



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายสวัสดิการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๒๒๘๘ โทร. ๐ - ๒๒๔๑ - ๕๐๕๑

ที่ สว. ๑๓๗ / ๒๕๕๗

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนัก กอง ผอ.กตน. และ ผอ.กพร.

ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน พร้อมจัดประชุมเพื่อทบทวน แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

บัดนี้ กรมได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ตามเอกสารที่แนบ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแผนกลยุทธ์ฯ และแผนปฏิบัติงานฯ ได้ที่ <http://kromchol.rid.go.th/person/sawad/index.html>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อไป

(นายสมบุญ ศรีเมือง)

ผว.บค.



บันทึกข้อความ

รพ. 610/๒๖/๐1/๕๗

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสวัสดิการ โทร. ๐-๒๒๔๑-๕๐๕๑ ภายใน ๒๒๕๘

ที่ สบค ๖๘๖ / ๒๕๕๗ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

อธช ๔๕๘/๕๗
๐๗/๐๒/๕๗
๑๐.๑๗/๕๗

เรียน อธช. ผ่าน รธร.

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๔๐๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกรมชลประทาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจจากผลสำรวจการพัฒนางานของกรมชลประทาน ประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ Government Evaluation System ซึ่งกรมชลประทานได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงดำเนินงานตามปัจจัยและแนวทางการดำเนินการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง นั้น

บัดนี้ คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ แผนปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๕๗ เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ตามที่แนบ

(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

เห็นชอบ

(นายเลควิโรจน์ ไกรวัฒนะ)

อธช. ๖๓๗๕

ผส.บค.

ผ่าน

(นายณรงค์ สิตานนท์)

รธร.

๗ กพ. ๒๕๕๗



แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘
แผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

คำนำ

การจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรมชลประทาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๔๐๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ เพื่อรับผิดชอบ กำกับติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้ประชุมทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และได้มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ แล้ว เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

การเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมชลประทาน

ความสำคัญของความผาสุก	๑
กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	๒
กรอบแนวคิด	๓
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๔
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖
ข้อมูลความผาสุก	๗
ผลการวิเคราะห์ GAP Analysis ปัจจัยความผาสุกของบุคลากรกรมชลประทาน	๘

การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	๙
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	๙
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๒
ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๓
ผลการวิเคราะห์ GAP Analysis ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๕
กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	๑๖
รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	๑๗
รายงานการประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	๓๙
แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปี	
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗	๔๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน	
ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖
ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ	๗
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	
ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๒
ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๔
รายงานผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	
ตารางที่ ๑ ข้อมูลแสดงส่วนบุคคลในการตอบแบบสอบถาม	๒๒
ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	๒๕
ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	๒๘
ตารางที่ ๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน แยกตามด้านต่างๆ ตามข้อคำถาม	๓๑
ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แยกตามด้านต่างๆ ตามข้อคำถาม	๓๕
ตารางที่ ๖ ตารางแสดงผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทานที่มีต่อการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๕	๓๗

การเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมชลประทาน

ความสำคัญของความผาสุก

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๖๔๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ที่มุ่งเน้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ตลอดจนมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ โดยให้หลักความสำคัญในหลักการบริหารจัดการ ๗ หมวด คือ

๑) การนำองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี

๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และมีข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน

๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความผาสุกของบุคลากร

๖) การจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องของการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ

๗) ผลลัพธ์การดำเนินงาน วิธีการนำเสนอเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมชลประทาน

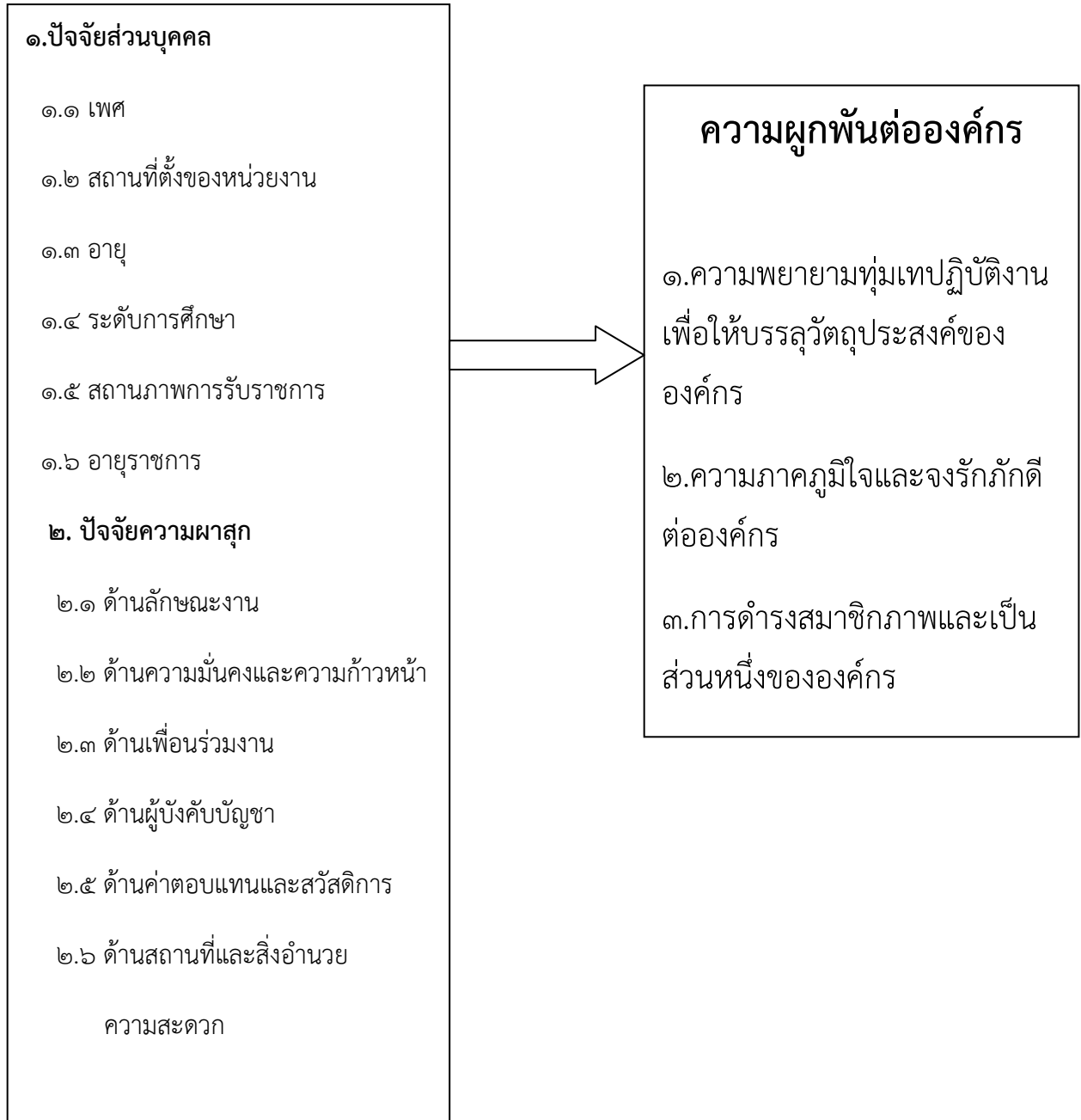
ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกรมชลประทาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจจากผลสำรวจการพัฒนาองค์กร ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ Government Evaluation system ซึ่งกรมชลประทานได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานตามปัจจัยและแนวทางการดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๔๐๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ เพื่อดำเนินการดังกล่าว และดำเนินการตาม HRP ๒ : ส่วนราชการกำหนดแนวทางการประเมินความผูกพันของบุคลากร ที่เชื่อมโยงและส่งผลการดำเนินงานที่สำคัญของกรม เพื่อกำหนดโครงการในการปรับปรุงทั้งด้านบุคลากร และผลลัพธ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางของกรมชลประทาน

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

มีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|--------------|--|
| ขั้นตอนที่ ๑ | แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งร่วมประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร |
| ขั้นตอนที่ ๒ | สำรวจปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร |
| ขั้นตอนที่ ๓ | ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร |
| ขั้นตอนที่ ๔ | กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปี |
| ขั้นตอนที่ ๕ | ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปี |
| ขั้นตอนที่ ๖ | ติดตามผลการดำเนินการแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปี |
| ขั้นตอนที่ ๗ | ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำผลของการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนงานต่อไป |

กรอบแนวคิด



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ หากได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย และได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้มีความสุข และปัจจัยใดที่ทำให้คนไม่มีความสุข พบว่า ตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบ และการปฏิบัติขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน เขาจึงได้สรุปเป็นทฤษฎี ๒ ปัจจัย ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ ๒ ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) สำหรับแนวทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (Content Theories) ด้วยเช่นกัน

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนั้น หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ใ้มากก็ดี ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างไม่มีรู้สึกเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานหรือไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด สามารถแยกรายละเอียดของปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๖ ด้าน คือ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work-Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และการมีโอกาสดีเจริญเติบโต (Possibility Growth)

๒. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfiers) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ

ที่สำคัญอยู่ ๘ องค์ประกอบ คือ ความต้องการหรือเป้าหมาย การควบคุมบังคับ เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เงินเดือนหรือรายได้ (Salary) สถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security) และปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal life) ซึ่งโดยสรุปแล้ว ความต้องการภายในหากได้รับการตอบสนอง มนุษย์ย่อมพึงพอใจ และพร้อมที่จะขยันขันแข็งอุทิศตนเองให้กับงานอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย ดังนั้น จึงควรเลือกเอาปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจ ขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการภายนอก อันเป็นพื้นฐานด้านสุขอนามัย ที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อยังชีพ ให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะแก่ระดับความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน กอง สำนักของกรมชลประทาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๔๒๕ ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลด้านปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓๒ อายุ มากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๕ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๙ สถานภาพการรับราชการ เป็นลูกจ้างประจำ ๗๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๑ อายุราชการ มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๒ รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=๑,๔๒๕ คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๗๗๔	๕๔.๓๒
- หญิง	๖๕๑	๔๕.๖๘
๒. อายุ		
- ๒๐-๓๐ ปี	๕๖	๓.๙๓
- ๓๑-๔๐ ปี	๒๖๖	๑๘.๖๗
- ๔๑-๕๐ ปี	๔๘๘	๓๔.๒๕
- มากกว่า ๕๐ ปี	๖๑๕	๔๓.๑๕
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๕๘	๕๓.๑๙
- ปริญญาตรี	๕๒๓	๓๖.๗๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔๔	๑๐.๑๑
๔. สถานภาพการรับราชการ		
- ข้าราชการ	๕๐๘	๓๕.๖๕
- ลูกจ้างประจำ	๗๓๔	๕๑.๕๑
- พนักงานราชการ	๑๘๓	๑๒.๘๔

