



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โทรศัพท์ 0 2280 1307 โทรสาร 0 2628 5623



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โทรศัพท์ 0 2280 1307 โทรสาร 0 2628 5623

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อทราบข้อมูลความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์เป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวได้จัดทำเป็นแบบสอบถามและเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย

1. การแจ้งให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามด้วยการสแกน QR Code ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0201.4/21301 และ ที่ ศธ 0201.4/21302 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2564 เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์กระทรวงศึกษาธิการ เว็บไซต์สำนักอำนวยการ สป. และการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Line)

3. การกำหนดประชากรในการศึกษา คือบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหมด 23,797 คน จึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทุกส่วนราชการช่วยประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2,890 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.14 จากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,115 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 อายุ 30 ปี – 40 ปี จำนวน 985 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 2,072 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีสถานะสมรส จำนวน 1,422 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 1,366 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และสังกัด สำนักงาน กศน. จำนวน 1,898 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70

3.2 ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า บุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) หรือคิดเป็นร้อยละ 74.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.803 โดยแยกได้ในแต่ละมิติ ดังนี้

3.2.1 มิติที่3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77)

3.2.2 มิติที่2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74)

3.2.3 มิติที่5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72)

3.2.4 มิติที่4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69)

3.2.5 มิติที่1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66)

3.3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ปรากฏ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

3.3.1 ต้องการให้มีการจัดตั้งสำนักงาน กศน. และสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.3.2 ต้องการให้มีการวิเคราะห์ความซับซ้อนของบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด และจัดให้กลุ่มงานที่มีลักษณะอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกัน อยู่ในหน่วยงานระดับกองเดียวกัน

3.3.3 ต้องการให้มีการกำหนดรองศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มเติมให้ครบตามคำสั่งคสช. ที่ 19/2560

3.3.4 ต้องการให้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3.3.5 ต้องการให้มีการทบทวนสภาพการใช้จ่ายคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การกำหนดให้มีนักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักทรัพยากรบุคคลในกลุ่มอำนวยการตัดโอนเงินประจำอัตราในตำแหน่งที่ไม่มีภาระงานให้กับตำแหน่งที่มีภาระงานมากกว่า และ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการให้กับหน่วยงานที่ตั้งใหม่ เป็นต้น

3.3.6 ต้องการให้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตำแหน่งบรรณารักษ์ของสำนักงาน กศน. และ ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ชัดเจน

3.3.7 ต้องการให้มีการเร่งรัดการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งคสช. 19/2560

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3.8 ต้องการให้มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกรูปแบบ

3.3.9 ต้องการให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เช่น การให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว เป็นต้น

3.3.10 ต้องการให้มีการมอบอำนาจในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้กับสำนักงานศึกษาธิการภาค ดำเนินการ แทนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

3.3.11 ต้องการให้มีการเร่งรัดการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง โดยเฉพาะกลุ่มงานที่ขาดแคลน และเรียกบุคคลที่อยู่ระหว่างการขึ้นบัญชีในการสอบตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานราชการที่สป. ได้จัดสอบขึ้น มาบรรจุทดแทนในตำแหน่งว่าง โดยเร็วที่สุด

3.3.12 ต้องการให้คณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติ พัฒนาความเข้มข้นในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับโอน และผู้รับย้ายว่าผู้ที่จะดำรงตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สอดคล้องกับตำแหน่งและวัฒนธรรมของหน่วยงาน

3.3.13 ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่และครูอัตราจ้างในสังกัด สำนักงาน กศน. ที่ยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพให้มีใบประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

3.3.14 ต้องการให้มีการยกเลิกเงื่อนไข จำนวนปี หรือหลักเกณฑ์ที่ส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองได้

3.3.15 ต้องการให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่มีฐานข้อมูลบุคลากรทุกประเภทที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกที่ และทุกเวลา

3.3.16 ต้องการให้มีการจัดทำรายงานความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ก่อนพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่างๆ

3.3.17 ต้องการให้มีการปฏิรูปการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดตามกฎหมาย

3.3.18 ต้องการให้มีการพัฒนาระบบการสรรหาเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยจัดให้มีการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถ และสามารถเลือกสมัครในตำแหน่งว่างได้หลายแห่ง

3.3.19 ต้องการให้มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานรายบุคคลที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการ

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3.20 ต้องการให้มีการจัดตั้งหน่วยงานด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับภูมิภาค

3.3.21 ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของสป.

3.3.22 ต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรของ สป.

3.3.23 ต้องการให้ทุกหน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการภายในของหน่วยงาน

3.3.24 ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้น และนักบริหาร ระดับกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3.25 ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบที่วิจัยระหว่างหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3.3.26 ต้องการให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3.27 ต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก และจัดให้มีการจัดทำเว็บไซต์ หรือสื่อสังคมทางออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเป็นการเฉพาะ

3.3.28 ต้องการให้มีการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการของหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานในหน่วยงานระดับพื้นที่

3.3.29 ต้องการให้ สป. สนับสนุนให้หน่วยงานของสำนักงาน กศน. ในระดับพื้นที่ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.3.30 ต้องการให้มีการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วให้กับ สำนักงาน กศน. อำเภอ และผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

3.3.31 ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของส่วนกลางกับหน่วยงานในระดับพื้นที่

3.3.32 ต้องการให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง บุคลากรของส่วนกลางกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ ในรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงาน

3.3.33 ต้องการให้มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น การปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ การส่งเสริมให้พนักงานจ้างเหมาบริการเข้าเป็นสมาชิกในระบบประกันสังคม การกำหนดให้มีชุดเครื่องแบบของหน่วยงานแก่พนักงานจ้างเหมาบริการ และการเปิดโอกาสให้บรรจุเป็นพนักงานราชการและข้าราชการในกรณีพิเศษ

3.3.34 ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักให้กับครู และเงินเพิ่มพิเศษเพิ่มเติมให้กับครู สังกัดสำนักงาน กศน. ในพื้นที่ทุรกันดาร

3.3.35 ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาหนี้สินแก่บุคลากรในสังกัด โดยการเป็นผู้แทนในการประสานงานกับสหกรณ์ต่างๆ เพื่อลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ให้กับสมาชิกของสหกรณ์

