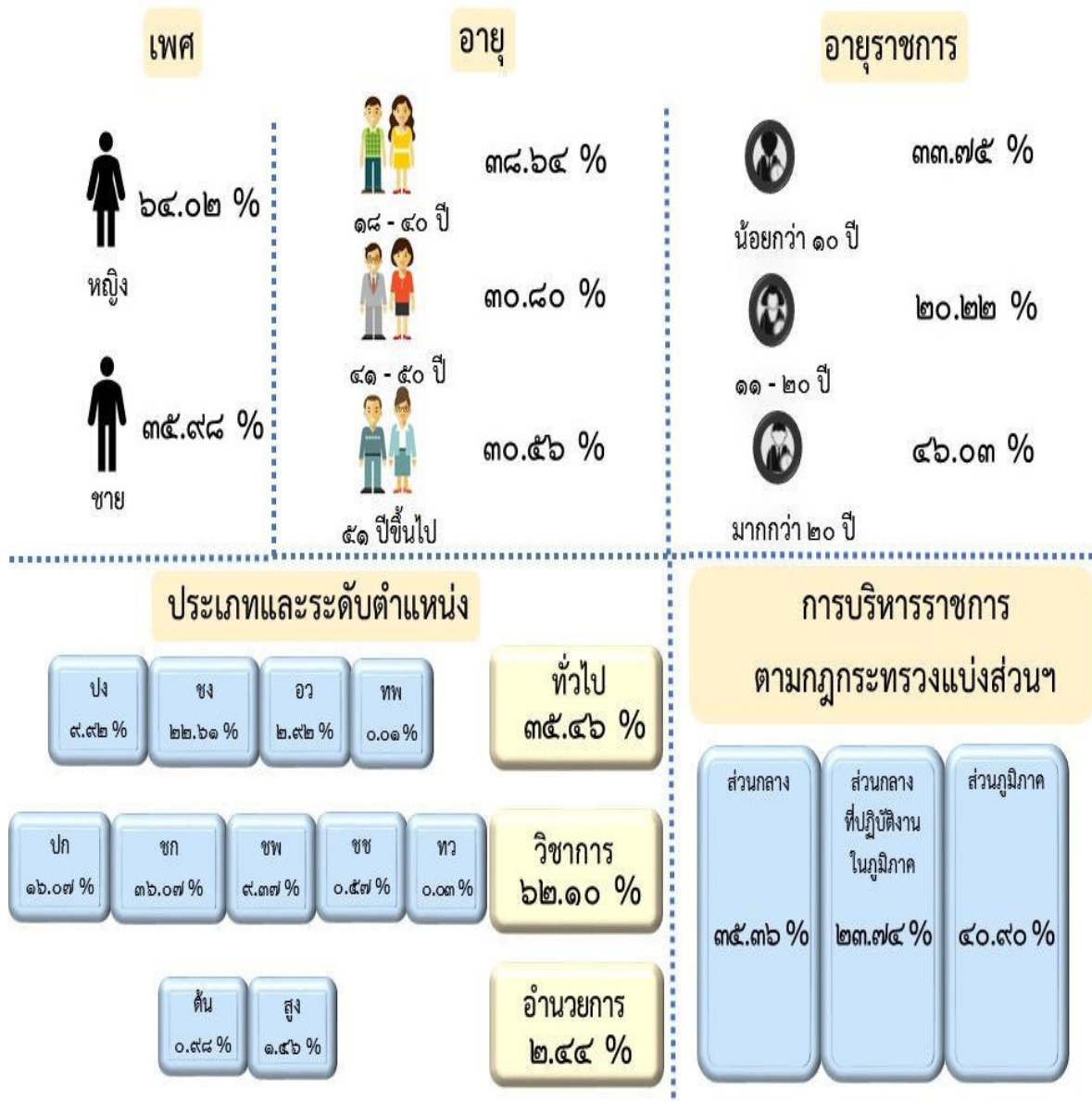
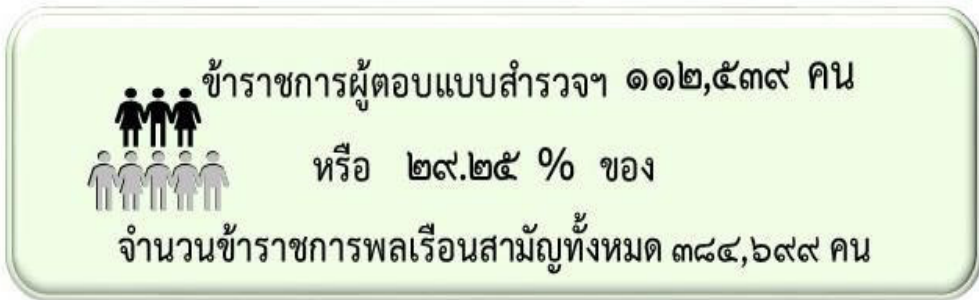