๕.อายุราชการ

- น้อยกว่า ๑๐ ปี	๒๕๑	๑๗.๖๐
- ๑๐-๑๕ ปี	๑๙๘	๑๓.๙๐
- ๑๖-๒๐ ปี	๒๐๙	๑๔.๖๗
- มากกว่า ๒๐ ปี	๗๖๗	๕๓.๘๒

๒.ข้อมูลความพึงพอใจ

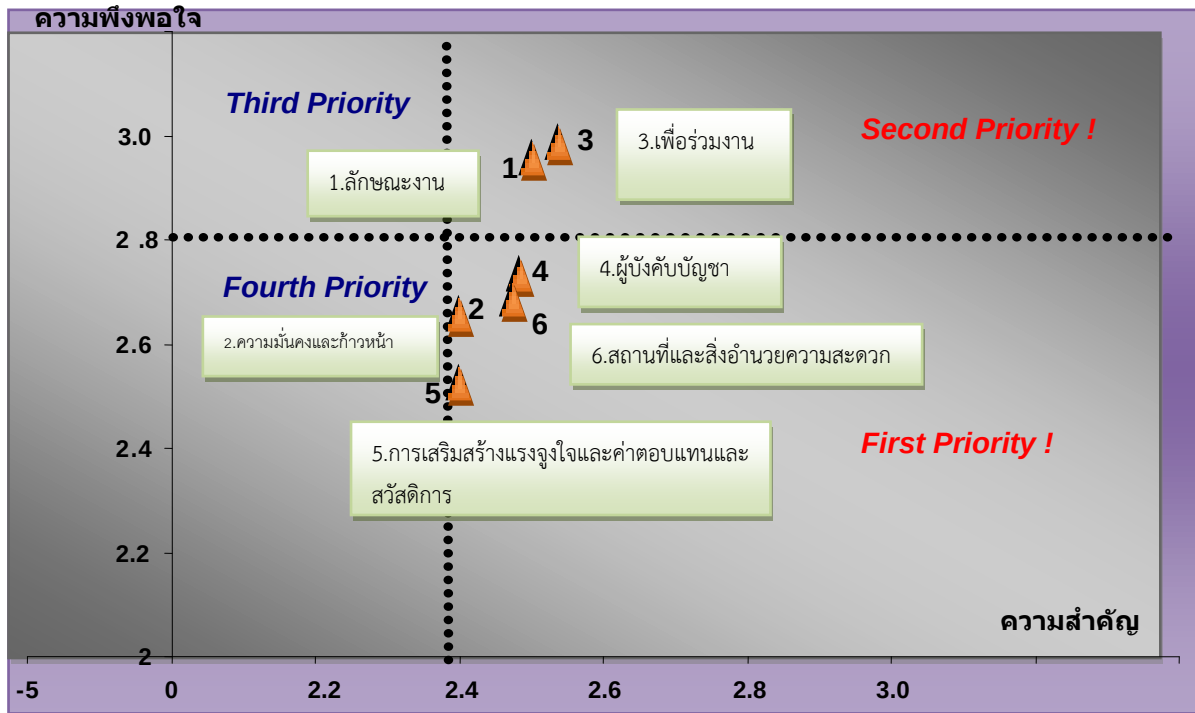
ปัจจัยความพึงพอใจ

เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๔๒ และให้ความสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๔๕ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ ๑ รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียด ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ

ปัจจัยความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
๑. ด้านลักษณะงาน	๒.๙๓	๐.๔๗	มาก	๒	๒.๕๕	๐.๔๙	มาก
๒.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	๒.๖๗	๐.๕๔	มาก	๕	๒.๔๒	๐.๖๑	มาก
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๕	๐.๕๑	มาก	๑	๒.๕๖	๐.๕๑	มาก
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๗๘	๐.๖๒	มาก	๓	๒.๕๑	๐.๕๙	มาก
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๕๘	๐.๕๘	มาก	๖	๒.๔๐	๐.๖๒	มาก
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๗๔	๐.๕๓	มาก	๔	๒.๕๐	๐.๕๓	มาก
รวม	๒.๗๘	๐.๔๒	มาก		๒.๔๙	๐.๔๕	มาก

แสดงผลการวิเคราะห์ GAP Analysis ปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน



3rd Priority <i>Low Importance-High Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่มากนักแต่มีระดับความพึงพอใจสูง หรือองค์กรอาจสนับสนุนสิ่งที่บุคลากรมิได้ให้ความสำคัญ)	2nd Priority <i>High Importance-High Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงและบุคลากรมีระดับความพอใจสูง ถือเป็นจุดสำคัญขององค์กร ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้
4th Priority <i>Low Importance-Low Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่มากนักและมีความพึงพอใจต่ำ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุงในขณะนี้ หรืออาจลดกิจกรรมด้านนี้ลงได้ หากไม่มีความสำคัญ หรือเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นแทน	1st Priority <i>High Importance-Low Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูง แต่พนักงานมีระดับความพอใจต่ำ ต้องปรับปรุงเพื่อสร้างความพึงพอใจเป็นอันดับต้นๆ

การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

(Employee Engagement)

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๖๙๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกรม เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจจากผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ (Government Evaluation system (GES) ซึ่งกรมชลประทานได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานตามปัจจัยและแนวทางการดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๔๐๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ เพื่อดำเนินการดังกล่าว และดำเนินการตาม HRP ๒: ส่วนราชการ กำหนดแนวทางการประเมินความผูกพันของบุคลากร ที่เชื่อมโยงและส่งผลต่อการดำเนินงานที่สำคัญของกรม เพื่อกำหนดโครงการในการปรับปรุงทั้งด้านบุคลากร และผลลัพธ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางของกรมชลประทาน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers.) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดรวมที่เหมือนกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

สแลนซิล (Salancil) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่น ๆ

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

๑. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

๒. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

๓. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลก่อให้เกิด “ความผูกพันของพนักงาน” ที่มีต่อองค์กร

๑. ความสำคัญและคุณค่าของงาน พนักงานจะพิจารณาว่างานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความท้าทายต่อความสามารถของตนมากมายเพียงใด ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรให้ความสำคัญหรือไม่โดยพิจารณาจากสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงาน อีกทั้งผลลัพธ์จากความสำเร็จของงานที่ได้รับการยอมรับหรือแสดงการยกย่องชมเชยมากน้อยอย่างไร

๒. โอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพในองค์กรได้มากเพียงใด

๓. การพัฒนาพนักงาน องค์กรได้มีความตั้งใจส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะแก่พนักงานหรือไม่ เพราะการพัฒนาพนักงานจะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนางานให้ก้าวหน้าดีขึ้นซึ่งจะเชื่อมโยงกับการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ด้วย

๔. การสื่อสารที่ดีจากผู้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การชี้แจงให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานและความสำเร็จของงาน

กรณีที่ ๒ การแจ้งผลการประเมินผลงาน การติดตามงานมีผลอย่างไร ต้องปรับปรุงหรือให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและลดแรงศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาได้

๕. สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นภาวะอารมณ์ ความรู้สึก มีผลต่อการลดความผูกพันของพนักงาน

๖. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ การออกเสียงแสดงความคิดเห็นของพนักงานเป็นการเพิ่มความหมายการเป็นส่วนหนึ่งของงานได้

๗. การให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการให้ผลตอบแทนการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

๘. เกียรติภูมิชื่อเสียงขององค์กร องค์กรมีการดำเนินการภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ มีเกียรติภูมิและชื่อเสียงต่อสาธารณะชนมากเท่าไร ย่อมก่อให้เกิดแรงศรัทธา แรงบันดาลใจและสร้างความภูมิใจให้แก่พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยของ The Gallup Organization สามารถแบ่งกลุ่มความผูกพันเป็น ๓ กลุ่ม

กลุ่มแรก

พนักงานที่มีความผูกพันสูง (Actively engaged employees) เป็นกลุ่มดาวเด่นขององค์กรมีความมุ่งมั่นต่องาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ และแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยรวมอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มที่สอง

พนักงานที่มีความผูกพันเพียงพอ (Not engaged employees) กลุ่มนี้มีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งขององค์กร จากคะแนนผลสำรวจตามเกณฑ์ความผูกพันให้ความหมายของคนกลุ่มนี้ว่า “เป็นผีดิบขององค์กร” ซึ่งมาทำงานทุกวัน แต่ก็ทำงานไปวัน ๆ ตามความต้องการของงานขั้นพื้นฐานเท่านั้น ปราศจากความมุ่งมั่นในงาน และการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ แต่ก็ไม่ต่อต้านแนวทางขององค์กร

กลุ่มที่สาม

พนักงานที่ไร้ความผูกพันโดยสิ้นเชิง (Actively disengaged employees) กลุ่มนี้ไม่มีความสุขในการทำงาน และเป็นปัญหาต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีความรู้สึกเป็นลบต่อองค์กร นอกจากตนเองจะไม่สร้างผลงานแล้ว ยังพยายามแพร่ความไม่สุขไปยังเพื่อนร่วมงานรอบข้าง โดยพยายามขัดขวางการสร้างผลงานของผู้อื่นด้วย

****หากองค์กรใดมีสัดส่วนของกลุ่มแรกเพิ่มขึ้น และกลุ่มสามน้อยลงเรื่อยๆ หรือไม่มีเลย องค์กรที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องนำปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันของพนักงานมาพิจารณา****

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร กอง สำนักของกรมชลประทาน โดย
มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๔๒๕ ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓๒ อายุ
มากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๕ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๕๘
คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๙ สถานภาพการรับราชการ เป็นลูกจ้างประจำ ๗๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๑ อายุ
ราชการ มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๒ รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=๑,๔๒๕ คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๗๗๔	๕๔.๓๒
- หญิง	๖๕๑	๔๕.๖๘
๒. อายุ		
- ๒๐-๓๐ ปี	๕๖	๓.๙๓
- ๓๑-๔๐ ปี	๒๖๖	๑๘.๖๗
- ๔๑-๕๐ ปี	๔๘๘	๓๔.๒๕
- มากกว่า ๕๐ ปี	๖๑๕	๔๓.๑๕
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๕๘	๕๓.๑๙
- ปริญญาตรี	๕๒๓	๓๖.๗๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔๔	๑๐.๑๑

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=๑,๔๒๕ คน)	ร้อยละ
๔. สถานภาพการรับราชการ		
- ข้าราชการ	๕๐๘	๓๕.๖๕
- ลูกจ้างประจำ	๗๓๔	๕๑.๕๑
- พนักงานราชการ	๑๘๓	๑๒.๘๔
๕. อายุราชการ		
- น้อยกว่า ๑๐ ปี	๒๕๑	๑๗.๖๐
- ๑๐-๑๕ ปี	๑๙๘	๑๓.๙๐
- ๑๖-๒๐ ปี	๒๐๙	๑๔.๖๗
- มากกว่า ๒๐ ปี	๗๖๗	๕๓.๘๒

