



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร.๒๔๘๔

ที่ คมค ๑๕๒๗/๒๕๕๖ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขาธิการกรม ผอ.กตน. และ ผอ.กพร. (นส.นค.)

ตามที่กรมชลประทานได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดนโยบายมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจดังกล่าว จำนวน ๑ เล่ม และโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน โดยดูรายละเอียดผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจได้ที่ website สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล <http://kromchol.rid.go.th/person/main/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

1. นาย อวต ใส/อวต/อ.อ. นส.นค.

(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผส.บอ.



E คมค. 1037/2556

ธธ. 167/

๒๘๐.พ.๕๖

๒๖ ๒๖ ๖๖

๒๖ ๒๖ ๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร.๒๔๘๔

ที่ คมค ๑๐๓๗/๒๕๕๖

วันที่ ๒๕

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ

กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

เรียน อธช. ผ่าน รธร.

๐๓๑ 1210/56

11/03/56

10 48 13/03/56

ตามที่กรมชลประทานได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดนโยบายมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์แบบสำรวจดังกล่าว พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามเสนอจะได้แจ้งเวียนสำนัก/กอง เพื่อทราบต่อไป

(นายมนัส กำเนิดมณี)

ผส.บค.

ผ่าน
ว่าที่ร้อยตรี
(ไพเจน มากสุวรรณ)
รธร. ๑๕ มี.ค. ๒๕๕๖

1/11/56

(นายเลิศวิโรจน์ โกวัฒนะ)

อธช. 1210/56

ผส.บค.

11/03/56



รายงานผลสำรวจความคิดเห็น
และความพึงพอใจเกี่ยวกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
กรมชลประทาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

รายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

กรมชลประทานได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากร บุคคล โดยการกำหนดนโยบาย มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปีต่อไป

ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการกรมชลประทานสำนัก/กองต่างๆ

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล : ใช้แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคล โดยข้อความมาจากแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งครอบคลุมกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ โดย แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน โดยได้แบ่งประเด็นความ คิดเห็นตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมแบบสำรวจจากการตอบแบบสำรวจ online โดยมีข้าราชการกรม ชลประทานตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งสิ้น 577 คน

การประมวลผลข้อมูล : ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล : สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลผลข้อมูล : การวัดความคิดเห็นดังกล่าวได้ใช้มาตรวัดของ Likert Scale เนื่องจากลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Ranking Scale) แบ่งค่าออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

สำหรับการแปลความหมายได้นำคะแนนแต่ละข้อมาแบ่งช่วงการให้คะแนนออกเป็น 4 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ดังนั้น ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.28 – 4.00 หมายถึง มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 2.52 – 3.27 หมายถึง มาก
- ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.51 หมายถึง น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย เพศ และตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างกรมชลประทานจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนทั้งหมด	577	100.00
เพศ		
ชาย	389	67.42
หญิง	188	32.58
ตำแหน่ง		
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	47	8.15
ทั่วไประดับชำนาญงาน	223	38.65
ทั่วไประดับอาวุโส	61	10.57
วิชาการระดับปฏิบัติการ	50	8.67
วิชาการระดับชำนาญการ	101	17.50
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	40	6.93
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	11	1.91
วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
อำนวยการระดับต้น	22	3.81
อำนวยการระดับสูง	22	3.81

จากตารางที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 577 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 67.42 และเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58

ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน

จากการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ได้แบ่งประเด็นความคิดเห็นตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละมิติ ดังแสดงในตารางที่ 2 – 6

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนข้อมูลตัวอย่าง (n) อันดับ และการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัย	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
1	1. ส่วนราชการของท่านมีการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	42	360	150	25	-	2.73	6
		7.28%	62.39%	26.00%	4.33%	-	0.657	(มาก)
							577	
1	2. ส่วนราชการของท่านมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ	48	369	133	27	-	2.76	4
		8.32%	63.95%	23.05%	4.68%	-	0.666	(มาก)
							577	
1	3. ส่วนราชการของท่านได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	53	262	215	47	-	2.56	11
		3.19%	45.41%	37.26%	8.15%	-	0.771	(มาก)
							577	
1	4. ส่วนราชการของท่านได้ดำเนินงานตามทิศทาง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	52	358	144	23	-	2.76	5
		9.01%	62.05%	24.96%	3.99%	-	0.665	(มาก)
							577	
2	5. ปัจจุบันส่วนราชการของท่านมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	39	153	287	98	-	2.23	13
		6.76%	26.52%	49.74%	16.98%	-	0.808	(น้อย)
							577	
2	6. ปัจจุบันส่วนราชการของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	34	260	249	34	-	2.51	12
		5.89%	45.06%	43.15%	5.89%	-	0.697	(น้อย)
							577	