3.3.36 ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านที่จอดรถยนต์ให้บุคลากรในสังกัดเพิ่มเติม หรือในกรณีที่จอดรถยนต์ที่ส่วนราชการจัดหาให้มีพื้นที่ว่างไกล อาจจัดให้มีรถรับส่งระหว่างสถานที่จอดรถยนต์กับกระทรวง

4. จากการสอบถามความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าว คณะผู้จัดทำมีข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

4.1 ส่วนราชการสามารถนำผลการวิเคราะห์จากรายงานนี้ไปเป็นแนวทางในการพลิกโฉมการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

4.2 ส่วนราชการควรถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่อง HR Scorecard ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการ และด้านงานบุคลากร โดยเฉพาะหน่วยงานในระดับภูมิภาค และระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการต่อยอดนวัตกรรม เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละหน่วยงาน

4.3 ส่วนราชการ ควรมีการจัดเตรียมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่สอดคล้องกับการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ประจำตำแหน่ง และความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจน เพื่อเป็นการรักษากลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติราชการสูง

4.4 ส่วนราชการ ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร คำนึงความคุ้มค่า และตอบสนองต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่ได้ปรากฏไว้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในแต่ละประเภทที่เชื่อมโยงกันระหว่างส่วนราชการ การจัดทำแผนบริหารกำลังคน และจัดสรรอัตรากำลังทุกประเภทที่สะท้อนต่อปริมาณงานเมื่อเทียบกับผลผลิตภาพการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่าย ในการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการในลักษณะทำงานแทนข้าราชการ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อทบทวนโครงสร้างของส่วนราชการ หรือจัดสรร

งบประมาณที่มีลักษณะการทำโครงการในลักษณะบูรณาการร่วมกัน และเป็นเจ้าภาพร่วมกันของหน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในการบรรลุซึ่งตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

4.5 ส่วนราชการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้ปรากฏไว้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เช่น จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการเตรียม ความพร้อมข้าราชการในระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อก้าวเข้าสู่ในตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น หรือ อำนวยการ ระดับสูง การฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น

4.6 ส่วนราชการควรปรับปรุง และพัฒนา จัดการในเรื่องสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายบังคับ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัย การจัดหาสถานที่จอดรถยนต์ให้กับบุคลากร การสร้างความผูกพันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานในระดับพื้นที่ เป็นต้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	(ก - ฉ)
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการ	4
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ	7
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	10
บทที่ 5 สรุปผล การดำเนินงาน อภิปรายผล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	32
บรรณานุกรม	35
ภาคผนวก	36
คณะผู้จัดทำ	67

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผลความเป็นมา

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประสงค์ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และค่านึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ดังนั้น ก.พ. จึงออกระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2553 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1062/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553

2. การรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะสังคมและวิชาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard 5 มิติ ประกอบด้วย (1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้เป็นการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินเสร็จแล้ว จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงขีดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร นโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อทราบข้อมูลความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เป้าหมายของการดำเนินการ

1.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

1.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรรวมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

4. วิธีดำเนินการ / ขั้นตอนการดำเนินการ

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจโดยการแจกแบบสอบถาม และการสำรวจแบบออนไลน์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ					
	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65
1. จัดทำแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับมิติความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติแนวทาง HR Scorecard	←→					
2. ประชาสัมพันธ์การตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด 3 ช่องทาง ประกอบด้วย (1) หนังสือเวียนถึงส่วนราชการต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (2) การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์กระทรวงศึกษาธิการที่เว็บไซต์ www.moe.go.th และเว็บไซต์สำนักอำนวยการ สป. ที่เว็บไซต์ www.bga.moe.go.th (3) การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Line)	←→					
3. ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยหลักสถิติวิเคราะห์ผลการประเมิน และรายงานผลการประเมิน			←→		→	
4. จัดทำสรุปเล่มรายงาน					←→	→

5. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 – เดือนพฤษภาคม 2565

7. พื้นที่การสำรวจ

กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ระดับความพึงพอใจและข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. ข้อเสนอแนะ แนวทางเพื่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ข้อมูลด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

9. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2280 1307
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ manpowermoe@gmail.com

บทที่ 2

ความรู้ทางวิชาการ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดย อ.ก.พ. วิสามัญ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบข้อเสนอสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนด มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 5 มิติ ประกอบด้วย (1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ 3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็น ต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน

ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีลักษณะต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

ปัจจัยที่ 2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

ปัจจัยที่ 3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องงบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

ปัจจัยที่ 4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ

ปัจจัยที่ 2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 4 การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 5 การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องพร้อมรับผิดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ 2 มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้การบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ 2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยที่ 3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ กับผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ

การสำรวจนี้เป็นการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และวิเคราะห์ค่าสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสำรวจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

บุคลากรทุกประเภทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จาก 4 ส่วนราชการ ประกอบด้วย (1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) (2) สำนักงาน กศน. (3) สำนักงาน ก.ค.ศ. และ (4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ใช้แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเครื่องมือในการศึกษาตามแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามแนวทาง HR Scorecard มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

ลักษณะโครงสร้างของคำถามแบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) วุฒิการศึกษา (4) สถานภาพ (5) ตำแหน่ง (6) ส่วนราชการที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

- (1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- (2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

2) กำหนดคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนตามข้อนั้น และใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การวัดตัวแปรแต่ละตัว 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความรู้สึกพอใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความรู้สึกพอใจมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความรู้สึกพอใจปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความรู้สึกพอใจน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความรู้สึกพอใจน้อยที่สุด

สำหรับการจัดระดับความรู้สึกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จะพิจารณาจากผลค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการแบ่งช่วงระดับคะแนนและใช้ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ย แบบอันตรภาค (ระพีพรรณ พิริยะกุล, 2557) ซึ่งใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.30 หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.81 หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบ ลงรหัส และนำข้อมูลที่ลงรหัสไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประมวลผลในการหาความสัมพันธ์ วิเคราะห์ค่าสถิติในการประมวลผลและจัดทำตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

3.1) การหาค่าร้อยละ เป็นการคำนวณสัดส่วนของข้อมูลเปรียบเทียบกับจำนวนหนึ่งร้อย

$$A = \frac{x}{n} \times 100$$

A แทน ค่าร้อยละ

x แทน จำนวนข้อมูลที่ต้องการหาค่า

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.2) ค่าเฉลี่ย หรือที่เรียกว่า ค่ากลางเลขคณิต ค่าเฉลี่ย ค่ามัชฌิมเลขคณิต เป็นต้น

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
 n แทน จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

3.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการวัดการกระจายของกลุ่มข้อมูล เขียนแทนด้วย S.D.