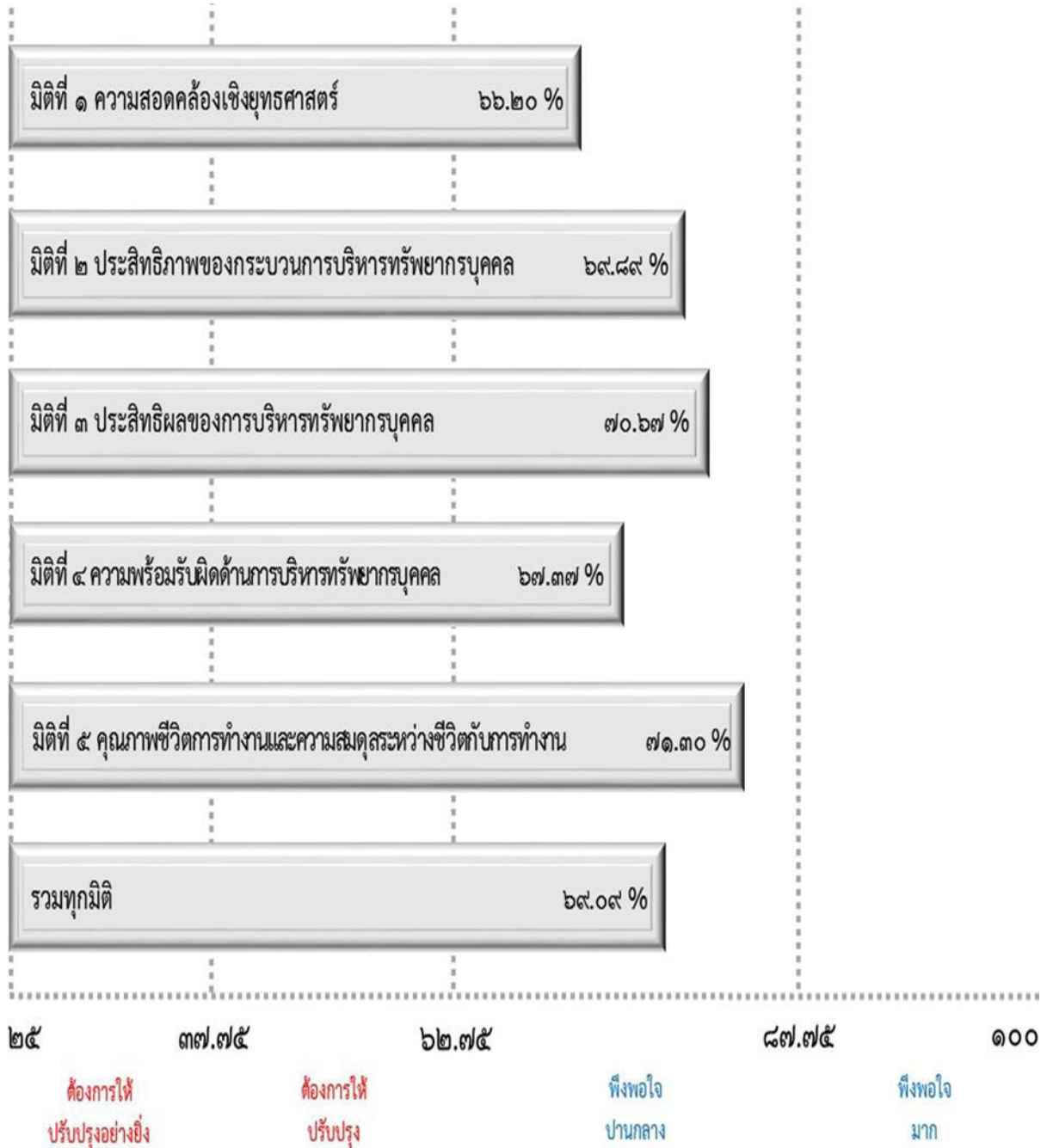
**ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม**

