒.๕๗๒	๖๔.๒๙

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๑๖. ข้าราชการเห็นว่า บุคลากร ในหน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ จำนวนผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการ จึงสามารถให้ การบริการที่ดี และผลักดัน การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนา ขีดความสามารถของ ส่วนราชการได้	๕๐ (๘.๖๔ %)	๓๓๒ (๕๗.๓๔ %)	๑๓๓ (๒๒.๙๗ %)	๓๔ (๕.๘๗ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๒.๕๘๔	๖๔.๕๙
๑๗. ข้าราชการเห็นว่า การฝึกอบรม สัมมนา อบรม ที่หน่วยงานหรือ ส่วนราชการจัดมีความเหมาะสม และช่วยให้ข้าราชการทำงาน ได้ดีขึ้น	๘๑ (๑๓.๙๙ %)	๓๓๑ (๕๗.๑๗ %)	๑๓๐ (๒๒.๔๕ %)	๒๕ (๔.๓๒ %)	๑๒ (๒.๐๗ %)	๒.๗๖๗	๖๙.๑๗
๑๘. ข้าราชการเห็นว่า ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่าง ๆ มีความคุ้มค่า	๓๙ (๖.๗๔ %)	๓๑๗ (๕๔.๗๕ %)	๑๕๐ (๒๕.๙๑ %)	๒๘ (๔.๘๔ %)	๔๕ (๗.๗๗ %)	๒.๔๗๘	๖๑.๙๖
๑๙. หน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น การลงเวลา ปฏิบัติราชการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	๗๒ (๑๒.๔๔ %)	๓๕๗ (๖๑.๖๖ %)	๑๑๑ (๑๙.๑๗ %)	๒๑ (๓.๖๓ %)	๑๘ (๓.๑๑ %)	๒.๗๖๗	๖๙.๑๗

### มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๒๐. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีนโยบายและมาตรการ การบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๕๖ (๙.๖๗ %)	๓๒๙ (๕๖.๘๒ %)	๑๔๒ (๒๔.๕๓ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๒๒ (๓.๘๐ %)	๒.๖๓๔	๖๕.๘๕
๒๑. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในส่วนราชการล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผล สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	๗๙ (๑๓.๖๔ %)	๔๐๑ (๖๙.๒๖ %)	๘๓ (๑๔.๓๔ %)	๗ (๑.๒๑ %)	๙ (๑.๕๕ %)	๒.๙๒๒	๗๓.๐๖
๒๒. งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	๑๑๗ (๒๐.๒๑ %)	๔๑๑ (๗๐.๙๘ %)	๔๙ (๘.๔๖ %)	๐ (๐.๐๐ %)	๒ (๐.๓๕ %)	๓.๑๐๗	๗๗.๖๘
๒๓. ข้าราชการเห็นว่า ผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๕๓ (๙.๑๕ %)	๓๒๖ (๕๖.๓๐ %)	๑๕๓ (๒๖.๔๒ %)	๒๖ (๔.๔๙ %)	๒๑ (๓.๖๓ %)	๒.๖๒๙	๖๕.๗๒
๒๔. บุคลากรในหน่วยงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเสมอภาค	๕๓ (๙.๑๕ %)	๓๒๗ (๕๖.๔๘ %)	๑๓๐ (๒๒.๔๕ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๓๙ (๖.๗๔ %)	๒.๕๖๑	๖๔.๐๓
๒๕. ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ต้นสังกัด	๒๐๘ (๓๕.๙๒ %)	๓๓๑ (๕๗.๑๗ %)	๓๓ (๕.๗๐ %)	๓ (๐.๕๒ %)	๔ (๐.๖๙ %)	๓.๒๗๑	๘๑.๗๘
๒๖. ในช่วงปีที่ผ่านมา ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๗๖ (๑๓.๑๓ %)	๓๐๓ (๕๒.๓๓ %)	๑๔๐ (๒๔.๑๘ %)	๔๔ (๗.๖๐ %)	๑๖ (๒.๗๖ %)	๒.๖๕๕	๖๖.๓๖