หรือ S

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}} \quad \text{หรือ} \quad S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน ค่าคะแนน

n แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยใช้โปรแกรม SPSS ประมวลผล ในการหาความสัมพันธ์ วิเคราะห์ค่าสถิติ และนำมาสรุปผลการศึกษารูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ก. ค่าการแจกแจงความถี่

ข. ค่าร้อยละ

ค. นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 5 มิติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามแนวทาง HR Scorecard ได้แก่

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการให้คะแนนข้อคำถามในแต่ละข้อ และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ก. การแปลความระดับคะแนน โดยการแจกแจงความถี่ ดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด	ระดับคะแนนเท่ากับ	5
ความพึงพอใจมาก	ระดับคะแนนเท่ากับ	4
ความพึงพอใจปานกลาง	ระดับคะแนนเท่ากับ	3
ความพึงพอใจน้อย	ระดับคะแนนเท่ากับ	2
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	ระดับคะแนนเท่ากับ	1

การแปลความหมายของระดับความพึงพอใจ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระดับ 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระดับ 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับ 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข. ค่าร้อยละ

ค. ค่าเฉลี่ย

ง. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จ. นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยตีความและวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นและสรุปใจความสำคัญเป็นประเด็นที่สอดคล้องกันในแต่ละมิติ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 2,890 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภทดำแหน่ง และสังกัด ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1 – 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 2,890)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	775	26.85
หญิง	2,115	73.20
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,890 คน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,115 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 และเพศชาย จำนวน 775 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 2,890)

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	295	10.20
30 ปี – 40 ปี	985	34.10
41 ปี – 50 ปี	921	31.90
51 ปี – 60 ปี	676	23.40
60 ปี ขึ้นไป	14	0.40
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 30 ปี – 40 ปี จำนวน 985 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 อายุ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 921 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 อายุ 51 ปี – 60 ปี จำนวน 676 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และ อายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 2,890)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	2.60
ปริญญาตรี	2,072	71.70
ปริญญาโท	706	24.40
ปริญญาเอก	38	1.30
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 2,072 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 706 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และ วุฒิปริญญาเอก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ

(n = 2,890)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	1,267	43.80
สมรส	1,422	49.20
หม้าย/หย่าร้าง	201	7.00
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานะสมรส จำนวน 1,422 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 สถานะโสด จำนวน 1,267 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 และสถานะหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทตำแหน่ง

(n = 2,890)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	345	11.90
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	723	25.00
ลูกจ้างประจำ	33	1.10
พนักงานราชการ	1,366	47.30
ลูกจ้างชั่วคราว / ลูกจ้างโครงการ	66	2.30
พนักงานจ้างเหมาบริการ	357	12.40
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 1,366 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 723 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 เป็นลูกจ้างชั่วคราว / ลูกจ้างโครงการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และ เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสังกัด

(n = 2,890)

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	416	14.40
สำนักงาน ก.ค.ศ.	102	3.50
สำนักงาน กศน.	1,898	65.70
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	39	1.30
สำนักงานศึกษาธิการภาค	112	3.90
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	309	10.70
สำนักงานรัฐมนตรี	14	0.50
รวม	2,890	100

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัด สำนักงาน กศน. จำนวน 1,898 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 สังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 และสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยพิจารณาจากกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7 – 11 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน ข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ระดับความพึงพอใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	อันดับ (การ แปล ความ)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. การสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน	75	137	814	1,385	479	3.71	0.887	4 (มาก)
	2.6%	4.7%	28.2%	47.9%	16.6%			
2. การจัดทำรอบการสั่งสม ประสิทธิภาพประจำตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพมีความสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน และหน่วยงาน	113	231	785	1,285	476	3.62	0.980	7 (มาก)
	3.9%	8.0%	27.2%	44.5%	16.5%			
3. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลมีความสอดคล้องกับ ความต้องการของท่านและ หน่วยงาน	92	208	792	1,286	512	3.66	0.955	5 (มาก)
	3.2%	7.2%	27.4%	44.5%	17.7%			

[illegible]

จากตารางที่ 7 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูล ตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีความเหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.947

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.977

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูง ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.964

4. อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.887

5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการพัฒนาประสบการณ์ การทำงาน โดยการโยกย้าย หมุนเวียน เปลี่ยนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ประจำตำแหน่งในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ หรือสมรรถะที่สูงขึ้น ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.988

6. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.955

7. อันดับที่ 7 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ประจำตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.980

8. อันดับที่ 8 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการดำเนินการในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างของหน่วยงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.029

9. อันดับที่ 9 ส่วนใหญ่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับโครงสร้างบทบาท ภารกิจ และปริมาณงานของหน่วยงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.068

ประมวลผลข้อมูลในมิติที่ 1 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

จากตารางที่ 8 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.885
 2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.914
 3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.953
 4. อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.958
 5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและหน่วยงาน มีความทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.961
 6. อันดับที่ 6 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการให้บริการที่ดี ถูกต้องและรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.992
- ประมวลผลข้อมูลในมิติที่ 2 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

จากตารางที่ 9 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.934
2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของท่านมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.896
3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ สามารถสนับสนุนและบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.904
4. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการมีระบบการจัดการฐานความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.935
5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถแยกแยะระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากร บรรลุซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.920
6. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และส่งเสริมให้การทำงานของท่าน บรรลุซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.931

ประมวลผลข้อมูลในมิติที่ 3 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 10 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
22. การตอบคำถามข้อร้องเรียนหรือข้อร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไข ปัญหาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม	97	171	779	1,319	524	3.69	0.946	4 (มาก)
	3.4%	5.9%	27.0%	45.6%	18.1%			
23. กลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม	91	177	776	1,322	524	3.70	0.941	3 (มาก)
	3.1%	6.1%	26.9%	45.7%	18.1%			
24. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปได้ง่ายและเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	105	182	817	1,289	497	3.65	0.956	5 (มาก)
	3.6%	6.3%	28.3%	44.6%	17.2%			
25. การเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	120	201	789	1,259	521	3.64	0.989	6 (มาก)
	4.2%	7.0%	27.3%	43.6%	18.0%			
26. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบผ่านทางหนังสือเวียนและช่องทางสังคมออนไลน์ เป็นไปด้วยความถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจง่าย	80	173	709	1,359	569	3.75	0.932	2 (มาก)
	2.8%	6.0%	24.5%	47.0%	19.7%			
27. การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมามีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	93	155	718	1,311	613	3.76	0.953	1 (มาก)
	3.2%	5.4%	24.8%	45.4%	21.2%			
ความเห็นโดยรวมของมิติที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับ มาก								