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม 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



ความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด
จำแนกตามมิติ



หมายเหตุ คะแนนระหว่างร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัดในระดับปานกลาง

โดยประเด็นหลัก ๆ ในการสำรวจแต่ละมิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) การวางแผนและบริหารกำลังคนในภาพรวม ๓) การบริหารจัดการกลุ่มบุคคลผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และ ๔) การสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๖.๒๐)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๒) ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) การใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๔) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๙.๘๙)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ ๒) ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ๔) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๗๐.๖๗)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๒) ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๖๗.๓๗)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ ๑) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน ๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และ ๓) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ ๗๑.๓๐)

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด จำแนกรายละเอียดตามมิติและข้อคำถาม ปรากฏดังตารางในหน้าต่อไป

มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
นโยบายและแผนงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีส่วนช่วย สนับสนุนให้หน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๑๘,๘๐๔ (๑๖.๗๑ %)	๗๔,๕๗๕ (๖๖.๒๗ %)	๑๒,๕๗๘ (๑๑.๑๘ %)	๓,๖๑๕ (๓.๒๑ %)	๒,๙๖๗ (๒.๖๔ %)	๒.๙๑๒	๗๒.๘๐
ส่วนราชการมีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้ความสามารถ รอบด้าน	๙,๒๗๙ (๘.๒๕ %)	๕๔,๖๐๔ (๔๘.๕๒ %)	๓๕,๐๐๑ (๓๑.๑๐ %)	๙,๗๐๒ (๘.๖๒ %)	๓,๙๕๓ (๓.๕๑ %)	๒.๔๙๔	๖๒.๓๔
หน่วยงานมีกำลังคนเพียงพอ ในการปฏิบัติภารกิจ	๗,๙๗๕ (๗.๐๙ %)	๔๐,๘๐๓ (๓๖.๒๖ %)	๔๑,๕๖๕ (๓๖.๙๓ %)	๒๐,๕๘๘ (๑๘.๒๙ %)	๑,๖๐๘ (๑.๔๓ %)	๒.๒๙๓	๕๗.๓๒
ส่วนราชการมีนโยบาย อย่างชัดเจนในการพัฒนา บุคลากร	๑๓,๘๐๒ (๑๒.๒๖ %)	๖๖,๐๑๐ (๕๘.๖๖ %)	๒๓,๘๘๗ (๒๑.๒๓ %)	๖,๒๗๖ (๕.๕๘ %)	๒,๕๖๔ (๒.๒๘ %)	๒.๗๓๑	๖๘.๒๖
ส่วนราชการมีระบบที่ดี ในการคัดเลือกและพัฒนา ข้าราชการทำให้ได้ กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและ สมรรถนะสูง	๑๒,๕๙๑ (๑๑.๑๙ %)	๖๔,๐๓๕ (๕๖.๙๐ %)	๒๕,๕๔๒ (๒๒.๗๐ %)	๗,๒๗๑ (๖.๔๖ %)	๓,๑๐๐ (๒.๗๕ %)	๒.๖๗๓	๖๖.๘๓
ส่วนราชการมีการส่งเสริม ให้มีการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๑๖,๐๐๔ (๑๔.๒๒ %)	๖๘,๔๓๐ (๖๐.๘๑ %)	๑๙,๘๙๐ (๑๗.๖๗ %)	๔,๕๐๑ (๔.๐๐ %)	๓,๗๑๔ (๓.๓๐ %)	๒.๗๘๖	๖๙.๖๖