ปัจจัย	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
2	7. ส่วนราชการของท่านมีแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต	55	321	181	20	-	2.71	7
		9.53%	55.63%	31.37%	3.47%	-	0.682	(มาก)
							577	
3	8. ส่วนราชการของท่านให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	71	301	172	33	-	2.71	8
		12.31%	52.17%	29.81%	5.72%	-	0.753	(มาก)
							577	
3	9. ส่วนราชการของท่านมีการสรรหาและพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมการสำหรับการดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการและบริหาร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	52	287	195	43	-	2.60	10
		9.01%	49.74%	33.80%	7.45%	-	0.755	(มาก)
							577	
3	10. ส่วนราชการของท่านมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ให้แก่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ และบริหารในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	59	303	186	29	-	2.68	9
		10.23%	52.51%	32.24%	5.03%	-	0.724	(มาก)
							577	
4	11. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน	141	352	60	24	-	3.06	2
		24.44%	61.01%	10.40%	4.16%	-	0.716	(มาก)
							577	
4	12. ผู้บริหารระดับสูงสุดของส่วนราชการของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน	147	356	57	17	-	3.10	1
		25.48%	61.70%	9.88%	2.95%	-	0.680	(มาก)
							577	
4	13. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงของท่าน	136	347	69	25	-	3.03	3
		23.57%	60.14%	11.96%	4.33%	-	0.727	(มาก)
							577	
ความคิดเห็นโดยรวมของมิติที่ 1		929	4029	2098	445	-	2.73	(มาก)
		12.39%	53.71%	27.97%	5.93%	-	0.520	
							7,501	

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ในมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงสุดของกรมชลประทาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.10 รองลงมาเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.06 และเห็นว่าข้าราชการมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.03

เมื่อประมวลผลความคิดเห็น ทั้ง 14 ข้อแล้ว พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากรมชลประทานได้ บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.73$, S.D. = 0.520)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนข้อมูลตัวอย่าง (n) อันดับ และการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัย	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
5	1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการของท่านมีการ ปรับปรุงกระบวนการ ระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลที่ดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	27	354	174	22	-	2.67	6
		4.68%	61.35%	30.16%	3.81%	-	0.626	(มาก)
							577	
5	2. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการของท่านยินดีให้ คำปรึกษาแนะนำ และให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว	76	344	138	19	-	2.83	3
		13.17%	59.62%	23.92%	3.29%	-	0.688	(มาก)
							577	
6	3. ส่วนราชการของท่านมีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ ฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	54	340	161	22	-	2.74	5
		9.36%	58.93%	27.90%	3.81%	-	0.676	(มาก)
							577	
6	4. ฐานข้อมูลบุคคลของท่านที่ปรากฏ ในระบบข้อมูลสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	52	373	131	21	-	2.79	4
		9.01%	64.64%	22.70%	3.64%	-	0.648	(มาก)
							577	
7	5. การฝึกอบรมและพัฒนาที่ท่าน ได้รับตรงกับความต้องการที่จะช่วย ทำให้ท่านทำงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	78	359	124	16	-	2.86	2
		13.52%	62.22%	21.49%	2.77%	-	0.666	(มาก)
							577	

ปัจจัย	มิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
8	6. ส่วนราชการของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบันทึกเวลาการมาปฏิบัติงาน เป็นต้น	47	280	211	39	-	2.58	7
		8.15%	48.53%	36.57%	6.76%	-	0.737	(มาก)
							577	
8	7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ตามข้อ 6. ท่านคิดว่าช่วยให้การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	72	386	98	21	-	2.88	1
		12.48%	66.90%	16.98%	3.64%	-	0.653	(มาก)
							577	
ความคิดเห็นโดยรวมของมิตินี้ 2		406	2436	1037	160	-	2.76	(มาก)
		10.05%	60.31%	25.68%	3.96%	-	0.495	
							4,039	