จากตารางที่ 10 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 4 ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.953

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบผ่านทางหนังสือเวียนและช่องทางสังคมออนไลน์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจง่าย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.932

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องกลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.941

4. อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการตอบคำถามข้อร้องเรียน หรือข้อร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.946

5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องกลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์ มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.989

6. อันดับที่ 6 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.965

ประมวลผลข้อมูลในมิติที่ 4 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 11 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูล ตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
28. ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน่วยงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน	62	122	651	1,409	646	3.85	0.888	1 (มาก)
	2.1%	4.2%	22.5%	48.8%	22.4%			
29. การจัดสวัสดิการของส่วนราชการและหน่วยงานของท่านตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	110	202	830	1,249	499	3.63	0.973	5 (มาก)
	3.8%	7.0%	28.7%	43.2%	17.3%			
30. การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ถูกนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	110	198	826	1,264	492	3.63	0.969	5 (มาก)
	3.8%	6.9%	28.6%	43.7%	17.0%			
31.การกระจายอำนาจและมอบอำนาจทางการบริหารงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน	88	145	749	1,365	543	3.74	0.924	3 (มาก)
	3.0%	5.0%	25.9%	47.2%	18.8%			
32. การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน	72	133	727	1,385	573	3.78	0.900	2 (มาก)
	2.5%	4.6%	25.2%	47.9%	19.8%			
33. สภาพการทำงานของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	101	162	732	1,346	549	3.72	0.951	4 (มาก)
	3.5%	5.6%	25.3%	46.6%	19.0%			
ความเห็นโดยรวมของมิติที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับ มาก								

จากตารางที่ 11 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง 2,890 คน และการแปลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. อันดับที่ 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน่วยงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.888

2. อันดับที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.900

3. อันดับที่ 3 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการกระจายอำนาจและมอบอำนาจทางการบริหารงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.924

4. อันดับที่ 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงานของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.951

5. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคม ถูกนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.969

6. อันดับที่ 5 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องการจัดสวัสดิการของส่วนราชการและหน่วยงานของท่านตอบสนองต่อความต้องการของท่าน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.973

ประมวลผลข้อมูลในมิติที่ 5 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

การสรุปโดยรวมความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใน 5 มิติ ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามแนวทาง HR Scorecard

มิติความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อันดับ (การแปลความ)
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.66	0.854	5 (มาก)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.74	0.835	2 (มาก)
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.77	0.839	1 (มาก)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.69	0.860	4 (มาก)
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.72	0.831	3 (มาก)
ความคิดเห็นโดยรวมขอความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.803 อยู่ในระดับ มาก			

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใน 5 มิติ ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามแนวทาง HR Scorecard ในแต่ละ 5 มิติ โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) หรือคิดเป็นร้อยละ 74.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.803

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1.ในภาพรวมส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2,499	391
	86.5%	13.5%
2.ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการหรือการปฏิบัติงาน	746	2,144
	25.8%	74.2%
3. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดที่จะขอโอนย้ายหรือลาออกเพื่อย้ายไปทำงานยังส่วนราชการอื่น	811	2,079
	28.1%	71.9%

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ประเด็นที่ 1 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในภาพรวมส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 86.5 (2,499 คน) และบางส่วนมีความคิดเห็นว่า ส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 13.5 (391 คน)

2. ประเด็นที่ 2 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาไม่เคยคิดจะลาออกจากราชการ หรือ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 74.2 (2,144 คน) และบางส่วนมีความคิดเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดจะลาออกจากราชการ หรือ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 25.8 (746 คน)

3. ประเด็นที่ 3 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ในรอบปีที่ผ่านมาไม่เคยคิดที่จะขอโอนย้ายหรือลาออกเพื่อย้ายไปทำงานยังส่วนราชการอื่น คิดเป็นร้อยละ 71.9 (2,079 คน) และบางส่วนมีความคิดเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาเคยคิดจะลาออกจากราชการ หรือ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 28.1 (811 คน)

ส่วนที่3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียด
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. ต้องการให้มีการจัดตั้งสำนักงาน กศน. และสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
	2. ต้องการให้มีการวิเคราะห์ความซับซ้อนของบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด และจัดให้กลุ่มงานที่มีลักษณะอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกัน อยู่ในหน่วยงานระดับกองเดียวกัน
	3. ต้องการให้มีการกำหนดรองศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มเติมให้ครบตามคำสั่ง คสช. ที่ 19/2560
	4. ต้องการให้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
	5. ต้องการให้มีการทบทวนสภาพการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การกำหนดให้มีนักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักทรัพยากรบุคคลในกลุ่มอำนวยการ การตัดโอนเงินประจำอัตราในตำแหน่งที่ไม่มีภาระงานให้กับตำแหน่งที่มีภาระงานมากกว่า และ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการให้กับหน่วยงานที่ตั้งใหม่ เป็นต้น
	6. ต้องการให้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตำแหน่ง บรรณารักษ์ของสำนักงาน กศน. และ ศึกษาพิเศษของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ชัดเจน
	7. ต้องการให้มีการเร่งรัดการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่ง คสช. 19/2560

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียด
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ต้องการให้มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกรูปแบบ
	2. ต้องการให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เช่น การให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว เป็นต้น
	3. ต้องการให้มีการมอบอำนาจในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ บรรจุใหม่ และพนักงานราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้กับสำนักงานศึกษาธิการภาค ดำเนินการแทนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่
	4. ต้องการให้มีการเร่งรัดการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่ง ที่ว่าง โดยเฉพาะกลุ่มงานที่ขาดแคลน และเรียกบุคคลที่อยู่ระหว่าง การขึ้นบัญชีในการสอบตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่ สป. ได้จัดสอบขึ้น มาบรรจุทดแทนในตำแหน่งว่าง โดยเร็วที่สุด
	5. ต้องการให้คณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติ พัฒนาความเข้มข้น ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับโอน และผู้รับย้ายว่าผู้ที่จะดำรง ตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ และคุณลักษณะ เฉพาะตัวที่สอดคล้องกับตำแหน่งและวัฒนธรรมของหน่วยงาน
	6. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่และครูอัตราจ้างในสังกัด สำนักงาน กศน. ที่ยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพมีใบประกอบวิชาชีพครู ในการปฏิบัติงาน
	7. ต้องการให้มีการยกเลิกเงื่อนไข จำนวนปี หรือหลักเกณฑ์ที่ส่งผลให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองได้
	8. ต้องการให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่มีฐานข้อมูลบุคลากรทุกประเภท ที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกที่ และทุกเวลา