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๓๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
ความพึงพอใจต่อผลของ การดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เช่น การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๑๑,๘๗๔ (๑๐.๕๕ %)	๖๕,๒๘๖ (๕๘.๐๑ %)	๒๕,๐๑๘ (๒๒.๒๓ %)	๗,๓๖๔ (๖.๕๔ %)	๒,๙๙๗ (๒.๖๖ %)	๒.๖๗๒	๖๖.๘๑
การสามารถใช้ประโยชน์ จากระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๑๓,๘๗๘ (๑๒.๓๓ %)	๖๕,๙๖๓ (๕๘.๖๑ %)	๒๓,๒๙๐ (๒๐.๗๐ %)	๕,๙๐๓ (๕.๒๕ %)	๓,๕๐๕ (๓.๑๑ %)	๒.๗๑๘	๖๗.๙๕
การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่หน่วยงานหรือ ส่วนราชการจัด ช่วยให้ ข้าราชการทำงานได้ดีขึ้น	๑๙,๒๔๐ (๑๗.๑๐ %)	๗๕,๓๖๖ (๖๖.๙๗ %)	๑๓,๗๕๔ (๑๒.๒๒ %)	๒,๙๐๔ (๒.๕๘ %)	๑,๒๗๕ (๑.๑๓ %)	๒.๙๖๓	๗๔.๐๘
การมีเครื่องมือเทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๑๕,๔๙๙ (๑๓.๗๗ %)	๖๘,๘๒๗ (๖๑.๑๖ %)	๒๒,๑๕๔ (๑๙.๖๙ %)	๕,๔๘๑ (๔.๘๗ %)	๕๗๘ (๐.๕๑ %)	๒.๘๒๘	๗๐.๗๐