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๒๗. ข้าราชการมักได้รับข้อมูล ความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อ การทำงานอยู่เสมอ	๗๑ (๑๒.๒๖ %)	๓๘๒ (๖๕.๙๘ %)	๙๘ (๑๖.๙๓ %)	๒๐ (๓.๔๕ %)	๘ (๑.๓๘ %)	๒.๘๔๓	๗๑.๐๗
๒๘. ส่วนราชการมีระบบการจัดการ ความรู้ที่เป็นประโยชน์และ มีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการ สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๗ (๑๑.๕๗ %)	๓๖๒ (๖๒.๕๒ %)	๑๒๑ (๒๐.๙๐ %)	๒๐ (๓.๔๕ %)	๙ (๑.๕๕ %)	๒.๗๙๑	๖๙.๗๘
๒๙. ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๗๙ (๑๓.๖๔ %)	๓๔๔ (๕๙.๔๑ %)	๑๐๙ (๑๘.๘๓ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๑๗ (๒.๙๔ %)	๒.๗๕๖	๖๘.๙๑
๓๐. ผู้บังคับบัญชามักยกย่องชมเชย ข้าราชการ เมื่อทำงานได้ดี	๘๓ (๑๔.๓๔ %)	๓๕๗ (๖๑.๖๖ %)	๑๐๑ (๑๗.๔๔ %)	๒๑ (๓.๖๓ %)	๑๗ (๒.๙๔ %)	๒.๘๐๘	๗๐.๒๑
๓๑. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการมักได้รับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๘๕ (๑๔.๖๘ %)	๓๖๗ (๖๓.๓๙ %)	๙๙ (๑๗.๑๐ %)	๒๐ (๓.๔๕ %)	๘ (๑.๓๘ %)	๒.๘๖๕	๗๑.๖๓
๓๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการประเมินได้	๗๑ (๑๒.๒๖ %)	๓๖๒ (๖๒.๕๒ %)	๑๐๙ (๑๘.๘๓ %)	๒๓ (๓.๙๗ %)	๑๔ (๒.๔๒ %)	๒.๗๘๒	๖๙.๕๖
๓๓. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ในหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่นและดีมากมีความเหมาะสม	๗๘ (๑๓.๔๗ %)	๓๔๓ (๕๙.๒๔ %)	๑๑๒ (๑๙.๓๔ %)	๒๕ (๔.๓๒ %)	๒๑ (๓.๖๓ %)	๒.๗๔๖	๖๘.๖๕
๓๔. ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่ ในหน่วยงานที่ได้ เลื่อนเงินเดือนมากกว่ามักเป็น ผู้ที่มีผลงานดีกว่า	๖๗ (๑๑.๕๗ %)	๓๐๓ (๕๒.๓๓ %)	๑๔๗ (๒๕.๓๙ %)	๓๗ (๖.๓๙ %)	๒๕ (๔.๓๒ %)	๒.๖๐๔	๖๕.๑๑

### มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๓๕. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการใช้กฎระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา และเป็นธรรม	๕๔ (๙.๓๓ %)	๓๑๘ (๕๔.๙๒ %)	๑๔๑ (๒๔.๓๕ %)	๓๖ (๖.๒๒ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๒.๕๗๐	๖๔.๒๕
๓๖. ข้าราชการเห็นว่า การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการให้คุณให้โทษในส่วนราชการยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นพรรคพวกกัน	๕๖ (๙.๖๗ %)	๒๙๑ (๕๐.๒๖ %)	๑๓๖ (๒๓.๔๙ %)	๖๕ (๑๑.๒๓ %)	๓๑ (๕.๓๕ %)	๒.๔๗๗	๖๑.๙๒
๓๗. ส่วนราชการมักแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนาประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	๗๐ (๑๒.๐๙ %)	๓๘๘ (๖๗.๐๑ %)	๙๐ (๑๕.๕๔ %)	๑๖ (๒.๗๖ %)	๑๕ (๒.๕๕ %)	๒.๘๓๒	๗๐.๘๑
๓๘. ส่วนราชการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	๔๑ (๗.๐๘ %)	๓๐๐ (๕๑.๘๑ %)	๑๕๔ (๒๖.๖๐ %)	๓๘ (๖.๕๖ %)	๔๖ (๗.๙๔ %)	๒.๔๓๕	๖๐.๘๘
๓๙. หากข้าราชการมีข้อคับข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการพร้อมชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/เพิกเฉย	๔๔ (๗.๖๐ %)	๓๑๗ (๕๔.๗๕ %)	๑๓๙ (๒๔.๐๑ %)	๓๐ (๕.๑๘ %)	๔๙ (๘.๔๖ %)	๒.๔๗๘	๖๑.๙๖

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
๔๐. ข้าราชการในส่วนราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๕๐ (๘.๖๔ %)	๒๗๗ (๔๗.๘๔ %)	๑๒๙ (๒๒.๒๘ %)	๖๔ (๑๑.๐๕ %)	๕๙ (๑๐.๑๙ %)	๒.๓๓๗	๕๘.๔๒
๔๑. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการมีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/อย่างรวดเร็ว	๔๗ (๘.๑๒ %)	๒๘๖ (๔๙.๔๐ %)	๑๓๙ (๒๔.๐๑ %)	๓๓ (๕.๗๐ %)	๗๔ (๑๒.๗๘ %)	๒.๓๔๔	๕๘.๕๙

### มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๒. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ มีความพยายามที่จะจัด สภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวก สบาย และทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	๖๖ (๑๑.๔๐ %)	๓๓๖ (๕๘.๐๓ %)	๑๓๖ (๒๓.๔๙ %)	๓๖ (๖.๒๒ %)	๕ (๐.๘๖ %)	๒.๗๒๙	๖๘.๒๒
๔๓. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ ที่ ส่วน ราชการ จัด ให้ มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำให้ข้าราชการสร้าง ผลงานที่ดีได้	๕๔ (๙.๓๓ %)	๒๙๗ (๕๑.๓๐ %)	๑๖๒ (๒๗.๙๘ %)	๕๘ (๑๐.๐๒ %)	๘ (๑.๓๘ %)	๒.๕๗๒	๖๔.๒๙
๔๔. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการ ให้ความสำคัญในการพัฒนา ระบบวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของ สังคมได้มากยิ่งขึ้น	๖๔ (๑๑.๐๕ %)	๓๘๓ (๖๖.๑๕ %)	๙๖ (๑๖.๕๘ %)	๑๘ (๓.๑๑ %)	๑๘ (๓.๑๑ %)	๒.๗๘๙	๖๙.๗๓
๔๕. ส่วนราชการมีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น/ ความต้องการของข้าราชการ ในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุง การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๔๑ (๗.๐๘ %)	๒๗๕ (๔๗.๕๐ %)	๑๗๙ (๓๐.๙๒ %)	๔๙ (๘.๔๖ %)	๓๕ (๖.๐๔ %)	๒.๔๑๑	๖๐.๒๘
๔๖. ส่วนราชการแสดงความพยายาม/ หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้กำลังคนในสังกัด	๔๕ (๗.๗๗ %)	๒๗๓ (๔๗.๑๕ %)	๑๖๘ (๒๙.๐๒ %)	๕๔ (๙.๓๓ %)	๓๙ (๖.๗๔ %)	๒.๓๙๙	๕๙.๙๗



รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๗. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่วนราชการจัดให้ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสังกัด	๔๐ (๖.๙๑ %)	๒๖๔ (๔๕.๖๐ %)	๑๙๔ (๓๓.๕๑ %)	๔๕ (๗.๗๗ %)	๓๖ (๖.๒๒ %)	๒.๓๙๒	๕๙.๘๐
๔๘. ข้าราชการเห็นว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๖๔ (๑๑.๐๕ %)	๓๘๒ (๖๕.๙๘ %)	๙๐ (๑๕.๕๔ %)	๒๐ (๓.๔๕ %)	๒๓ (๓.๙๗ %)	๒.๗๖๗	๖๙.๑๗
๔๙. ข้าราชการเห็นว่า กำลังคนในสังกัดมีความสมัครสมานสามัคคี สนิทสนมกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๗๔ (๑๒.๗๘ %)	๓๕๐ (๖๐.๔๕ %)	๑๒๐ (๒๐.๗๓ %)	๒๙ (๕.๐๑ %)	๖ (๑.๐๔ %)	๒.๗๘๙	๖๙.๗๓
๕๐. ข้าราชการเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ท่างเห็นพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๖๓ (๑๐.๘๘ %)	๓๓๕ (๕๗.๘๖ %)	๑๒๙ (๒๒.๒๘ %)	๓๗ (๖.๓๙ %)	๑๕ (๒.๕๙ %)	๒.๖๘๐	๖๗.๐๑

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)	
	ใช่	ไม่ใช่
ในภาพรวม หน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔๒๗ (๗๓.๗๕ %)	๑๕๒ (๒๖.๒๕ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะลาออกจากราชการ	๑๓๔ (๒๓.๑๔ %)	๔๔๕ (๗๖.๘๖ %)
ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น	๑๑๙ (๒๐.๕๕ %)	๔๖๐ (๗๙.๔๕ %)

ตารางที่ ๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ  
ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็น	จำนวนข้าราชการเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน : คน		
	ลำดับที่ ๑	ลำดับที่ ๒	ลำดับที่ ๓
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	๘๖ (๑๔.๘๕ %)	๑๐๗ (๑๘.๔๘ %)	
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๘๖ (๑๔.๘๕ %)		
การแต่งตั้ง โยกย้าย	๗๙ (๑๓.๖๔ %)		
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	๖๔ (๑๑.๐๕ %)		๖๐ (๑๐.๓๖ %)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๖๔ (๑๑.๐๕ %)	๗๖ (๑๓.๑๓ %)	๙๗ (๑๖.๗๕ %)
การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว		๖๓ (๑๐.๘๘ %)	๖๙ (๑๑.๙๒ %)

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ข้าราชการส่วนใหญ่เลือกสูงสุด ๓ ลำดับแรกของประเด็นที่ส่วนราชการควรเร่งดำเนินการปรับปรุง ๓ ลำดับแรก