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียด
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	9. ต้องการให้มีการจัดทำรายงานความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ก่อนพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่างๆ
	10. ต้องการให้มีการปฏิรูปการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดตามกฎหมาย
	11. ต้องการให้มีการพัฒนาระบบการสรรหาเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยจัดให้มีการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถ และสามารถเลือกสมัครในตำแหน่งว่างได้หลายแห่ง
	12. ต้องการให้มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานรายบุคคลที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ต้องการให้มีการจัดตั้งหน่วยงานด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับภูมิภาค
	2. ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของ สป.
	3. ต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรของ สป.
	4. ต้องการให้ทุกหน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการภายในของหน่วยงาน
	5. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้น และนักบริหาร ระดับกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	6. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการวิจัย และสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบทีมวิจัยระหว่างหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียด
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	7. ต้องการให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐาน การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผลิตด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ งาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก และจัดให้มีการจัดทำ เว็บไซต์ หรือสื่อสังคมทางออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเป็นการเฉพาะ 2. ต้องการให้มีการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการของหน่วยงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานในหน่วยงานระดับพื้นที่ 3. ต้องการให้ สป. สนับสนุนให้หน่วยงานของสำนักงาน กศน. ในระดับพื้นที่ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ต้องการให้มีการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วให้กับ สำนักงาน กศน. อำเภอ และผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ 2. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรของส่วนกลาง กับหน่วยงานในระดับพื้นที่ 3. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง บุคลากร ของส่วนกลาง กับหน่วยงานในระดับพื้นที่ ในรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงาน 4. ต้องการให้มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น การปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างเหมาบริการให้สอดคล้อง กับค่าครองชีพ การส่งเสริมให้พนักงานจ้างเหมาบริการเข้าเป็น สมาชิกในระบบประกันสังคม การกำหนดให้มีชุดเครื่องแบบ ของหน่วยงานแก่พนักงานจ้างเหมาบริการ และ การเปิดโอกาสให้ บรรจุเป็นพนักงานราชการและข้าราชการในกรณีพิเศษ 5. ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักให้กับครู และเงินเพิ่ม พิเศษ เพิ่มเติม ให้กับครู สังกัดสำนักงาน กศน. ในพื้นที่ทุรกันดาร

มิติความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียด
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	6. ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหานี้สินแก่บุคลากรในสังกัด โดยการเป็นผู้แทนในการประสานงานกับสหกรณ์ต่างๆ เพื่อลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ให้กับสมาชิกของสหกรณ์
	7. ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านที่จอดรถยนต์ให้บุคลากรในสังกัดเพิ่มเติม หรือในกรณีที่จอดรถยนต์ที่ส่วนราชการจัดหาให้มีพื้นที่ห่างไกล อาจจัดให้มีรถรับส่งระหว่างสถานที่จอดรถยนต์ กับกระทรวง

บทที่ 5

สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1.สรุปผลการดำเนินงาน

การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อทราบข้อมูลความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์เป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยได้กำหนดประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างโครงการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จาก 4 ส่วนราชการ ประกอบด้วย (1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) (2) สำนักงาน ก.ค.ศ. (3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ (4) สำนักงาน กศน. ซึ่งจากข้อมูลรายงานอัตรากำลังและสถานภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไตรมาสที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564) มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 23,797 คน จึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทุกส่วนราชการช่วยประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2,890 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.14 จากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.อภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 2,890 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,115 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 อายุ 30 ปี – 40 ปี จำนวน 985 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 2,072 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีสถานะสมรส จำนวน 1,422 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 1,366 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และสังกัด สำนักงาน กศน. จำนวน 1,898 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70

2. การประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) หรือคิดเป็นร้อยละ 74.40 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.803 โดยแยกได้ในแต่ละมิติ คือ มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77) ลำดับถัดไป คือ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69) และ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66)

3. ปัญหา อุปสรรค

1. บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจในเรื่อง HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. บุคลากรให้ความสำคัญต่อการตอบแบบสอบถามค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีทัศนคติว่าการสร้างการมีส่วนร่วมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน้าที่ของงานอำนวยการ หรืองานบุคลากร ที่จะต้องทำหน้าที่ตอบแบบสอบถามในฐานะส่วนราชการแทนตนเอง

4. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ และแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72) หรือคิดเป็นร้อยละ 74.40 โดยมีความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ ในเรื่องมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ลำดับถัดไป คือ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ตามลำดับ ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในภาพรวมของส่วนราชการ จึงขอเสนอแนะแนวทางดังต่อไปนี้

1. ส่วนราชการสามารถนำผลการวิเคราะห์จากรายงานนี้ไปเป็นแนวทางในการพลิกโฉมการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2. ส่วนราชการควรถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่อง HR Scorecard ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านอำนวยการ และด้านงานบุคลากร โดยเฉพาะหน่วยงานในระดับภูมิภาค และระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำไปใช้ในการต่อยอดนวัตกรรม เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละหน่วยงาน

3. ส่วนราชการ ควรมีการจัดเตรียมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่สอดคล้องกับการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ประจำตำแหน่ง และความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่ชัดเจน เพื่อเป็นการรักษากลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการสูง

4. ส่วนราชการ ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร คำนึงความคุ้มค่า และตอบสนองต่อการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้ปรากฏไว้ในการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในแต่ละประเภทที่เชื่อมโยงกันระหว่างส่วนราชการ การจัดทำแผนบริหารกำลังคนและจัดสรรอัตรากำลัง ทุกประเภทที่สะท้อนต่อปริมาณงานเมื่อเทียบกับผลผลิตภาพการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย การ จัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการ จ้างพนักงานจ้างเหมาบริการในลักษณะทำงานแทนข้าราชการ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อทบทวนโครงสร้างของส่วนราชการ หรือ จัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะการทำโครงการในลักษณะบูรณาการร่วมกัน และเป็นเจ้าภาพร่วมกัน ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในการบรรจุซึ่งตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