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายชื่อ	
						คะแนน	ร้อยละ
ส่วนราชการมีการวางแผน ป้องกันและแก้ไขปัญหา การขาดแคลนกำลังคน ที่มีศักยภาพสูง	๘,๒๑๔ (๗.๓๐ %)	๔๙,๓๔๑ (๔๓.๘๔ %)	๓๖,๐๖๕ (๓๒.๐๕ %)	๑๒,๐๓๕ (๑๐.๖๙ %)	๖,๘๘๔ (๖.๑๒ %)	๒.๓๕๕	๕๘.๘๘
การมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	๒๐,๕๒๙ (๑๘.๒๔ %)	๗๖,๐๓๒ (๖๗.๕๖ %)	๑๒,๖๖๑ (๑๑.๒๕ %)	๒,๖๗๙ (๒.๓๘ %)	๖๓๘ (๐.๕๗ %)	๓.๐๐๕	๗๕.๑๓
ภารกิจของส่วนราชการ ทำให้รู้สึกทำงานที่สำคัญ และมีความหมาย	๒๕,๖๐๔ (๒๒.๗๕ %)	๗๔,๐๐๔ (๖๕.๗๖ %)	๙,๗๗๓ (๘.๖๘ %)	๒,๓๒๘ (๒.๐๗ %)	๘๓๐ (๐.๗๔ %)	๓.๐๗๗	๗๖.๙๓
ในช่วงปีที่ผ่านมามีข้าราชการมี โอกาสรับการฝึกอบรมพัฒนา	๑๘,๖๗๙ (๑๖.๖๐ %)	๗๐,๕๒๓ (๖๒.๖๗ %)	๑๖,๔๐๓ (๑๔.๕๕ %)	๔,๙๒๘ (๔.๓๘ %)	๒,๐๐๖ (๑.๗๘ %)	๒.๘๗๙	๗๑.๙๘
ในช่วงปีที่ผ่านมามีผู้บังคับบัญชา ได้พูดคุยเกี่ยวกับการพัฒนา ความก้าวหน้าของข้าราชการ	๑๓,๕๖๓ (๑๒.๐๕ %)	๖๓,๑๒๙ (๕๖.๑๐ %)	๒๔,๙๙๑ (๒๒.๒๑ %)	๗,๗๘๗ (๖.๙๒ %)	๓,๐๖๙ (๒.๗๓ %)	๒.๖๗๘	๖๖.๙๖
ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้ คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนในการพัฒนา และเรียนรู้อยู่เสมอ	๒๑,๓๕๐ (๑๘.๙๗ %)	๖๗,๕๕๓ (๖๐.๐๓ %)	๑๖,๗๖๘ (๑๔.๙๐ %)	๕,๕๐๔ (๔.๘๙ %)	๑,๓๖๔ (๑.๒๑ %)	๒.๙๐๗	๗๒.๖๖
ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของหน่วยงาน	๒๐,๑๔๒ (๑๗.๙๐ %)	๗๙,๖๘๙ (๗๐.๘๑ %)	๙,๔๖๑ (๘.๔๑ %)	๒,๑๓๐ (๑.๘๙ %)	๑,๑๑๗ (๐.๙๙ %)	๓.๐๒๗	๗๕.๖๘
การได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๑๖,๘๗๘ (๑๕.๐๐ %)	๖๙,๑๔๑ (๖๑.๔๔ %)	๑๙,๐๗๒ (๑๖.๙๕ %)	๔,๙๕๖ (๔.๔๐ %)	๒,๔๙๒ (๒.๒๑ %)	๒.๘๒๖	๗๐.๖๕
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนราชการสามารถจำแนก/ แยกระดับผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน	๑๒,๙๑๖ (๑๑.๔๘ %)	๖๘,๓๘๕ (๖๐.๗๗ %)	๒๒,๔๕๑ (๑๙.๙๕ %)	๕,๙๕๓ (๕.๒๙ %)	๒,๘๓๔ (๒.๕๒ %)	๒.๗๓๔	๖๘.๓๕
ความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ของส่วนราชการเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๑๔,๔๖๖ (๑๒.๘๕ %)	๖๙,๕๘๗ (๖๑.๘๓ %)	๑๙,๖๒๕ (๑๗.๔๔ %)	๖,๘๒๑ (๖.๐๖ %)	๒,๐๔๐ (๑.๘๑ %)	๒.๗๗๙	๖๙.๔๖

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย รายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
ความเชื่อมั่นศรัทธา ผู้บริหารของส่วนราชการ	๒๐,๒๘๕ (๑๘.๐๒ %)	๖๘,๖๗๐ (๖๑.๐๒ %)	๑๖,๘๘๖ (๑๕.๐๐ %)	๕,๑๗๕ (๔.๖๐ %)	๑,๕๒๓ (๑.๓๕ %)	๒.๘๙๘	๗๒.๔๔
การสามารถเข้าถึง ช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๙,๔๘๖ (๘.๔๓ %)	๕๗,๙๘๒ (๕๑.๕๒ %)	๒๖,๖๙๙ (๒๓.๗๒ %)	๗,๙๑๔ (๗.๐๓ %)	๑๐,๔๕๘ (๙.๒๙ %)	๒.๔๒๘	๖๐.๖๙
ส่วนราชการใช้หลัก คุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๑๑,๗๐๙ (๑๐.๔๐ %)	๖๓,๔๙๓ (๕๖.๔๒ %)	๒๓,๖๓๕ (๒๑.๐๐ %)	๘,๗๖๙ (๗.๗๙ %)	๔,๙๓๓ (๔.๓๘ %)	๒.๖๐๗	๖๕.๑๗
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และ ให้ความสำคัญกับการกำกับ ดูแลองค์กรที่ดี	๒๓,๒๒๖ (๒๐.๖๔ %)	๗๔,๐๔๕ (๖๕.๗๙ %)	๑๐,๕๖๔ (๙.๓๙ %)	๓,๔๕๐ (๓.๐๗ %)	๑,๒๕๔ (๑.๑๑ %)	๓.๐๑๘	๗๕.๔๔
การได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๑๒,๕๒๙ (๑๑.๑๓ %)	๖๕,๐๙๖ (๕๗.๘๔ %)	๒๔,๑๘๙ (๒๑.๔๙ %)	๔,๘๙๖ (๔.๓๕ %)	๕,๘๒๙ (๕.๑๘ %)	๒.๖๕๔	๖๖.๓๕
ส่วนราชการให้โอกาส ในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๑๐,๕๒๔ (๙.๓๕ %)	๖๑,๙๕๕ (๕๕.๐๕ %)	๒๖,๗๗๐ (๒๓.๗๙ %)	๗,๒๖๘ (๖.๔๖ %)	๖,๐๒๒ (๕.๓๕ %)	๒.๕๖๖	๖๔.๑๕