๒. ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

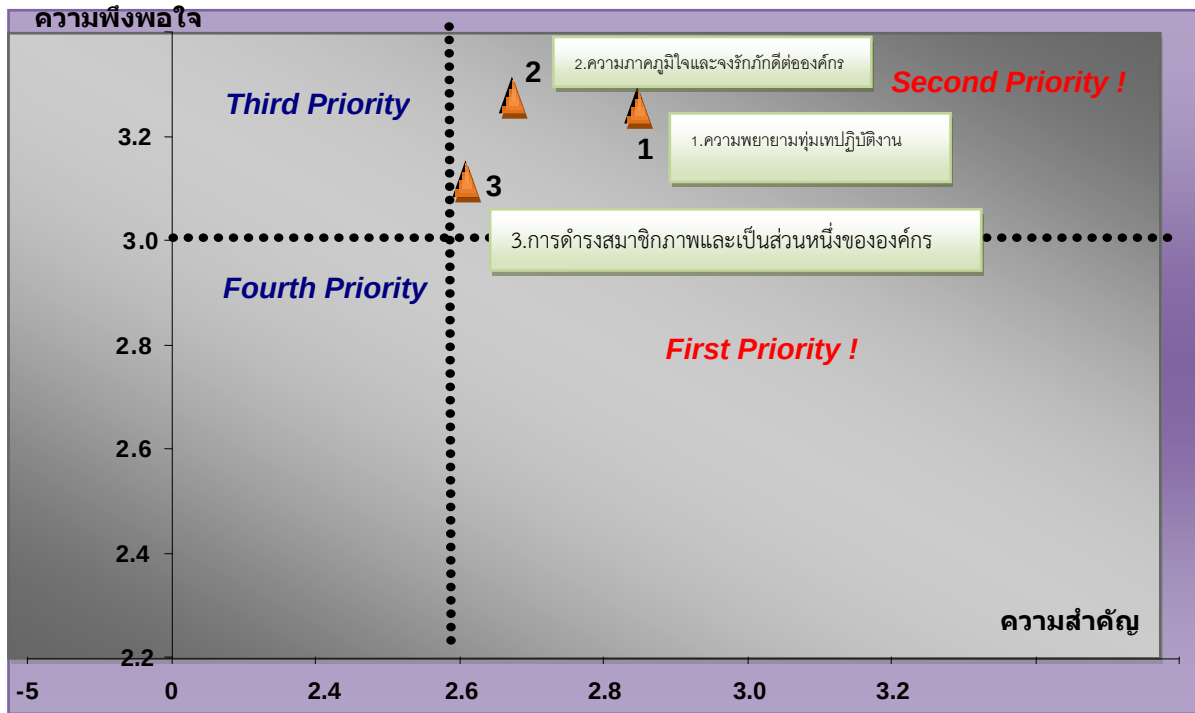
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๔๒ และให้ความสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๓๗ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ ๑ รองลงมาได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก และความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
๑.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.๐๙	๐.๔๔	มาก	๓	๒.๖๘	๐.๔๓	มาก
๒.ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๒๔	๐.๔๙	มาก	๑	๒.๗๒	๐.๔๑	มาก
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑๓	๐.๕๑	มาก	๒	๒.๖๑	๐.๔๕	มาก
รวม	๓.๑๖	๐.๔๒	มาก		๒.๖๗	๐.๓๗	มาก

แสดงผลการวิเคราะห์ GAP Analysis ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร



3rd Priority <i>Low Importance-High Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่มากนักแต่มีระดับความพึงพอใจสูง หรือองค์กรอาจสนับสนุนสิ่งที่บุคลากรทำได้ให้มีความสำคัญ)	2nd Priority <i>High Importance-High Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงและบุคลากรมีระดับความพอใจสูง ถือเป็นจุดสำคัญขององค์กร ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้
4th Priority <i>Low Importance-Low Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่มากนักและมีความพึงพอใจต่ำ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุงในขณะนี้ หรืออาจลดกิจกรรมด้านนี้ลงได้ หากไม่มีความสำคัญ หรือเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นแทน	1st Priority <i>High Importance-Low Satisfaction</i> ปัจจัยที่อยู่ใน Quarter นี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูง แต่พนักงานมีระดับความพอใจต่ำ ต้องปรับปรุงเพื่อสร้างความพึงพอใจเป็นอันดับต้นๆ

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน

วิเคราะห์ปัจจัย	จัดลำดับความสำคัญ	วิธีดำเนินการ	การนำไปปฏิบัติ	ติดตาม / ประเมินผล
ความผูกพัน ๑. ด้านลักษณะงาน ๒. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน ๔. ด้านผู้บังคับบัญชา ๕. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ๖. ด้านสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก	๑. ด้านเพื่อนร่วมงาน ๒. ด้านลักษณะงาน ๓. ด้านผู้บังคับบัญชา ๔. ด้านสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก ๕. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ๖. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	๑. จัดประชุม คณะทำงานฯ ๒. ระดมความคิด เห็น ๓. วิเคราะห์ และ สรุปผล แผนกลยุทธ์ เสริมสร้าง ความผูกพัน	แผนงาน/ โครงการ	ทบทวน แผนงาน
ความผูกพัน ๑. ด้านความพยายาม ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร ๒. ด้านความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร ๓. ด้านการดำรงสมาชิก ภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	๑. ด้านความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อ องค์กร ๒. ด้านการดำรง สมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร ๓. ด้านความพยายาม ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร			

รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

.....

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ประจำปี ๒๕๕๖ มิติด้านการพัฒนาองค์กร เป้าประสงค์ที่ ๑๖ บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ขป. ๒๗ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ประเมินโดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจ ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง ต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับหน่วยงานภายในกรมชลประทานได้ดำเนินการเสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผูกพันในชีวิตโดยรวมของบุคลากรกรมชลประทาน นอกจากนี้การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรกรมชลประทานมีความผูกพันในชีวิต และมีความพึงพอใจการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในส่วนของการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นั้น ฝ่ายสวัสดิการ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแบบสำรวจในการสอบถามระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ความพึงพอใจต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของ Herzberg มาเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม นอกจากนี้ยังมีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อสำรวจหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของ Herzberg^๑

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) Herzberg and Synderman (๑๙๗๕) ได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานว่า มีความสัมพันธ์อย่างไรกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเขาได้ทำการศึกษากับพนักงานบัญชีและวิศวกร ผลการศึกษาของเขา พบว่า เป็นการยากมากที่เหตุการณ์เดียวจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ความจริงถึงแม้ว่าจะซับซ้อนกับบางเหตุการณ์ แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานก็มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมากกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ

Herzberg เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นใจออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Contents) หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็ไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ประกอบด้วย

๑.๑ ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

๑.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย และแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ

๑.๓ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

^๑ Herzberg, F. (๑๙๖๘). One more line: How do you motivate employee? Harvard Business Review.

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นได้จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ

๑.๖ โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานหรือไม่เป็นผลที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือความรู้สึกลบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมากที่สุด ประกอบด้วย

๒.๑ นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารขององค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ รวมถึงกฎระเบียบขององค์การที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

๒.๒ วิธีการบังคับบัญชา (Supervision - Technical) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันทั่วทั้งที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

๒.๔ สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

๒.๕ เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

๒.๖ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

๒.๗ สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๘ ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

**ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖**

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑,๓๖๒ ชุด โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ ๒ | คำถามเกี่ยวกับความผาสุก |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร |
| ส่วนที่ ๔ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น |

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

เกณฑ์แปลค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดระดับความพึงพอใจ

คะแนน ๕	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด
คะแนน ๔	ระดับความพึงพอใจ	มาก
คะแนน ๓	ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
คะแนน ๒	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
คะแนน ๑	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ

๑.๐๐ - ๑.๘๐	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	ระดับความพึงพอใจ	มาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๓๖๒ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๗๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ และเพศหญิง จำนวน ๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ มากที่สุด และมีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ น้อยที่สุด สำหรับระดับการศึกษามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ มากที่สุด และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ น้อยที่สุด ส่วนสถานภาพการรับราชการเป็นลูกจ้าง จำนวน ๗๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑ มากที่สุด และมีพนักงานราชการ จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคลในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=๑,๓๖๒)	ร้อยละ
๑	เพศ		
	ชาย	๗๒๖	๕๓.๓
	หญิง	๖๓๖	๔๖.๗
	รวม	๑,๓๖๒	๑๐๐
๒	อายุ		
	๒๐ – ๓๐ ปี	๖๒	๔.๖
	๓๑ – ๔๐ ปี	๒๒๓	๑๖.๔
	๔๑ – ๕๐ ปี	๔๔๔	๓๒.๖
	มากกว่า ๕๐ ปี	๖๓๓	๔๖.๕
	รวม	๑,๓๖๒	๑๐๐
๓	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๐๑	๕๑.๕
	ปริญญาตรี	๕๑๘	๓๘.๑
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔๒	๑๐.๔
	รวม	๑,๓๖๒	๑๐๐

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคลในการตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=๑,๓๖๒)	ร้อยละ
๔	สถานภาพการรับราชการ		
	ข้าราชการ	๔๗๙	๓๕.๒
	อำนวยการสูง	๒๒	๑.๖
	อำนวยการต้น	๒๕	๑.๘
	เชี่ยวชาญ	๙	๐.๗
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐	๒.๙
	ชำนาญการ	๘๗	๖.๔
	ปฏิบัติการ	๔๑	๓.๐
	อาวุโส	๕๒	๓.๘
	ชำนาญงาน	๑๕๐	๑๑.๐
	ปฏิบัติงาน	๔๗	๓.๕
	ลูกจ้าง	๗๑๐	๕๒.๑
	ช่าง	๒๘๒	๒๐.๗
	สนับสนุน	๓๑๓	๒๓.๐
	บริการพื้นฐาน	๑๒๐	๘.๘
	พนักงานราชการ	๑๗๓	๑๒.๗
	กลุ่มงานบริการ	๗๕	๕.๕
	กลุ่มงานเทคนิค	๖๒	๔.๖
	กลุ่มงานบริการทั่วไป	๓๖	๒.๖
	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	๑	๐.๑
	รวม	๑,๓๖๒	๑๐๐

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคลในการตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=๑,๓๖๒)	ร้อยละ
๕	อายุราชการ		
	น้อยกว่า ๑๐ ปี	๒๓๕	๑๗.๓
	๑๐ – ๑๕ ปี	๑๕๓	๑๑.๒
	๑๖ – ๒๐ ปี	๒๓๕	๑๗.๓
	มากกว่า ๒๐ ปี	๗๓๙	๕๔.๓
	รวม	๑,๓๖๒	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
แยกตามหน่วยงาน

ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ลักษณะ งาน	ค่าเฉลี่ย ความ มั่นคงฯ	ค่าเฉลี่ย เพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ผู้บังคับ- บัญชา	ค่าเฉลี่ย การเสริมสร้าง แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่า คะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
กกพ.	๔.๑๑๑๑	๓.๗๒๗๓	๓.๖๑๘๒	๓.๙๗๗๓	๓.๗๒๗๓	๓.๘๔๐๙	๓.๘๓๓๗	๗๙.๑๖๘๕	มาก
กงบ.	๔.๒๑๖๗	๔.๕๕๕๓	๔.๔๙๒๓	๔.๔๗๑๒	๔.๓๕๙๐	๔.๒๓๐๘	๔.๓๘๖๙	๘๑.๙๓๔๕	มากที่สุด
กตบ.	๔.๒๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๖๖๗	๔.๙๗๕๐	๔.๘๒๓๖	๘๔.๑๑๘๐	มากที่สุด
กผง.	๓.๗๘๒๔	๔.๓๑๒๕	๔.๑๗๕๐	๔.๒๖๕๖	๔.๑๒๕๐	๔.๐๗๘๑	๔.๑๒๓๑	๘๐.๖๑๕๕	มาก
กพร.	๓.๘๒๘๖	๓.๕๓๓๓	๓.๑๖๐๐	๓.๔๗๕๐	๓.๓๖๖๗	๓.๙๐๐๐	๓.๕๔๓๙	๗๗.๗๑๙๕	มาก
ศสส.	๔.๙๐๐๐	๔.๐๙๐๙	๔.๐๗๒๗	๔.๑๓๖๔	๔.๐๖๐๖	๓.๘๘๖๔	๔.๑๙๑๒	๘๐.๙๕๖๐	มาก
สคก.	๓.๘๙๒๙	๓.๑๔๕๘	๓.๓๒๗๕	๓.๓๔๔๕	๒.๙๖๗๗	๓.๑๑๔๘	๓.๒๙๘๙	๗๖.๔๙๔๕	ปานกลาง
สจก.	๒.๘๘๑๗	๓.๗๕๐๐	๓.๗๖๖๗	๔.๒๒๙๒	๓.๖๒๕๐	๓.๘๖๔๖	๓.๖๘๖๒	๗๘.๔๓๑๐	มาก
สบก.	๓.๕๖๘๔	๓.๙๓๙๔	๓.๗๘๑๘	๓.๕๙๐๙	๓.๕๓๐๓	๓.๔๓๑๘	๓.๖๔๐๔	๗๘.๒๐๒๐	มาก
สบค.	๓.๘๖๐๐	๓.๘๐๕๖	๓.๕๓๓๓	๓.๗๐๘๓	๓.๔๐๒๘	๓.๑๙๗๙	๓.๕๘๔๗	๗๗.๙๒๓๕	มาก
สบอ.	๔.๔๑๖๐	๓.๔๘๗๐	๓.๖๕๐๐	๓.๖๗๑๙	๓.๒๙๙๕	๓.๓๗๗๐	๓.๖๕๐๒	๗๘.๒๕๑๐	มาก
สพก.	๓.๕๙๖๐	๔.๒๐๕๙	๔.๑๕๘๘	๔.๒๒๗๙	๔.๑๑๗๖	๔.๔๐๐๗	๔.๑๑๗๘	๘๐.๕๘๙๐	มาก
สพญ.	๔.๑๓๒๗	๓.๘๖๙๔	๓.๘๙๗๓	๔.๐๐๖๘	๓.๕๘๑๑	๓.๖๗๒๓	๓.๘๕๙๙	๗๙.๒๙๙๕	มาก
สมค.	๓.๓๘๐๐	๓.๗๐๐๐	๓.๕๖๐๐	๓.๗๑๖๗	๓.๒๕๕๖	๓.๑๕๐๐	๓.๔๖๐๔	๗๗.๘๐๒๐	มาก
สรว.	๓.๕๔๗๙	๓.๙๖๖๗	๓.๙๐๖๗	๔.๑๖๖๗	๓.๖๕๕๖	๓.๖๖๖๗	๓.๘๑๘๔	๗๙.๐๙๒๐	มาก
สสค.	๓.๔๑๒๖	๔.๒๐๐๐	๔.๑๔๔๐	๔.๒๕๐๐	๔.๑๓๓๓	๓.๙๖๕๐	๔.๐๑๗๕	๘๐.๐๘๗๕	มาก
สวพ.	๓.๕๗๓๑	๔.๓๐๓๐	๔.๐๕๔๕	๔.๒๖๑๔	๔.๐๙๐๙	๔.๓๑๘๒	๔.๑๐๐๒	๘๐.๕๐๑๐	มาก
สสช.	๓.๕๘๑๖	๓.๔๑๖๗	๓.๕๖๐๐	๓.๕๑๒๕	๒.๙๘๓๓	๓.๑๕๐๐	๓.๓๖๗๔	๗๖.๘๓๗๐	ปานกลาง
สอบ.	๓.๕๘๑๗	๓.๖๘๘๙	๓.๘๘๐๐	๓.๖๕๐๐	๓.๒๗๗๘	๓.๓๑๖๗	๓.๕๖๕๘	๗๗.๘๒๙๐	มาก

ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ (ต่อ)

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ลักษณะ งาน	ค่าเฉลี่ย ความ มั่นคงฯ	ค่าเฉลี่ย เพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ผู้บังคับ- บัญชา	ค่าเฉลี่ย การเสริมสร้าง แรงจูงใจฯ	ค่าเฉลี่ย สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่า คะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
สชป.๑	๓.๕๗๗๘	๓.๕๐๐๕	๓.๕๒๕๕	๓.๖๒๗๓	๓.๔๓๗๒	๓.๕๙๐๓	๓.๕๔๓๑	๗๗.๗๑๕๕	มาก
สชป.๒	๓.๒๐๐๐	๓.๕๖๖๗	๓.๕๕๕๖	๓.๗๓๖๑	๓.๓๖๖๗	๓.๔๐๘๓	๓.๔๗๒๒	๗๗.๓๖๑๐	มาก
สชป.๓	๓.๔๘๑๓	๓.๓๑๗๒	๓.๔๒๙๐	๓.๔๙๑๙	๒.๙๘๓๙	๓.๒๐๑๖	๓.๓๑๗๕	๗๖.๕๕๗๕	ปานกลาง
สชป.๔	๓.๔๓๐๐	๓.๓๓๙๙	๓.๔๐๗๘	๓.๖๓๗๓	๒.๙๙๐๒	๓.๑๖๖๗	๓.๓๒๘๖	๗๖.๖๔๓๐	ปานกลาง
สชป.๕	๓.๕๙๐๒	๓.๓๗๕๐	๓.๔๙๑๗	๓.๖๑๙๘	๓.๒๐๘๓	๓.๓๖๙๘	๓.๔๔๒๕	๗๗.๒๑๒๕	มาก
สชป.๖	๔.๔๖๒๓	๓.๓๗๕๐	๓.๕๓๖๗	๓.๖๔๗๙	๓.๑๖๓๙	๓.๔๓๕๔	๓.๖๐๓๕	๗๘.๐๑๗๕	มาก
สชป.๗	๓.๙๕๐๐	๓.๔๗๘๖	๓.๖๔๑๐	๓.๔๗๗๖	๓.๒๘๖๓	๓.๔๒๓๑	๓.๕๔๒๘	๗๗.๗๑๔๐	มาก
สชป.๘	๔.๓๐๔๘	๓.๓๗๒๘	๓.๕๑๕๘	๓.๔๕๓๙	๓.๐๙๖๕	๓.๒๘๖๒	๓.๕๐๕๐	๗๗.๕๒๕๐	มาก
สชป.๙	๓.๗๑๗๙	๓.๔๙๑๒	๓.๖๒๘๑	๓.๕๘๑๑	๓.๒๘๖๕	๓.๔๘๔๖	๓.๕๓๑๖	๗๗.๖๕๘๐	มาก
สชป.๑๐	๓.๖๔๑๒	๓.๕๗๑๑	๓.๕๘๘๒	๓.๕๑๑๐	๓.๓๒๖๐	๓.๔๐๒๖	๓.๕๐๖๗	๗๗.๕๓๓๕	มาก
สชป.๑๑	๓.๔๐๐๐	๔.๒๐๐๐	๔.๑๕๖๗	๔.๒๕๘๓	๔.๐๓๓๓	๔.๑๐๔๒	๔.๐๒๕๔	๘๐.๑๒๗๐	มาก
สชป.๑๒	๔.๐๔๐๐	๓.๕๕๗๑	๓.๖๘๑๓	๓.๗๓๔๙	๓.๔๒๘๖	๓.๕๒๖๑	๓.๖๖๘๐	๗๘.๓๔๐๐	มาก
สชป.๑๓	๔.๐๕๗๙	๓.๓๖๘๘	๓.๔๑๒๘	๓.๓๓๙๑	๓.๒๐๒๑	๓.๓๙๓๖	๓.๔๖๒๔	๗๗.๓๑๒๐	มาก
สชป.๑๔	๓.๕๖๕๔	๓.๘๕๕๓	๓.๘๙๔๗	๔.๐๐๐๐	๓.๗๓๒๕	๓.๘๕๕๓	๓.๘๑๗๒	๗๙.๐๘๖๐	มาก
สชป.๑๕	๓.๕๕๒๐	๓.๘๓๓๓	๓.๗๗๒๒	๓.๗๐๘๓	๓.๕๕๕๖	๓.๖๘๐๖	๓.๖๘๓๗	๗๘.๔๑๘๕	มาก
สชป.๑๖	๓.๕๖๔๓	๔.๐๗๕๔	๔.๑๑๔๓	๔.๐๙๘๒	๓.๘๔๙๒	๔.๐๒๙๘	๓.๙๕๕๒	๗๙.๗๗๖๐	มาก
สชป.๑๗	๓.๔๗๕๐	๓.๕๕๗๕	๓.๖๒๗๖	๓.๗๒๔๑	๓.๒๗๐๑	๓.๕๘๖๒	๓.๕๔๐๑	๗๗.๗๐๐๕	มาก
กรม ชลประทาน	๓.๖๓๘๒	๓.๕๙๓๒	๓.๖๕๘๗	๓.๖๙๙๒	๓.๓๘๒๔	๓.๕๑๗๓	๓.๕๘๑๕	๗๗.๙๐๗๕	มาก
ร้อยละ	๗๘.๑๙๑๐	๗๗.๙๖๖๐	๗๘.๒๙๓๕	๗๘.๔๙๖๐	๗๖.๙๑๒๐	๗๗.๕๘๖๕	-	-	-
S.D.	๐.๗๗๙๕	๐.๘๔๙๙	๐.๗๘๘๐	๐.๙๕๐๔	๐.๘๘๕๑	๐.๘๘๖๗	-	-	-

จากตารางรายงานร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เห็นว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรของกรมชลประทานมีความพึงพอใจระดับมาก เป็นอันดับ ๑ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙๙๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๕๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๙๖๐ และด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า บุคลากรของกรมชลประทานมีความพึงพอใจระดับมาก โดยด้าน เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕๘๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๙๓๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๘๘๐ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๙๑๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๗๙๕ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๖๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๘๔๙๙ ตามลำดับ สำหรับด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น บุคลากรมี ความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๑๒๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๘๕๑

ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อองค์กร มีความพึงพอใจระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๐๗๕

ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ความพยายามทุ่มเท	ค่าเฉลี่ย ความภาคภูมิใจและจงรัก	ค่าเฉลี่ย การดำรงสมาธิภาพ	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ระดับ ความพึงพอใจ
กกพ.	๓.๘๓๓๓	๔.๐๐๐๐	๓.๙๘๙๙	๓.๙๔๑๐	๗๙.๗๐๕๕	มาก
กงบ.	๔.๔๗๔๔	๔.๖๑๕๔	๔.๖๓๗๖	๔.๕๗๕๘	๘๒.๘๗๙	มากที่สุด
กตบ.	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๙๕๕๖	๔.๙๘๕๒	๘๔.๙๒๖	มากที่สุด
กผง.	๔.๐๒๐๘	๔.๓๐๐๐	๔.๓๑๑๑	๔.๒๑๐๖	๘๑.๐๕๓	มากที่สุด
กพร.	๓.๖๐๐๐๐	๓.๔๘๐๐	๓.๔๕๓๓	๓.๕๑๑๑	๗๗.๕๕๕๕	มาก
ศสส.	๔.๐๖๐๖	๔.๒๓๖๔	๔.๑๙๘๐	๔.๑๖๕๐	๘๐.๘๒๕	มาก
สคก.	๓.๓๑๔๖	๓.๔๗๖๓	๓.๔๘๔๙	๓.๔๒๕๒	๗๗.๑๒๖๕	มาก
สจก.	๓.๖๖๖๗	๓.๘๓๓๓	๓.๗๘๗๐	๓.๗๖๒๓	๗๘.๘๑๑๕	มาก
สบก.	๓.๖๘๑๘	๓.๗๒๗๓	๓.๖๙๗๐	๓.๗๐๒๐	๗๘.๕๑๐๐	มาก
สบก.	๓.๘๘๘๙	๔.๒๐๐๐	๔.๐๕๙๓	๔.๐๔๙๔	๘๐.๒๔๗๐	มาก
สبو.	๓.๕๘๘๕	๓.๗๖๒๕	๓.๗๑๔๙	๓.๖๘๘๖	๗๘.๔๔๓๐	มาก
สพก.	๔.๒๑๐๘	๔.๒๔๑๒	๔.๒๓๕๙	๔.๒๒๙๓	๘๑.๑๖๖๕	มากที่สุด
สพญ.	๓.๘๙๖๔	๔.๑๐๒๗	๔.๐๕๙๕	๔.๐๑๙๕	๘๐.๙๗๕๐	มาก
สมด.	๓.๔๘๘๙	๓.๘๒๖๗	๓.๘๘๔๔	๓.๗๓๓๓	๗๘.๖๖๖๕	มาก
สรว.	๓.๘๑๑๑	๓.๘๔๐๐	๓.๘๔๑๕	๓.๘๓๐๘	๗๙.๑๕๕๕	มาก
สลก.	๔.๑๐๖๗	๔.๓๔๔๐	๔.๒๙๑๖	๔.๒๔๗๔	๘๑.๒๓๗๐	มากที่สุด
สวพ.	๓.๘๘๔๘	๔.๐๗๒๗	๔.๑๐๙๑	๔.๐๕๕๕	๘๐.๒๗๗๕	มาก
สสช.	๓.๓๕๐๐	๓.๔๖๐๐	๓.๓๗๓๓	๓.๓๙๔๔	๗๖.๙๗๒๐	ปานกลาง
สอบ.	๓.๖๘๘๙	๓.๕๔๖๗	๓.๕๓๔๘	๓.๕๙๐๑	๗๗.๙๕๐๕	มาก

ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ (ต่อ)

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย ความพยายามทุ่มเท	ค่าเฉลี่ย ความภาคภูมิใจและจงรัก	ค่าเฉลี่ย การดำรงสมาชิกภาพ	ค่าคะแนน ที่ได้	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ระดับ ความพึงพอใจ
สขป.๑	๓.๕๘๙๕	๓.๘๑๔๘	๓.๘๓๗๔	๓.๗๔๗๒	๗๘.๗๓๖๐	มาก
สขป.๒	๓.๕๕๙๓	๓.๘๖๒๒	๓.๘๑๖๘	๓.๗๔๖๑	๗๘.๗๓๐๕	มาก
สขป.๓	๓.๓๗๓๗	๓.๕๕๘๑	๓.๕๕๖๖	๓.๔๙๖๑	๗๗.๔๘๐๕	มาก
สขป.๔	๓.๔๙๓๕	๓.๕๑๗๖	๓.๕๕๕๕	๓.๕๑๘๘	๗๗.๕๙๔๕	มาก
สขป.๕	๓.๔๑๖๗	๓.๖๒๕๐	๓.๕๙๒๖	๓.๕๔๔๗	๗๗.๗๒๔๐	มาก
สขป.๖	๓.๔๕๕๖	๓.๖๕๖๗	๓.๖๕๐๗	๓.๕๙๗๖	๗๗.๙๓๘๕	มาก
สขป.๗	๓.๕๔๒๗	๓.๘๐๕๑	๓.๗๔๔๗	๓.๖๙๗๕	๗๘.๔๘๗๕	มาก
สขป.๘	๓.๓๘๖๐	๓.๔๘๔๒	๓.๕๐๔๑	๓.๔๕๘๑	๗๗.๒๙๐๕	มาก
สขป.๙	๓.๔๙๔๒	๓.๖๕๖๑	๓.๖๔๔๑	๓.๕๙๘๑	๗๗.๔๙๐๕	มาก
สขป.๑๐	๓.๕๖๘๖	๓.๖๕๘๘	๓.๖๔๖๗	๓.๖๒๔๗	๗๘.๑๒๓๕	มาก
สขป.๑๑	๔.๑๑๑๑	๔.๑๙๓๓	๔.๑๕๑๑	๔.๑๕๑๘	๘๐.๗๕๙๐	มาก
สขป.๑๒	๓.๖๗๒๒	๓.๘๒๒๐	๓.๘๓๑๓	๓.๗๗๕๑	๗๘.๘๗๖๐	มาก
สขป.๑๓	๓.๓๖๗๐	๓.๕๐๒๑	๓.๕๐๒๖	๓.๔๕๗๒	๗๗.๒๘๖๐	มาก
สขป.๑๔	๓.๗๙๓๙	๔.๐๒๑๑	๓.๙๘๑๙	๓.๙๓๒๓	๗๙.๖๖๑๕	มาก
สขป.๑๕	๓.๖๙๔๔	๓.๖๐๕๖	๓.๖๕๙๙	๓.๖๕๓๓	๗๘.๒๖๖๕	มาก
สขป.๑๖	๔.๐๑๑๙	๔.๑๑๔๓	๔.๐๘๙๔	๔.๐๗๑๘	๘๐.๓๕๙๕	มาก
สขป.๑๗	๓.๖๕๕๒	๓.๗๓๗๙	๓.๗๓๗๒	๓.๗๑๐๑	๗๘.๕๕๐๕	มาก
กรม ชลประทาน	๓.๖๒๑๐	๓.๗๖๗๔	๓.๗๕๗๐	๓.๗๑๕๑	๗๘.๕๗๕๕	มาก
ร้อยละ	๗๘.๑๐๕๐	๗๘.๘๓๗๐	๗๘.๗๘๕๐	-	-	-
S.D.	๐.๗๗๔๑	๐.๗๙๕๐	๐.๗๙๖๑	-	-	-

จากตารางรายงานร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เห็นว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรของกรมชลประทานมีความผูกพันระดับมาก เป็นอันดับ ๑ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๙๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๓๗๐ รองลงมาคือ ด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคลากรของกรมชลประทานมีความผูกพันระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕๗๐ และ ๓.๖๒๑๐ ตามลำดับ

ส่วนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวมนั้น บุคลากรมีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗๕๕

ส่วนที่ ๓ ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	๓.๖๖๓๘๒	๐.๗๗๙๕	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	๓.๗๔๑๖	.๗๔๔๘๒	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๖๖๕๒	.๗๖๕๒๓	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๖๙๙๗	.๗๑๒๑๒	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์การทำงานมากขึ้น	๓.๕๔๐๔	.๘๕๒๑๔	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๓.๕๔๔๑	.๘๑๙๔๓	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๕๙๓๒	๐.๘๔๙๙	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีภารกิจและหน้าที่ที่มั่นคง	๓.๘๓๗๗	.๗๙๓๕๙	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๕๔๙๒	.๘๖๑๙๗	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๕๓๘๒	.๘๔๖๑๘	มาก
๔. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม	๓.๕๑๕๔	.๘๖๒๓๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม	๓.๕๑๕๔	.๘๖๒๓๘	มาก
๖. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๖๒๕๖	.๘๗๗๙๔	มาก

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม (ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
๗. หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๔๙๓๔	.๘๕๗๓๗	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๕๘๗	๐.๗๘๘๐	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	๓.๖๙๐๙	.๗๖๕๑๘	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน	๓.๕๗๖๔	.๗๗๓๖๓	มาก
๓. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามารถและความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาปัญหาการทำงาน	๓.๖๗๗๗	.๘๐๑๑๓	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๕๔๙	.๗๕๕๙๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๖๙๓๘	.๘๔๓๙๓	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๖๙๙๒	๐.๙๕๐๔	มาก
๑. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓.๗๘๔๑	๑.๓๗๐๐๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	๓.๖๓๙๕	.๘๕๔๖๐	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๗๖๙๕	.๘๙๘๐๔	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓.๗๘๔๑	๑.๓๗๐๐๒	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	๓.๖๓๙๕	.๘๕๔๖๐	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๗๖๙๕	.๘๙๘๐๔	มาก

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม (ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
๗. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	๓.๖๗๑๑	.๙๑๗๐๘	มาก
๘. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๓.๗๔๓๐	.๘๖๙๙๗	มาก
๙. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๗๐๗๘	.๙๐๕๔๑	มาก
๑๐. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	๓.๖๓๒๒	.๘๙๕๒๑	มาก
๑๑. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๖๔๖๘	.๘๙๒๙๒	มาก
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๓๘๒๔	๐.๘๘๕๑	ปานกลาง
๑. หน่วยงานของท่านกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	๓.๓๗๐๘	.๘๕๕๓๖	ปานกลาง
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	๓.๓๙๙๔	.๘๗๑๐๙	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม	๓.๒๔๖๗	.๘๙๘๖๕	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านให้บริการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว	๓.๖๔๙๐	.๘๔๕๒๐	มาก
๕. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๒๙๗๔	.๙๔๓๙๐	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๓๓๑๑	.๘๙๖๔๒	ปานกลาง

ตารางที่ ๔ แสดงผลวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม(ต่อ)