5. ส่วนราชการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้ปรากฏไว้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เช่น จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ การเตรียมพร้อมข้าราชการในระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อก้าวเข้าสู่ในตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น หรือ อำนวยการ ระดับสูง การฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น

6. ส่วนราชการควรปรับปรุง และพัฒนา จัดการในเรื่องสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายบังคับ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหา วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดหา สถานที่จอดรถยนต์ให้กับบุคลากร การสร้างความผูกพันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานในระดับ พื้นที่ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด
- ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ Amos*. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๓

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๕๖๖ **วันที่** ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5406
วันที่ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5406
วันที่ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อ ๔ (๔) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด โดยสำรวจในงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ ทั้งนี้ อนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบต่อการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ให้ส่วนราชการนำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อนำมาประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงขีดสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ - ๓ นั้น

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด จึงเห็นสมควรให้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔ พร้อมทั้งแจ้งให้ทุกส่วนราชการในสังกัด สป. ดำเนินการตอบแบบสอบถามโดยการ Scan QR Code ตามที่ปรากฏแนบท้ายหนังสือฉบับนี้ระหว่างวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถามคือ บุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัด สป. เพื่อนำผลความพึงพอใจ/ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของบุคลากร มาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของ สป. และรายงานผลต่อ สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

/จึงเรียนมา...

-6-

RTGURUD
 (Trombocytopenia)
 Gerdharmyph
 10/25/16
 4-10-16
 (Trombocytopenia)
 Gerdharmyph
 10/25/16
 4-10-16
 (Trombocytopenia)
 Gerdharmyph
 10/25/16
 4-10-16

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. เห็นชอบให้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แก่บุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัด สป. โดยเริ่มดำเนินการตอบแบบสอบถาม
ระหว่างวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

๒. มอบศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารลงใน

หมายเหตุสำนักอำนวยการ สป. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารลงในเว็บไซต์สำนักอำนวยการ สป.

๓. ลงนามหนังสือถึงส่วนราชการเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ ฉบับ

[Handwritten signature]

(นายชาณวุฒิ วงศ์เพ็ญ)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดพิจารณา ๖๐๑-๒ ดฉ

ลงนามแล้ว ๖๐ ๓ ๑๔

6. ✓

جسٹ

(นายณัฐ ขวัญเดช)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(นายธัญ ชัยวิเศษ)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

235. PL 256A

23 S.F. 2564

- เห็นชอบ
- มอบตามเสนอ



(นายสุภัทร จำปาทอง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

by S.A. M. S. M.



<https://dlink.me/rxlXl>
แบบสำรวจความคิดเห็น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานอำนวยการ โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๒๐๓๐

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปรึกษา เลขาธิการ ก.ค.ศ. เลขาธิการ กศน. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ สำนักงาน กลุ่มในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้าศูนย์ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้อำนวยการกลุ่มและศูนย์ในสังกัดสำนักงานอำนวยการ สป.

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อ ๔ (๔) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๑) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขที่ ทั้งนี้ อนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบต่อการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ให้ส่วนราชการนำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อนำมาประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงขีดสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอความร่วมมือท่านและบุคลากรทุกท่านในส่วนราชการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการ Scan QR Code ตามที่ปรากฏแนบท้ายหนังสือฉบับนี้ระหว่างวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อนำผลความพึงพอใจ/ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของบุคลากร มาวิเคราะห์และสรุปผลสำหรับนำไปใช้

/ในการพัฒนา...

-๒-

ในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของ สป. และรายงานผลต่อสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายธนู ขวัญเดช)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



<https://dlink.me/rxkXl>
แบบสำรวจความคิดเห็นฯ

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๒๖๓๐๖



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๓๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ศึกษาธิการภาค (ภาค ๑ - ๑๘) / ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด / ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงาน และบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อ ๔ (๔) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ ทั้งนี้ นอกระบบการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบต่อการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความแนวทาง HR Scorecard ให้ส่วนราชการนำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อนำมาประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงขีดสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความคิดหวังของบุคลากร นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือท่านและบุคลากรทุกท่านในส่วนราชการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการ Scan QR Code ตามที่ปรากฏแนบท้ายหนังสือฉบับนี้ระหว่างวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อนำผลความพึงพอใจ/ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของบุคลากร มาวิเคราะห์และสรุปผลสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้สอดคล้องกัน...

-๒-

ให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรายงานผลต่อ
สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอนุ ชัยเดช)

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗

โทรสาร ๐ ๒๒๒๘ ๕๖๒๓



<https://dlink.me/rxkXl>

แบบสำรวจความคิดเห็นฯ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดนโยบาย มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี
☐ 60 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย / หย่าร้าง
5. ตำแหน่ง ☐ ข้าราชการพลเรือน ☐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างชั่วคราว ☐ อื่น ๆ พนักงานกองทุนหมุนเวียน /
/ลูกจ้างโครงการ พนักงานจ้างเหมาบริการ / ลูกจ้างเหมา
เอกชนดำเนินงาน
- 6.สังกัด ☐ สป. ☐ สำนักงาน ก.ค.ศ. ☐ สำนักงาน กศน.
☐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
☐ สำนักงานศึกษาธิการภาค ☐ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
☐ สำนักงานรัฐมนตรี ศธ.

/ส่วนที่ 2...

- 2 -

**ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
และให้เลือกตัวเลขให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว ดังนี้

- ข้อคำถามมีทั้งหมด 33 ข้อ มีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดไปจนน้อยที่สุด ดังนี้
 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นระดับมาก
 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นระดับน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตรงกับข้อความนั้นระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
ปัจจัยที่ 1 ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1. การสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน					
2. การจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ประจำตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน					
3. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน					
ปัจจัยที่ 2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง					
4. การดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูง มีความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน					
5.การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีความเหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
6.การพัฒนาประสบการณ์การทำงาน โดยการโยกย้าย หมุนเวียน เปลี่ยนงานตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะหรือสมรรถนะที่สูงขึ้น					

/ตาราง...