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ในมิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดนเห็นว่ากรมชลประทานมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.88 รองลงมาเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับตรงกับความต้องการที่จะช่วยทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.86 และเห็นว่าหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมชลประทาน ยินดีให้คำปรึกษาแนะนำ และให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 2.83

เมื่อประมวลผลความคิดเห็น ทั้ง 7 ข้อแล้ว พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทานมีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.495)

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนข้อมูลตัวอย่าง (n) อันดับ และการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัย	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
9	1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่	147	371	52	6	1	3.14	3
		25.48%	64.30%	9.01%	1.04%	0.17%	0.606	(มาก)
							576	
9	2. ท่านรู้สึกงานที่ท่านทำมีความ ท้าทาย และมีความสำคัญอย่าง มากต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	165	350	55	6	1	3.17	2
		28.60%	60.66%	9.53%	1.04%	0.17%	0.629	(มาก)
							576	
9	3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการนี้	208	338	24	6	1	3.30	1
		36.05%	58.58%	4.16%	1.04%	0.17%	0.597	(มากที่สุด)
							576	
9	4. ส่วนราชการของท่านมีการ เสริมสร้างแรงจูงใจในอันที่จะรักษา ไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	77	277	186	36	1	2.69	13
		13.34%	48.01%	32.24%	6.24%	0.17%	0.780	(มาก)
							576	
9	5. ท่านเห็นว่าแนวทางในการ เสริมสร้างแรงจูงใจตามข้อ 4 จะทำ ให้การสูญเสียข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการของ ท่านมีแนวโน้มลดลง	80	295	178	23	1	2.75	9
		13.86%	51.13%	30.85%	3.99%	0.17%	0.739	(มาก)
							576	
10	6. การปรับปรุงแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็น จากข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	53	280	198	45	1	2.59	16
		9.19%	48.53%	34.32%	7.80%	0.17%	0.763	(มาก)
							576	
10	7. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านต่อ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	42	326	180	28	1	2.66	14
		7.28%	56.50%	31.20%	4.85%	0.17%	0.684	(มาก)
							576	
11	8. ส่วนราชการของท่านมีระบบการ จัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและ นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ได้	64	336	160	16	1	2.78	7
		11.09%	58.23%	27.73%	2.77%	0.17%	0.672	(มาก)
							576	
11	9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทใน การสอนงานและสนับสนุนท่านใน การพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	106	342	110	18	1	2.93	5
		18.37%	59.27%	19.06%	3.12%	0.17%	0.704	(มาก)
							576	
11	10. ส่วนราชการของท่านให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	101	356	98	21	1	2.93	6
		17.50%	61.70%	16.98%	3.64%	0.17%	0.698	(มาก)
							576	