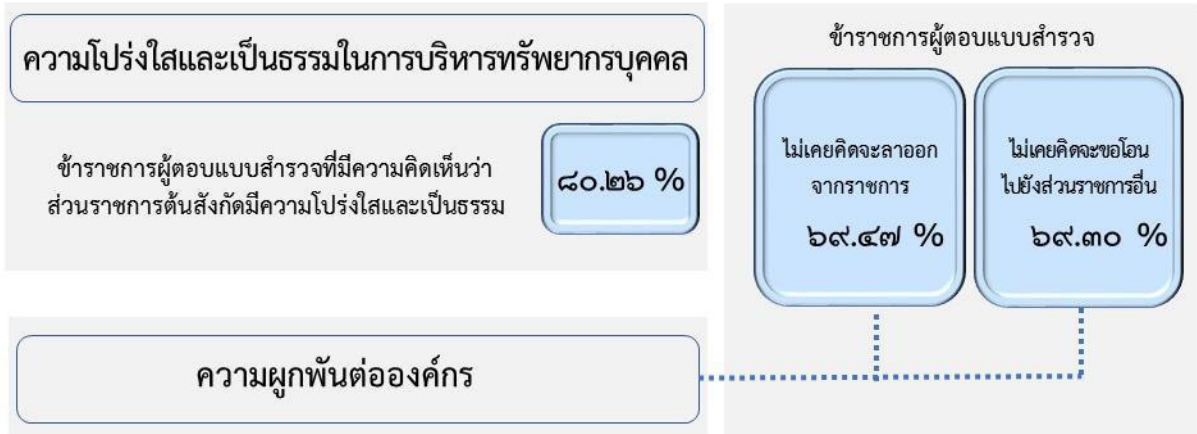
หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๓๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประสงค์ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