-3-

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
ปัจจัยที่ 3 ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ					
7. การดำเนินการในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างของหน่วยงาน					
8. การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม					
9. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างมีความสอดคล้องกับโครงสร้างบทบาท ภารกิจ และปริมาณงานของหน่วยงาน					
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ปัจจัยที่ 4 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ มีความถูกต้องและทันเวลา					
10. การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการให้บริการที่ดี ถูกต้องและรวดเร็ว					
11. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน มีความทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
12. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน					
ปัจจัยที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
13. การฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
14. การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
15. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					

/ตาราง...

-4-

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ปัจจัยที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงาน					
16. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
17. การมีระบบการจัดการฐานความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้					
18. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ สามารถสนับสนุนและบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานได้					
ปัจจัยที่ 7 การมีระบบบริหารผลงาน มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงาน					
19. การเข้ารับการพัฒนากทักษะ ความรู้ ความสามารถของท่านมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
20. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และส่งเสริมให้การทำงานของ ท่าน บรรลุซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน					
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถแยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากร บรรลุซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน					
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ปัจจัยที่ 8 ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์					
22. การตอบคำถามข้อร้องเรียน หรือข้อร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม					
23. กลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม					
24. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปได้ง่าย และเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง					

/ตาราง...

-5-

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ปัจจัยที่ 9 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
25. การเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล					
26. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบผ่านทางหนังสือเวียนและช่องทางสังคมออนไลน์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
27. การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมามีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้					
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ปัจจัยที่ 10 การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
28. ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน่วยงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน					
29. การจัดสวัสดิการของส่วนราชการและหน่วยงานของท่านตอบสนองต่อความต้องการของท่าน					
30. การรับฟังความคิดเห็นจากประชาคม ถูกนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
ปัจจัยที่ 11 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
31.การกระจายอำนาจและมอบอำนาจทางการบริหารงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน					
32. การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน					
33. สภาพการทำงานของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					

/ส่วนที่ 3 ...

-6-

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
และความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ลำดับ	รายละเอียด	ใช่	ไม่ใช่
1.	ในภาพรวมส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
2.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการ		
3.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น		

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

1. ข้อมูลทั่วไป

➔ Frequencies

Statistics

		Gender	Age	certificate	status	position	office
N	Valid	2890	2890	2890	2890	2890	2890
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MALE	775	26.8	26.8	26.8
	FEMALE	2115	73.2	73.2	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	295	10.2	10.2	10.2
	30-40	985	34.1	34.1	44.3
	41-50	921	31.9	31.9	76.2
	51-60	676	23.4	23.4	99.6
	>60	13	.4	.4	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

certificate

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lower banchelor	74	2.6	2.6	2.6
	banchelor	2072	71.7	71.7	74.3
	master	706	24.4	24.4	98.7
	doctor	38	1.3	1.3	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	single	1267	43.8	43.8	43.8
	married	1422	49.2	49.2	93.0
	divorce	201	7.0	7.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	civil	345	11.9	11.9	11.9
	teacher	723	25.0	25.0	37.0
	lookjang	33	1.1	1.1	38.1
	panak	1366	47.3	47.3	85.4
	lookjang temp	66	2.3	2.3	87.6
	jangmao	357	12.4	12.4	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

office					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ops	416	14.4	14.4	14.4
	teacher	102	3.5	3.5	17.9
	k.s.n	1898	65.7	65.7	83.6
	aekkachon	39	1.3	1.3	84.9
	region	112	3.9	3.9	88.8
	province	309	10.7	10.7	99.5
	minister	14	.5	.5	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

2. ค่าเฉลี่ยการตอบคำถามรายชื่อ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

Frequency Table

A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	75	2.6	2.6	2.6
	2	137	4.7	4.7	7.3
	3	814	28.2	28.2	35.5
	4	1385	47.9	47.9	83.4
	5	479	16.6	16.6	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	113	3.9	3.9	3.9
	2	231	8.0	8.0	11.9
	3	785	27.2	27.2	39.1
	4	1285	44.5	44.5	83.5
	5	476	16.5	16.5	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	92	3.2	3.2	3.2
	2	208	7.2	7.2	10.4
	3	792	27.4	27.4	37.8
	4	1286	44.5	44.5	82.3
	5	512	17.7	17.7	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	102	3.5	3.5	3.5
	2	170	5.9	5.9	9.4
	3	730	25.3	25.3	34.7
	4	1309	45.3	45.3	80.0
	5	579	20.0	20.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	92	3.2	3.2	3.2
	2	165	5.7	5.7	8.9
	3	707	24.5	24.5	33.4
	4	1344	46.5	46.5	79.9
	5	582	20.1	20.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	112	3.9	3.9	3.9
	2	204	7.1	7.1	10.9
	3	786	27.2	27.2	38.1
	4	1244	43.0	43.0	81.2
	5	544	18.8	18.8	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	147	5.1	5.1	5.1
	2	221	7.6	7.6	12.7
	3	826	28.6	28.6	41.3
	4	1180	40.8	40.8	82.1
	5	516	17.9	17.9	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	103	3.6	3.6	3.6
	2	185	6.4	6.4	10.0
	3	690	23.9	23.9	33.8
	4	1309	45.3	45.3	79.1
	5	603	20.9	20.9	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