ปัจจัย	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
12	11. ส่วนราชการของท่านประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมิน	68	346	130	32	1	2.78	8
		11.79%	59.97%	22.53%	5.55%	0.17%	0.720	(มาก)
							576	
12	12. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงาน ของท่านสามารถจำแนกความ แตกต่างของผลการปฏิบัติงานกับ ผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกันได้	46	351	157	22	1	2.73	10
		7.97%	60.83%	27.21%	3.81%	0.17%	0.658	(มาก)
							576	
12	13. ส่วนราชการของท่านได้นำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือน	43	272	219	42	1	2.55	18
		7.45%	47.14%	37.95%	7.28%	0.17%	0.737	(มาก)
							576	
12	14. ท่านได้รับการพัฒนาตามความ เหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	53	336	154	33	1	2.71	11
		9.19%	58.23%	26.69%	5.72%	0.17%	0.711	(มาก)
							576	
12	15. ท่านเห็นว่าร้อยละของการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละระดับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วน ราชการของท่านมีความเป็นธรรม	48	284	186	58	1	2.56	17
		8.32%	49.22%	32.24%	10.05%	0.17%	0.785	(มาก)
							576	
12	16. ท่านเห็นว่าผู้ที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ ดีเด่น และดีมากในส่วนราชการ ของท่านมีความเหมาะสม	59	301	173	43	1	2.65	15
		10.23%	52.17%	29.98%	7.45%	0.17%	0.763	(มาก)
							576	
12	17. ความพึงพอใจที่มีต่อผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	51	338	153	34	1	2.70	12
		8.84%	58.58%	26.52%	5.89%	0.17%	0.710	(มาก)
							576	
12	18. ส่วนราชการควรมีการกำหนด ร้อย ละการเลื่อนเงินเดือนสำหรับผล การประเมินในระดับดีเด่นเป็น จำนวนที่แน่นอน	113	345	94	24	1	2.95	4
		19.58%	59.79%	16.29%	4.16%	0.17%	0.724	(มาก)
							576	
	ความคิดเห็นโดยรวมของมิติที่ 3	1,524 14.67%	5,844 56.27%	2,507 24.14%	493 4.75%	18 0.17%	2.81 0.476 10,386	(มาก)

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน ในมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเห็นว่ามีควมรู้สึกภูมิใจที่ได้

ปฏิบัติงานในกรมชลประทาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.30 รองลงมาเห็นว่างานที่ทำความท้าทาย และมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.17 และเห็นว่างานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.14

เมื่อประมวลผลความคิดเห็น ทั้ง 18 ข้อแล้ว พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทานมีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{x} = 2.81$, S.D. = 0.476)

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนข้อมูลตัวอย่าง (n) อันดับ และการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัย	มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
13	1. ส่วนราชการของท่านมีการชี้แจงข้อ คิดข้อใจของข้าราชการเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้ทุกครั้ง	35 6.07%	257 44.54%	230 39.86%	55 9.53%	- -	2.47 0.750	7 (น้อย)
13	2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชา ของท่านพิจารณาคำร้องทุกข์/ ความคับข้องใจของข้าราชการโดย ใช้หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรม	72 12.48%	337 58.41%	140 24.26%	28 4.85%	- -	2.79 0.718	4 (มาก)
13	3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจ ของผู้บริหารระดับสูงของส่วน ราชการตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลัก ความรู้ ความสามารถ และผลงาน	83 14.38%	331 57.37%	136 23.57%	27 4.68%	- -	2.81 0.730	3 (มาก)
13	4. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ระดับสูงของส่วนราชการของท่านมี ความพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลการ ตัดสินใจ และมีความโปร่งใสในการ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล	79 13.69%	349 60.49%	125 21.66%	24 4.16%	- -	2.84 0.703	2 (มาก)
14	5. หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการของท่าน มีการสื่อสารให้ ข้าราชการได้รับรู้รับทราบ	55 9.53%	314 54.42%	177 30.68%	31 5.37%	- -	2.68 0.718	5 (มาก)
14	6. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการของท่าน ยังคงใช้ "ระบบอุปถัมภ์" มากกว่า "ระบบ คุณธรรม"	128 22.18%	263 45.58%	166 28.77%	20 3.47%	- -	2.86 0.794	1 (มาก)

ปัจจัย	มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มีความเห็น		
14	7. ท่านเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของท่านใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา	52	285	196	44	-	2.60	6
		9.01%	49.39%	33.97%	7.63%	-	0.758	(มาก)
							577	
14	8. ข้าราชการในส่วนราชการของท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ได้โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	35	261	210	71	-	2.45	8
		6.07%	45.23%	36.40%	12.31%	-	0.785	(น้อย)
							577	
ความคิดเห็นโดยรวมของมิตินี้ 4		539	2,397	1,380	300	-	2.69	(มาก)
		11.67%	51.93%	29.90%	6.50%	-	0.526	
							4,616	

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ในมิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ยังคงใช้ "ระบบอุปถัมภ์" มากกว่า "ระบบคุณธรรม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.86 รองลงมาเชื่อมั่นว่าผู้บริหารระดับสูงของกรมชลประทานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ และมีความโปร่งใสในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ย 2.84 และเห็นว่าเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของกรมชลประทานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน มีค่าเฉลี่ย 2.81