ความพึงพอใจ/ ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๕๑๗๓	๐.๘๘๖๗	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	๓.๗๒๖๙	.๘๖๓๓๓	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๖๓๓๖	.๘๓๔๖๗	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	๓.๕๘๕๙	.๘๘๖๐๓	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	๓.๖๒๕๖	.๘๔๘๑๔	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๕๐๔๔	.๘๔๑๘๑	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๓.๔๔๓๕	.๙๐๖๔๐	มาก
๗. หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้ในสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	๓.๕๒๕๐	.๘๙๖๔๒	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	๓.๐๙๔๐	๑.๐๑๗๑๑	ปานกลาง
ความพึงพอใจ/ ความผาสุก โดยภาพรวมทุกด้าน	๓.๕๘๑๕	-	มาก

ตารางที่ ๕ แสดงผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.๖๒๑๐	๐.๗๗๔๑	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	๓.๖๘๖๕	.๗๔๑๙๑	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๗๒๕๔	.๗๓๖๐๓	มาก
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานหน่วยงานของท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๕๗๒๗	.๗๕๓๗๘	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๓.๕๑๒๕	.๗๗๗๒๙	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	๓.๖๕๔๙	.๘๔๙๓๕	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๗๔๒	.๗๘๖๐๙	มาก
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๗๖๗๔	๐.๗๙๕๐	มาก
๑. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	๓.๗๙๗๔	.๗๘๐๙๖	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๓.๘๐๖๙	.๗๙๒๒๔	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๓.๙๐๐๑	.๗๗๙๒๔	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๕๗๑	.๗๘๖๙๖	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๓.๖๗๕๕	.๘๓๕๗๒	มาก

ตารางที่ ๕ แสดงผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแยกตามด้านต่าง ๆ ตามข้อคำถาม (ต่อ)

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๗๕๗๐	๐.๗๙๖๑	มาก
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๖๒๓	.๘๑๐๗๗	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๗๒๑๗	.๗๘๕๔๐	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๘๒๔๕	.๗๙๘๑๗	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๓.๕๑๔๐	.๘๘๐๙๕	มาก
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม	๓.๗๑๕๑	-	มาก

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนัก/ กอง ได้นำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เรายังไม่มีการบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในแต่ละหน่วยงานได้อย่างเต็มรูปแบบ และบางหน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมแต่ไม่ได้จัดเก็บหลักฐานเพื่อจัดทำสรุปเล่มรายงานตามแผนปฏิบัติการ

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทานที่มีต่อการปฏิบัติงานเปรียบเทียบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕

	ปีงบประมาณ 2553		ปีงบประมาณ 2554		ปีงบประมาณ 2555	
หน่วยงาน	ค่าคะแนน	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ค่าคะแนน	ร้อยละ ความพึงพอใจ	ค่าคะแนน	ร้อยละ ความพึงพอใจ
กพศ.	2.94	74.70	3.23	76.15	4.04	80.20
กตน.	4.01	80.05	3.39	76.95	4.27	81.35
กพร.	3.64	78.20	4.01	80.05	4.14	80.70
สมด.	3.07	75.35	3.55	77.75	3.63	78.15
กงบ.	3.28	76.40	4.82	84.10	4.28	81.40
กผง.	3.44	77.20	3.82	79.10	3.78	78.90
กกพ.	3.39	76.95	4.87	84.35	4.88	84.40
ศส.	3.26	76.30	3.86	79.30	3.88	79.40
สคก.	3.05	75.25	2.90	74.50	2.85	74.25
สพญ.	3.80	79.00	4.29	81.45	3.44	77.20
สจก.	3.41	77.05	3.64	78.20	3.79	78.95
สลก.	3.77	78.85	4.26	81.30	4.35	81.80
สขป.1	3.66	78.30	3.34	76.70	3.48	77.40
สขป.2	3.63	78.15	4.46	82.30	4.09	80.45
สขป.3	3.27	76.35	3.72	78.60	3.30	76.50
สขป.4	3.41	77.05	3.50	77.50	3.49	77.45
สขป.5	3.21	76.05	3.30	76.50	3.22	76.10
สขป.6	3.61	78.05	3.51	77.55	3.53	77.65
สขป.7	3.21	76.05	3.37	76.85	3.52	77.60
สขป.8	3.29	76.45	3.20	76.00	3.45	77.25
สขป.9	3.51	77.55	3.44	77.20	3.13	75.65

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทานที่มีต่อการปฏิบัติงานเปรียบเทียบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ (ต่อ)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2553		ปีงบประมาณ 2554		ปีงบประมาณ 2555	
	ค่าคะแนน	ร้อยละความพึงพอใจ	ค่าคะแนน	ร้อยละความพึงพอใจ	ค่าคะแนน	ร้อยละความพึงพอใจ
สขป.10	3.33	76.65	3.55	77.75	3.38	76.90
สขป.11	3.51	77.55	3.87	79.35	3.37	76.85
สขป.12	3.60	78.00	3.49	77.45	3.52	77.60
สขป.13	3.41	77.05	4.45	82.25	4.45	82.25
สขป.14	3.71	78.55	3.59	77.95	3.92	79.60
สขป.15	3.31	76.55	3.54	77.70	4.28	81.40
สขป.16	3.64	78.20	3.86	79.30	3.65	78.25
สขป.17	3.63	78.15	3.81	79.05	3.57	77.85
สบก.	3.35	76.75	3.54	77.70	3.18	75.90
สบค.	3.39	76.95	3.50	77.50	3.97	79.85
สวพ.	3.37	76.85	3.88	79.40	3.99	79.95
สรธ.	3.53	77.65	3.37	76.85	3.47	77.35
สอบ.	3.41	77.05	3.79	78.95	3.48	77.40
สบอ.	3.13	75.65	3.40	77.00	3.48	77.40
สสช.	3.00	75.00	3.46	77.30	3.43	77.15
สพก.	-	-	-	-	3.56	77.80
กรมชลประทาน	3.39	76.95	3.60	78.00	3.56	77.80

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๔ อาคารที่ทำการฝ่ายวิชาการ
กรมชลประทาน สามเสน

ผู้มาประชุม

๑. น.ส.ทาริกา ศิริสุทธานันท์	ผบค. และแทน ผส.บค.	ประธานที่ประชุม
๒. นางศศิธร ทัดนา	ผู้แทน กตน.	คณะกรรมการ
๓. นางสาวจุฑารัตน์ เกแก้ว	ผู้แทน กพร.	คณะกรรมการ
๔. นางประจวบ อรัณยนาค	ผบท.ขป.๑	คณะกรรมการ
๕. นางธัญญธร เพชรคำ	ผบท.ขป.๒	คณะกรรมการ
๖. นางนงลักษณ์ โพธิ์ทอง	ผบท.ขป.๓	คณะกรรมการ
๗. นางอรทัย ธรรมศิริ	ผบท.ขป.๔	คณะกรรมการ
๘. นางอัญชลี ไสภาพ	ผบท.ขป.๕	คณะกรรมการ
๙. นางสาวชนิษศรี ดวงท้าวเศรษฐ	ผบท.ขป.๖	คณะกรรมการ
๑๐. นางนิภาพร โทณะอักษร	แทน ผบท.ขป.๗	คณะกรรมการ
๑๑. นางกนกวรรณ นิมะเจริญนิม	แทน ผบท.ขป.๘	คณะกรรมการ
๑๒. นางสุลธิ เนียมมงคล	ผบท.ขป.๙	คณะกรรมการ
๑๓. นางนิศาตร์ อำพันฉาย	ผบท.ขป.๑๐	คณะกรรมการ
๑๔. นางสินอุดม อุดมคณานา	ผบท.ขป.๑๑	คณะกรรมการ
๑๕. นางสุกัญญา เอี่ยมโสภณ	ผบท.ขป.๑๒	คณะกรรมการ
๑๖. นางจันทร์เพ็ญ ถิรจันทร์	แทน ผบท.ขป.๑๓	คณะกรรมการ
๑๗. นางอรอุมา แจ่มจันทร์	ผบท.ขป.๑๔	คณะกรรมการ
๑๘. นางกนกวรรณ ศรีสุวรรณภาพ	แทน ผบท.๑๕	คณะกรรมการ
๑๙. นายจาตุรงค์ นิลพันธุ์	ผบท.ขป.๑๖	คณะกรรมการ
๒๐. นางสุชาดา บุญนิติย์	ผบท.ขป.๑๗	คณะกรรมการ
๒๑. นายสุรเชษฐ รังคพรรณ	ผอน.๑	คณะกรรมการ
๒๒. นางสาวอรุณี พงษ์พรประเสริฐ	ผบน.	คณะกรรมการ
๒๓. นางสาวนงเยาว์ ภาควิน	ผบม.	คณะกรรมการ

๒๔. นางสาวสลิททิพย์ วีระวงษ์	แทน ผบ.ผง.	คณะทำงาน
๒๕. นางสาววรรณิ กิจไพบูลย์พันธ์	ผบ.พ.	คณะทำงาน
๒๖. นางอารีย์ แต่งตั้ง	ผบ.ท.สช.	คณะทำงาน
๒๗. นางกัลยา ใจเอื้อ	ผบ.จก.	คณะทำงาน
๒๘. นางวัชรพร พรหมนารถ	ผบ.ศท.	คณะทำงาน
๒๙. น.ส.ชนิษฐา ปรีชาคุณ	ผบ.คก.	คณะทำงาน
๓๐. นางจันทร์เพ็ญ เจริญจันทร์	ผบ.คญ.	คณะทำงาน
๓๑. นางทิพย์วรรณ นิลพลับ	ผบ.บก.	คณะทำงาน
๓๒. นางอรรคณา เกลี้ยงลำยอง	ผบ.พบ.	คณะทำงาน
๓๓. นางเรืองไร ไชยรังสฤษฎ์	ผบ.รร.	คณะทำงาน
๓๔. นายดำรงศวิทย์ เสวตามร	ผบ.อบ.	คณะทำงาน
๓๕. นางอนงค์ ทรงจิตต์	ผบ.วพ.	คณะทำงาน
๓๖. นางรุ่งนภา ทองศิริ	แทน ผบ.บอ.	คณะทำงาน
๓๗. นางอัมพร ศรีสมานวัตร	ผบ.ท.พก.	คณะทำงาน
๓๘. นายสมบุญ ศรีเมือง	ผว.บค.	คณะทำงานและเลขานุการ
๓๙. นางสาวสุภัค พุดทัดศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๐. นายชัยวรรณ ชุนทองจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวศิวพร ภมรประวัติ	ติตราชการ
๒. นางสาววรรณ สมบุญ	ติตราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวชลิตา วงศ์ศา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๒. นางรุ่งนภา สมบูรณ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาววรรณา แจ่มจำรัส	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๔. นางสาวสุภาพร สอนสะอาด	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๕. นางสาวราตรี ช้างหัวหน้า	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๖. นางสาวระเบียบ สุขมุข	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๗. นางมาลี เจริญมิน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