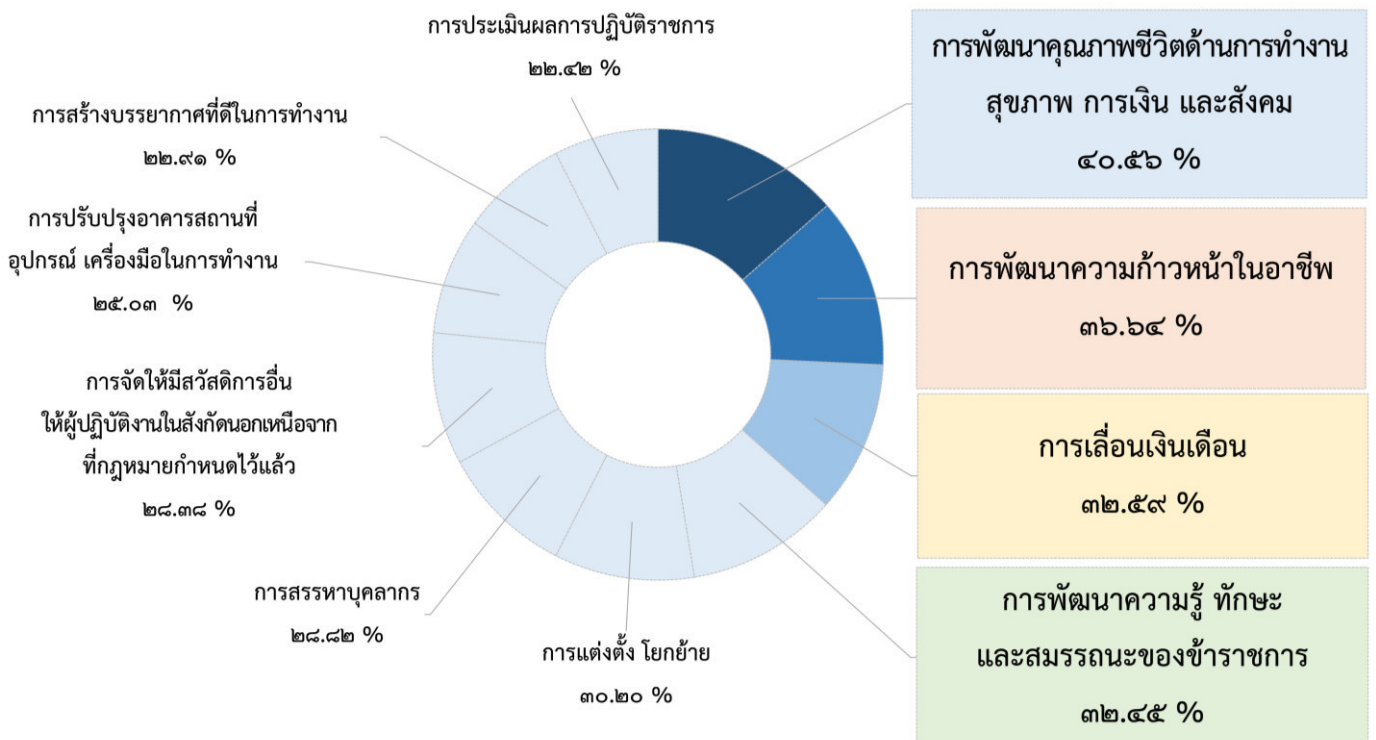
รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ย	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	รายข้อ	
						คะแนน	ร้อยละ
ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	๑๒,๙๘๕ (๑๑.๕๔ %)	๖๘,๖๐๓ (๖๐.๙๖ %)	๒๔,๑๕๓ (๒๑.๔๖ %)	๔,๕๕๙ (๔.๐๕ %)	๒,๒๓๙ (๑.๙๙ %)	๒.๗๖๐	๖๙.๐๐
ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๑๗,๘๖๔ (๑๕.๘๗ %)	๗๑,๑๐๔ (๖๓.๑๘ %)	๑๘,๑๕๙ (๑๖.๑๔ %)	๔,๒๔๖ (๓.๗๗ %)	๑,๑๖๖ (๑.๐๔ %)	๒.๘๙๑	๗๒.๒๗
ผู้ร่วมงานให้ความเป็นมิตรให้เกียรติ มีไม่ตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๒๒,๙๐๔ (๒๐.๓๕ %)	๗๖,๓๐๖ (๖๗.๘๐ %)	๑๐,๒๗๒ (๙.๑๓ %)	๒,๑๘๓ (๑.๙๔ %)	๘๗๔ (๐.๗๘ %)	๓.๐๕๐	๗๖.๒๕
ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๑๑,๐๓๘ (๙.๘๑ %)	๕๗,๔๖๘ (๕๑.๐๖ %)	๓๐,๓๖๒ (๒๖.๙๘ %)	๑๐,๕๑๕ (๙.๓๔ %)	๓,๑๕๖ (๒.๘๐ %)	๒.๕๕๗	๖๓.๙๓
ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	๒๐,๕๐๗ (๑๘.๒๒ %)	๗๖,๓๘๑ (๖๗.๘๗ %)	๑๑,๘๙๘ (๑๐.๕๗ %)	๒,๙๐๓ (๒.๕๘ %)	๘๕๐ (๐.๗๖ %)	๓.๐๐๒	๗๕.๐๖

หมายเหตุ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรากฏคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๒.๗๕ สะท้อนว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ ประสงค์ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นนั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการที่สังกัด และความผูกพันต่อองค์กร



ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน



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