A9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	180	6.2	6.2	6.2
	2	229	7.9	7.9	14.2
	3	794	27.5	27.5	41.6
	4	1163	40.2	40.2	81.9
	5	524	18.1	18.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	115	4.0	4.0	4.0
	2	215	7.4	7.4	11.4
	3	761	26.3	26.3	37.8
	4	1265	43.8	43.8	81.5
	5	534	18.5	18.5	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	101	3.5	3.5	3.5
	2	185	6.4	6.4	9.9
	3	813	28.1	28.1	38.0
	4	1267	43.8	43.8	81.9
	5	524	18.1	18.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	89	3.1	3.1	3.1
	2	168	5.8	5.8	8.9
	3	730	25.3	25.3	34.2
	4	1297	44.9	44.9	79.0
	5	606	21.0	21.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	94	3.3	3.3	3.3
	2	182	6.3	6.3	9.6
	3	712	24.6	24.6	34.2
	4	1326	45.9	45.9	80.1
	5	576	19.9	19.9	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	74	2.6	2.6	2.6
	2	122	4.2	4.2	6.8
	3	668	23.1	23.1	29.9
	4	1359	47.0	47.0	76.9
	5	667	23.1	23.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	57	2.0	2.0	2.0
	2	125	4.3	4.3	6.3
	3	666	23.0	23.0	29.3
	4	1393	48.2	48.2	77.5
	5	649	22.5	22.5	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	73	2.5	2.5	2.5
	2	170	5.9	5.9	8.4
	3	628	21.7	21.7	30.1
	4	1364	47.2	47.2	77.3
	5	655	22.7	22.7	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	2.8	2.8	2.8
	2	156	5.4	5.4	8.2
	3	712	24.6	24.6	32.8
	4	1325	45.8	45.8	78.7
	5	617	21.3	21.3	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	63	2.2	2.2	2.2
	2	163	5.6	5.6	7.8
	3	707	24.5	24.5	32.3
	4	1379	47.7	47.7	80.0
	5	578	20.0	20.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	69	2.4	2.4	2.4
	2	145	5.0	5.0	7.4
	3	651	22.5	22.5	29.9
	4	1446	50.0	50.0	80.0
	5	579	20.0	20.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	2.8	2.8	2.8
	2	174	6.0	6.0	8.8
	3	714	24.7	24.7	33.5
	4	1360	47.1	47.1	80.6
	5	562	19.4	19.4	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	2.8	2.8	2.8
	2	161	5.6	5.6	8.3
	3	740	25.6	25.6	33.9
	4	1366	47.3	47.3	81.2
	5	543	18.8	18.8	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	3.4	3.4	3.4
	2	171	5.9	5.9	9.3
	3	779	27.0	27.0	36.2
	4	1319	45.6	45.6	81.9
	5	524	18.1	18.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	91	3.1	3.1	3.1
	2	177	6.1	6.1	9.3
	3	776	26.9	26.9	36.1
	4	1322	45.7	45.7	81.9
	5	524	18.1	18.1	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	105	3.6	3.6	3.6
	2	182	6.3	6.3	9.9
	3	817	28.3	28.3	38.2
	4	1289	44.6	44.6	82.8
	5	497	17.2	17.2	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	120	4.2	4.2	4.2
	2	201	7.0	7.0	11.1
	3	789	27.3	27.3	38.4
	4	1259	43.6	43.6	82.0
	5	521	18.0	18.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	2.8	2.8	2.8
	2	173	6.0	6.0	8.8
	3	709	24.5	24.5	33.3
	4	1359	47.0	47.0	80.3
	5	569	19.7	19.7	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	93	3.2	3.2	3.2
	2	155	5.4	5.4	8.6
	3	718	24.8	24.8	33.4
	4	1311	45.4	45.4	78.8
	5	613	21.2	21.2	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	62	2.1	2.1	2.1
	2	122	4.2	4.2	6.4
	3	651	22.5	22.5	28.9
	4	1409	48.8	48.8	77.6
	5	646	22.4	22.4	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	110	3.8	3.8	3.8
	2	202	7.0	7.0	10.8
	3	830	28.7	28.7	39.5
	4	1249	43.2	43.2	82.7
	5	499	17.3	17.3	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	110	3.8	3.8	3.8
	2	198	6.9	6.9	10.7
	3	826	28.6	28.6	39.2
	4	1264	43.7	43.7	83.0
	5	492	17.0	17.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	88	3.0	3.0	3.0
	2	145	5.0	5.0	8.1
	3	749	25.9	25.9	34.0
	4	1365	47.2	47.2	81.2
	5	543	18.8	18.8	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	72	2.5	2.5	2.5
	2	133	4.6	4.6	7.1
	3	727	25.2	25.2	32.2
	4	1385	47.9	47.9	80.2
	5	573	19.8	19.8	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

E6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	101	3.5	3.5	3.5
	2	162	5.6	5.6	9.1
	3	732	25.3	25.3	34.4
	4	1346	46.6	46.6	81.0
	5	549	19.0	19.0	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

3. ค่าเฉลี่ยของการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

→ Frequencies		Statistics						
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
N	Valid	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.71	3.62	3.66	3.72	3.75	3.66	3.59
Std. Deviation		.887	.980	.955	.964	.947	.988	1.029

C5	C6	D1	D2	D3	D4	D5	D6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.74	3.74	3.69	3.70	3.65	3.64	3.75	3.76	3.85	3.63	3.63	3.74	3.78	3.72
.931	.920	.946	.941	.956	.989	.932	.953	.888	.973	.969	.924	.900	.951

A8	A9	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C1	C2	C3	C4
2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890	2890
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.73	3.56	3.65	3.67	3.75	3.73	3.84	3.85	3.82	3.78	3.78	3.80
.977	1.068	.992	.961	.953	.958	.914	.885	.934	.935	.904	.896

4. ค่าเฉลี่ยของการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อจำแนกตามมิติของ HR Scorecard

➔ Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Atotal	2890	1.00	5.00	3.6672	.85426
Btotal	2890	1.00	5.00	3.7475	.83590
Ctotal	2890	1.00	5.00	3.7756	.83940
Dtotal	2890	1.00	5.00	3.6992	.86014
Etotal	2890	1.00	5.00	3.7251	.83176
AtoEtotal	2890	1.00	5.00	3.7229	.80369
Valid N (listwise)	2890				

4. ค่าเฉลี่ยของการตอบคำถามด้านความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

➔ **Frequencies**

Statistics

		F	G	H
N	Valid	2890	2890	2890
	Missing	0	0	0

Frequency Table

F

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	yes	2499	86.5	86.5	86.5
	no	391	13.5	13.5	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

G

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	yes	746	25.8	25.8	25.8
	no	2144	74.2	74.2	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

H

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	yes	811	28.1	28.1	28.1
	no	2079	71.9	71.9	100.0
	Total	2890	100.0	100.0	

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสุภัทร จำปาทอง	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายธนู ขวัญเดช	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายชาญวุฒิ วงศ์เพ็ญ	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
นางสาวปรารธนา ช้อนแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้จัดทำ

นางสาวจรรยาพร แจ่มกระจ่าง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายธนเทพ ปลายแก่น	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

พิสูจน์อักษร

นางสาวกัญญารักษ์ ตาลรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
---------------------------	----------------------------

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
โทรศัพท์ 0 2280 1307
โทรสาร 0 2628 5623
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
319 ถนนราชดำเนินนอก
แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ ฯ 10300