น.ส.ทาริกา ศิริสุทธานันท์ ให้แจ้งที่ประชุมว่า เนื่องจาก ผส.บค.(ประธานคณะทำงาน) ตัดราชการ จึงมอบหมายให้ทำหน้าที่ ประธานที่ประชุมแทน

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

นายสมบุญ ศรีเมือง คณะทำงานและเลขานุการ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ รวม ๑๑ โครงการ ซึ่งทุกสำนัก กอง และกลุ่ม ดำเนินการจัดกิจกรรมครบทั้ง ๑๑ โครงการ ซึ่งมี กงบ. สวก. สลก. สขป. ๙ สขป.๑๕ และ สขป.๑๗ ดำเนินการจัดกิจกรรมครบ และมีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สำหรับผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในภาพรวมของกรมชลประทาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ (ตามเอกสารแนบ)

ที่ประชุมรับทราบ

๒. ผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

นายสมบุญ ศรีเมือง คณะทำงานและเลขานุการ รายงานผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยแยกประเด็นการสำรวจออกเป็น

๑. ค่าเฉลี่ยลักษณะงาน
๒. ค่าเฉลี่ยความมั่นคงในอาชีพ
๓. ค่าเฉลี่ยเพื่อนร่วมงาน
๔. ค่าเฉลี่ยผู้บังคับบัญชา
๕. ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างแรงจูงใจ
๖. ค่าเฉลี่ยสิ่งอำนวยความสะดวก

โดยภาพรวมร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๐ ระดับความพึงพอใจมาก

ที่ประชุมรับทราบ

ในส่วนของร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยแยกประเด็นการสำรวจออกเป็น

๑. ค่าเฉลี่ยความพยายามทุ่มเท
๒. ค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจและจงรักภักดี
๓. ค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพ

โดยภาพรวมร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ ระดับความผูกพัน มาก

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การทบทวนแผนปฏิบัติการสร้างเสริมความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

นายสมบุญ ศรีเมือง คณะทำงานและเลขานุการ ได้กล่าวว่า ตามที่กรมเห็นชอบแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ และมีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งในแผนจะประกอบด้วย ๓ มิติ ๖ กลยุทธ์ ๑๑ เป้าหมาย ๑๑ ตัวชี้วัด ซึ่งทุกสำนัก กอง และกลุ่ม ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ทุกโครงการแล้ว แต่เนื่องจากการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน อาจยังไม่ทั่วถึงทุกหน่วยงานภายใน จึงขอให้คณะทำงานพิจารณาการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อไป

สำหรับข้อสังเกตในส่วนของตัวชี้วัด เช่น ร้อยละหน่วยงานภายในสำนัก กอง และกลุ่มที่จัดกิจกรรมนั้น ขอให้พิจารณาจากค่าเป้าหมายด้วย โดยค่าเป้าหมายต่ำสุด ร้อยละ ๖๐ หมายถึง หากสำนัก กองใดมีหน่วยงานภายใน ๑๐ ฝ่าย ถ้าจะได้ ร้อยละ ๖๐ จะต้องมีการจัดกิจกรรมถึง ๖ หน่วยงาน

ที่ประชุมได้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน และให้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โดยแสดงความคิดเห็นว่า เนื่องจากแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ประกาศใช้เป็นปีแรก (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘) ควรจะดำเนินการต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง แต่กิจกรรมภายในหน่วยงานขอให้พิจารณาจัดให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาภายในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพันให้แก่บุคลากรกรมชลประทานต่อไป

มติที่ประชุมให้ใช้แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ และมีแผนปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามรายละเอียดที่แนบ

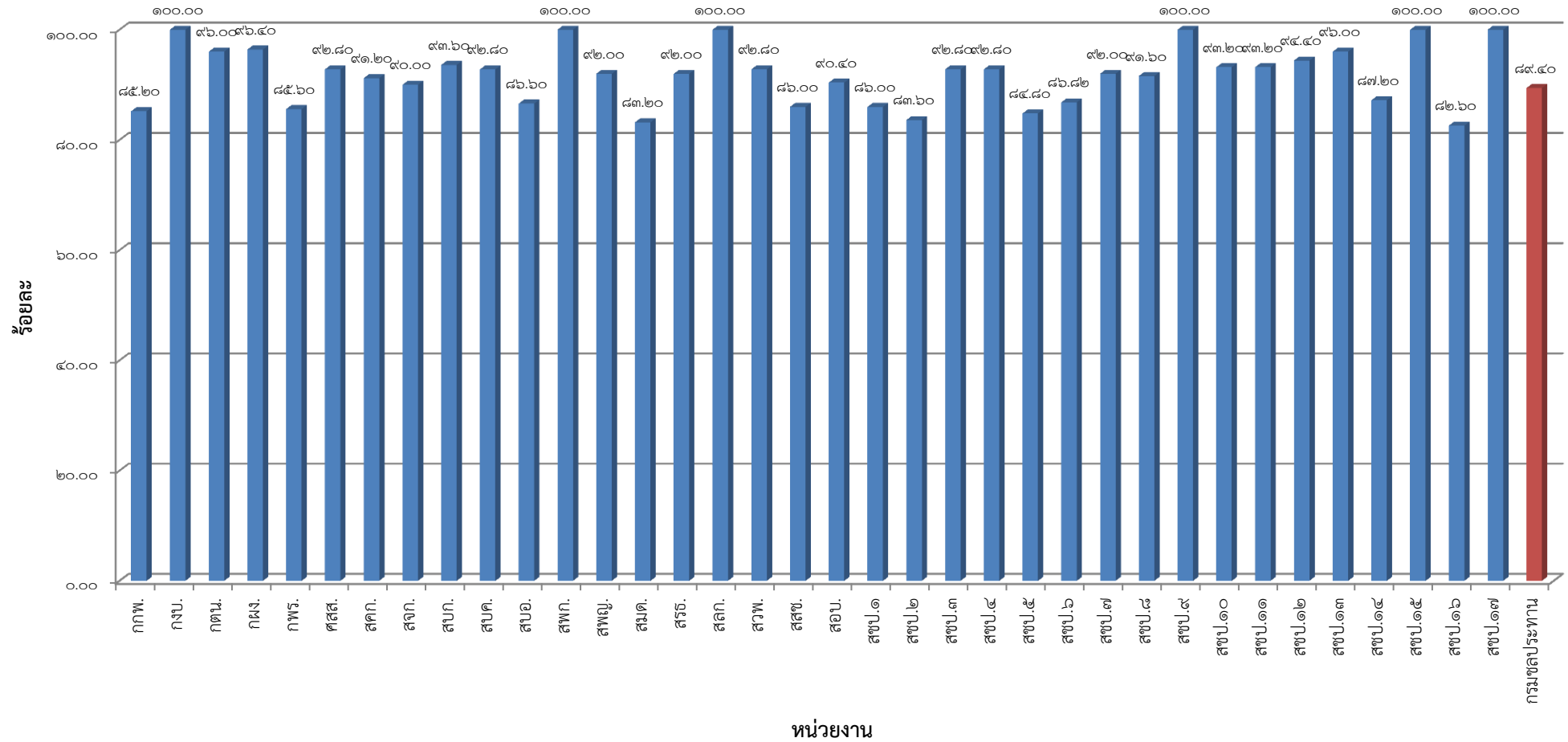
ประธานที่ประชุม กล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖

ที่	หน่วยงาน	ค่าคะแนน	ร้อยละผลการดำเนินงาน
๑	กกพ.	๔.๒๖๐๐	๘๕.๒๐
๒	กงบ.	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓	กตท.	๔.๘๐๐๐	๙๖.๐๐
๔	กผง.	๔.๘๒๐๐	๙๖.๔๐
๕	กพร.	๔.๒๘๐๐	๘๕.๖๐
๖	ศสส.	๔.๖๔๐๐	๙๒.๘๐
๗	สศก.	๔.๕๖๐๐	๙๑.๒๐
๘	สจก.	๔.๕๐๐๐	๙๐.๐๐
๙	สบก.	๔.๖๘๐๐	๙๓.๖๐
๑๐	สบก.	๔.๖๔๐๐	๙๒.๘๐
๑๑	สبو.	๔.๓๓๐๐	๘๖.๖๐
๑๒	สพก.	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๑๓	สพญ.	๔.๖๐๐๐	๙๒.๐๐
๑๔	สมต.	๔.๑๖๐๐	๘๓.๒๐
๑๕	สธธ.	๔.๖๐๐๐	๙๒.๐๐
๑๖	สธก.	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๑๗	สวพ.	๔.๖๔๐๐	๙๒.๘๐
๑๘	สสช.	๔.๓๐๐๐	๘๖.๐๐
๑๙	สอบ.	๔.๕๒๐๐	๙๐.๔๐
๒๐	สขป.๑	๔.๓๐๐๐	๘๖.๐๐
๒๑	สขป.๒	๔.๑๘๐๐	๘๓.๖๐
๒๒	สขป.๓	๔.๖๔๐๐	๙๒.๘๐
๒๓	สขป.๔	๔.๖๔๐๐	๙๒.๘๐
๒๔	สขป.๕	๔.๒๔๐๐	๘๔.๘๐
๒๕	สขป.๖	๔.๓๔๑๐	๘๖.๘๒
๒๖	สขป.๗	๔.๖๐๐๐	๙๒.๐๐
๒๗	สขป.๘	๔.๕๘๐๐	๙๑.๖๐
๒๘	สขป.๙	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒๙	สขป.๑๐	๔.๖๖๐๐	๙๓.๒๐
๓๐	สขป.๑๑	๔.๖๖๐๐	๙๓.๒๐
๓๑	สขป.๑๒	๔.๗๒๐๐	๙๔.๔๐
๓๒	สขป.๑๓	๔.๘๐๐๐	๙๖.๐๐
๓๓	สขป.๑๔	๔.๓๖๐๐	๘๗.๒๐
๓๔	สขป.๑๕	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓๕	สขป.๑๖	๔.๑๓๐๐	๘๒.๖๐
๓๖	สขป.๑๗	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
กรมชลประทาน		๔.๔๗๐๐	๘๙.๔๐

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖



ถ้อยแถลงแสดงเจตนารมณ์
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมชลประทาน
ตามกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

.....

บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพอย่างชัดเจน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยพร้อมรับต่อภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและพอเพียง มีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ที่หลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้กรมชลประทานมีกำลังคนที่มีสมรรถนะที่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมชลประทานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้กรมชลประทานมีตามกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ปัจจัยด้านความผูกพัน
๑. ด้านลักษณะงาน ๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน ๔. ด้านผู้บังคับบัญชา ๕. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๑.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ๒.ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ๓.การดำรงสมาชิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
๑. ความพยายาม ทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ องค์กร	๑.๑ ลักษณะงาน ส่งเสริมให้หน่วยงาน พัฒนาระบบและ วิธีการทำงานเพื่อให้ บุคลากรของ หน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	๑.๑.๑ จัดระบบ และวิธีการทำงาน ที่เหมาะสมและ ชัดเจนเพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	๑. ร้อยละหน่วยงานภายใน สำนัก กอง กลุ่ม ที่จัดกิจกรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงาน	๑. โครงการเสริมสร้าง ระบบการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ เช่น - การมอบหมายงานที่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะของบุคลากร - การจัดให้มีระบบ พี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา - การจัดทำคู่มือหรือ เอกสารแนวทางการ ปฏิบัติงาน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในและนอก หน่วยงาน	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
	๑.๒ ความมั่นคง และก้าวหน้า มีการกำหนด แนวทางในการ เสริมสร้าง ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ	๑.๒.๑ สร้างความ มั่นคงในอาชีพและ มีความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ เลือกดำเนินการ เพียง ๑ ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ โครงการเส้นทางความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่ ร้อยละของบุคลากรในกอง สำนัก กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงาน ร้อยละความสำเร็จของการ สำรวจความเหมาะสมของการ ปรับเปลี่ยนสายงาน ลูกจ้างประจำ	๒. โครงการสร้างความ มั่นคงการทำงาน เช่น - การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ เจ้าหน้าที่ - การพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในการ ทำงาน - การสำรวจความ เหมาะสมของการ ปรับเปลี่ยนสายงาน ลูกจ้างประจำ	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
	๑.๓ ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้หน่วยงาน สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เหมาะสม กับลักษณะงานในแต่ละ หน่วยงาน ให้ บุคลากรมีความ เชื่อถือและไว้วางใจ ในการทำงานร่วมกัน	๑.๓.๑ เพื่อพัฒนา ระบบการสื่อสาร ภายในองค์กร ช่อง ทางการสื่อสารให้มี ความหลากหลาย เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร	๓. จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการ สื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสาร กับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๓. โครงการพัฒนา ระบบสื่อสารภายใน องค์กร เช่น - จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารกับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการ สื่อสารให้มีความ หลากหลาย - ขยายเครือข่ายระบบ การสื่อสารเทคโนโลยี สารสนเทศไปยังระดับ โครงการให้ทั่วถึงทั้ง องค์กร	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
๒. ความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อ องค์กร	๒.๑ ด้านการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลให้มี ความรักและผูกพัน ต่อองค์กร	๒.๑.๑ เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ตอบแทน ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือมีผลการ ปฏิบัติงานที่มี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๔. จำนวนกิจกรรมที่ สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการจัด/เข้าร่วม กิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้ รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการ ปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๔. โครงการประกาศ เกียรติคุณผู้ทำความดี และมีผลงานดี เช่น - โครงการข้าราชการและ ลูกจ้างประจำดีเด่น - โครงการการพัฒนา คุณภาพการบริหาร จัดการฝ่ายส่งน้ำและ บำรุงรักษา - โครงการรางวัลผลงาน ด้านการจัดการความรู้ ดีเด่น - โครงการดาวเด่นประจำ สำนัก กอง กลุ่ม	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
		๒.๑.๒ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	๕. จำนวนประเภทสวัสดิการที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗	๕. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น -การออมทรัพย์ -การฌาปนกิจสงเคราะห์ -การกีฬาและนันทนาการ -ร้านค้าสวัสดิการ -สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ -อาชีพเสริมเพิ่มรายได้ -สวัสดิการอาหารกลางวัน	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
	๒.๒ ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การบริการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ ให้แก่องค์กร	๒.๒.๑ ปรับปรุง/ พัฒนาอาคาร สถานที่และ สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ ดีในการทำงาน	๖. ร้อยละของหน่วยงานภายใน สำนัก กอง กลุ่ม ที่ดำเนินการ ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	๖. โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น -การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อเติมอาคารสถานที่ ทำงาน -การจัดระเบียบสถานที่ ทำงาน /กิจกรรม ๕ ส. -การจัดที่จอดรถ รถจักรยานยนต์	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
		๒.๒.๒ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนัก กอง และกลุ่ม ที่ดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑ เพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุข ทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) - การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
		๓.๑.๒ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๔. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ขององค์กร	๔. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร (Happy Society) เช่น - กิจกรรมนันทนาการ / การ สื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับ บุคลากรทุกระดับชั้น - การพัฒนาระบบการสื่อสาร องค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้น เข้าใจนโยบายและ วัฒนธรรมขององค์กรอย่าง ชัดเจนและทั่วถึง - การพัฒนาช่องทางการ สื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับ ลักษณะขององค์กร และ ความต้องการของบุคลากร	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
		๓.๑.๓ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	๑๐. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพที่ สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีสุข (Happy Body & Relax) เช่น - กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม - กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี - สถานที่ออกกำลังกาย - เสี่ยงตามสาย	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การ ติดตาม
		๓.๑.๔ สร้าง ทัศนคติที่ดีต่อ ศาสนาที่ตนศรัทธา ด้วยการให้ความรู้ และหลักการปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนา จิตใจ	๑๑. จำนวนครั้งของการจัด กิจกรรมพัฒนาจิตใจที่ สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๑. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น - การสวดมนต์นั่งสมาธิ - ธรรมะบรรยาย - ไหว้พระ ๙ วัดตาม เทศกาลต่าง ๆ - ปฏิบัติธรรมตาม เทศกาลต่าง ๆ - ธรรมะผ่านเสียงตาม สาย	สำนัก กอง กลุ่ม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	รายปี

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๑. ความพยายาม ทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ องค์กร	๑.๑ลักษณะงาน ส่งเสริมให้ หน่วยงานพัฒนา ระบบและวิธีการ ทำงานเพื่อให้ บุคลากรของ หน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑.๑.๑ จัดระบบ และวิธีการทำงาน ที่เหมาะสมและ ชัดเจนเพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	๑. ร้อยละหน่วยงาน ภายใน สำนัก กอง กลุ่ม ที่จัดกิจกรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. โครงการเสริมสร้าง ระบบการทำงานให้ เกิดประสิทธิภาพ เช่น - การมอบหมายงานที่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะของบุคลากร - การจัดให้มีระบบ พี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา - การจัดทำคู่มือหรือ เอกสารแนวทางการ ปฏิบัติงาน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในและนอก หน่วยงาน	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๑.๒ ความมั่นคง และก้าวหน้า มีการกำหนด แนวทางในการ เสริมสร้าง ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอาชีพ	๑.๒.๑ สร้างความ มั่นคงในอาชีพและ มีความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ เลือกดำเนินการเพียง ๑ ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการ จัดทำโครงการเส้นทาง ความก้าวหน้าของ เจ้าหน้าที่ ระดับ ๑ : แต่งตั้ง คณะทำงานกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ระดับ ๒ : ศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูล อัตรากำลัง ลักษณะ งาน ระดับ ๓ : ประชุม คณะทำงานเพื่อพิจารณา กรอบเส้นทางความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่ ระดับ ๔ : จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ระดับ ๕ : เสนอขอความ เห็นชอบผู้อำนวยการกอง สำนัก ก่อนเสนอ สบค.	ระดับ ๕	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๒.โครงการสร้าง ความมั่นคงการ ทำงาน เช่น - การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ เจ้าหน้าที่	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
			ร้อยละของบุคลากรในสำนัก กอง กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐		๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	- การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	
			ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	ร้อยละ ๑๐๐		๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	- การสำรวจความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ	
โครงการสร้างความมั่นคงการทำงาน ให้เลือกดำเนินการเพียง ๑ กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับค่าน้ำหนัก												

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๑.๓ ผู้ค้ำบัญชาส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	๑.๓.๑ เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๓. จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๙ กิจกรรม/ช่องทาง	๑๐	๕	๖	๗	๘	๙	๓. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร เช่น - จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย - ขยายเครือข่ายระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังระดับโครงการให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	สำนัก กองกลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๒.๑ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	๒.๒.๑ เพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๔. จำนวนกิจกรรมที่สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๕ กิจกรรม	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี เช่น - โครงการข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น - โครงการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา - โครงการรางวัลผลงานด้านการจัดการความรู้ดีเด่น - โครงการดาวเด่นประจำสำนัก กอง กลุ่ม	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๒.๑.๒ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	๕. จำนวนประเภทสวัสดิการที่สำนัก กอง กลุ่ม จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	๕ ประเภทกิจกรรม	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง (Happy Welfare) เช่น - การออมทรัพย์ - การฃาปนกิจสงเคราะห์ - การกีฬาและนันทนาการ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - อาชีพเสริมเพิ่มรายได้ - เงินขวัญถุงให้ผู้เกษียณอายุราชการ - สวัสดิการอาหารกลางวัน	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
	๒.๒ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร	๒.๒.๑ ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖. ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนักกอง กลุ่ม ที่ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๖. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - การปรับปรุงซ่อมแซม หรือต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน - การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน / กิจกรรม ๕ ส. - การจัดที่จอดรถจักรยานยนต์	สำนัก กองกลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๒.๒.๒ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๗. ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนัก กอง และกลุ่ม ที่ดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๗. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑ เพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันอย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	๘. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๘. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) - การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร	สำนัก กองกลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๓.๑.๒ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๙. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ของ องค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร (Happy Society) เช่น - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายบริหารกับ บุคลากรทุกระดับชั้น - การพัฒนาระบบการ สื่อสารองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้ บุคลากรทุกระดับเข้าใจ นโยบายและ วัฒนธรรมขององค์กร อย่างชัดเจนและทั่วถึง - การพัฒนาช่องทางการ สื่อสารให้มีความ หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ ขององค์กร และความ ต้องการของบุคลากร	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๓.๑.๓ มีการออกกำลังกาย พักผ่อน และคลายเครียด จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	๑๐. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพที่ สำนัก กอง กลุ่มดำเนินการ/ เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐. โครงการสุขภาพดีชีวิที่มีสุข (Happy Body & Relax) เช่น - กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพ การบริหารความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม - กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี - สถานที่ออกกำลังกาย - เสี่ยงตามสาย	สำนัก กอง กลุ่ม

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
						๑	๒	๓	๔	๕		
		๓.๑.๔ สร้างทัศนคติที่ดีต่อศาสนาที่ตนศรัทธาด้วยการให้ความรู้และหลักการปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนาจิตใจ	๑๑. จำนวนกิจกรรมการพัฒนาจิตใจที่สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการ/เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐ ครั้ง	๘	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Soul) เช่น - การสวดมนต์นั่งสมาธิ - ธรรมะบรรยาย - ไหว้พระ ๙ วัดตามเทศกาลต่าง ๆ - ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่าง ๆ - ธรรมะผ่านเสียงตามสาย	สำนัก กอง กลุ่ม
๓ มิติ	๖ กลยุทธ์	๑๑ เป้าประสงค์	๑๑ ตัวชี้วัด								๑๑ โครงการ	