เมื่อประมวลผลความคิดเห็น ทั้ง 8 ข้อแล้ว พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากรมชลประทานมีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.69$, S.D. = 0.526)

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนข้อมูลตัวอย่าง (n) อันดับ และการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัย	มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ ไม่มี ความเห็น		
15	1. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน	70	377	111	19	-	2.86	2
		12.13%	65.34%	19.24%	3.29%	-	0.654	(มาก)
							577	

ปัจจัย	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{x} S.D. n	อันดับ (แปลความ)
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีข้อมูล/ไม่มี ความเห็น		
16	2. ท่านเห็นว่าส่วนราชการของท่านมีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ การออมทรัพย์/การให้กู้ยืมเงิน/การเคหะสงเคราะห์/การฌาปนกิจสงเคราะห์/การกีฬาและนันทนาการ/การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ/การฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก ได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการแล้ว	73	300	168	36	-	2.71	4
		12.65%	51.99%	29.12%	6.24%	-	0.765	(มาก)
							577	
17	3. ส่วนราชการของท่านจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรม 5 ส เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การเยี่ยมสถานสงเคราะห์ต่างๆ การบริจาคโลหิต เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น / กิจกรรมสนทนาการ / กิจกรรมสื่อข้อความ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ เป็นต้น	66	316	165	30	-	2.72	3
		11.44%	54.77%	28.60%	5.20%	-	0.730	(มาก)
							577	
17	4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	112	383	71	11	-	3.03	1
		19.41%	66.38%	12.31%	1.91%	-	0.627	(มาก)
							577	
ความคิดเห็นโดยรวมของมิติที่ 5		321	1376	515	96	-	2.83	(มาก)
		13.91%	59.62%	22.31%	4.16%	-	0.544	
							2,308	

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.03 รองลงมาที่มีความพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.86 และเห็นว่ากรมชลประทานจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรม 5 ส เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การเยี่ยม

สถานสงเคราะห์ต่างๆ การบริจาคโลหิต เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น / กิจกรรมสหธนาคาร / กิจกรรมสื่อข้อความ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 2.72

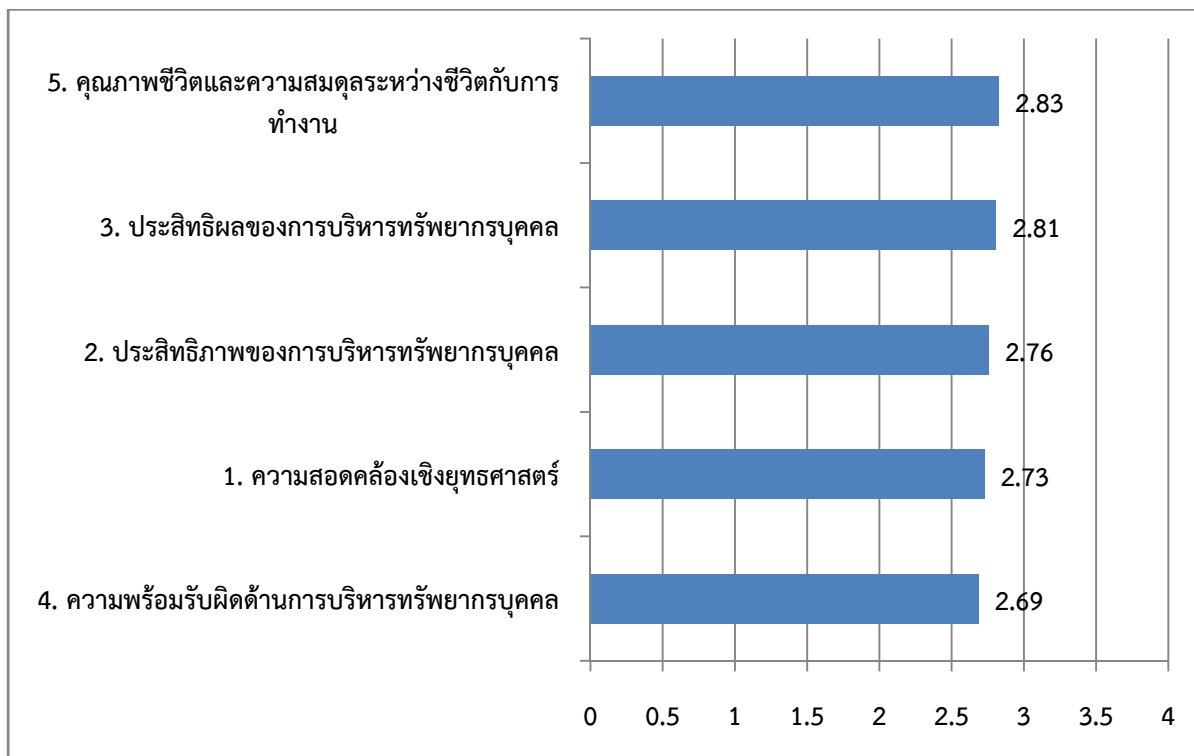
เมื่อประมวลผลความคิดเห็น ทั้ง 4 ข้อแล้ว พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากรมชลประทาน ดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = 0.544)

สรุปภาพรวมของความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวนตัวอย่าง (n) อันดับและการแปลความ โดยรวมของแต่ละมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมชลประทาน

มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็นปี 55	
	\bar{x} S.D. n	อันดับ (การแปลความ)
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	2.73 0.520 7,501	4 (มาก)
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.76 0.495 4,039	3 (มาก)
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.81 0.476 10,386	2 (มาก)
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.69 0.526 4,616	5 (มาก)
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.83 0.544 2,308	1 (มาก)
รวม	2.76 0.454 28,850	(มาก)

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ากรมชลประทานมีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.454) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าทุกมิติมีความเห็นอยู่ในระดับมาก



ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การเตรียมความพร้อมของกำลังคน

- ควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ เนื่องจากอัตรากำลังลดลงอย่างต่อเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ดังนั้น กรมควรมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับปัญหาดังกล่าว โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ โดยเฉพาะในงานทางด้านวิศวกรรม เช่น การพิจารณาโครงการ การออกแบบ เทคนิคและแนวทางการแก้ไขปัญหาก่อสร้าง เป็นต้น
- ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานให้ก่อนเกษียณอายุ
- จากการที่อัตรากำลังลดลงแต่ปริมาณงานมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการเพิ่มพื้นที่ชลประทานจากงานก่อสร้างที่สร้างแล้วเสร็จ ซึ่งจะต้องมีข้าราชการเข้าไปดูแล บริหารงาน และให้บริการประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น กรมควรจะต้องดำเนินการวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหาระยะยาว เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการ ให้บริการในพื้นที่ชลประทานมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับการสร้างระบบชลประทาน
- ควรจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น
- อัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ลดลงทุกปี (เกษียณอายุ/ว่าง) จะยุบตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และมีลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงานแทน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและทำให้ขาดความชำนาญในงาน
- อัตรากำลังที่ลดลงส่งผลให้บุคลากรหนึ่งคนจะปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่ ดังนั้น ควรเร่งการทดแทน อัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน บางหน่วยงานให้ลูกจ้างชั่วคราวขับเคลื่อนงานแทนซึ่งมีความเสี่ยงอย่างมาก

- การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จะส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างมีจำนวนลดน้อยลงในอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพของงานลดน้อยลงไปด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่แท้จริง มิใช่ถูกจำกัดอยู่กับวงเงินที่ได้รับการจัดสรร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงาน และควรนำเรื่องนี้ให้ อ.ก.พ.กรมพิจารณา
- การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงตามตัวชี้วัด
- ควรนำระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบขั้น (ระบบเดิม) ในใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแทนแบบเปอร์เซ็นต์ (ระบบใหม่)
- การพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่สะท้อนผลงาน/ความเป็นจริง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้ไม่มีการพัฒนาบุคลากรตามความเป็นจริง
- ควรประกาศรายชื่อผู้ได้รับผลการปฏิบัติงานระดับดีมากและดีเด่นแยกจากกันชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดข้อสงสัย
- ควรเปิดเผยการเลื่อนเงินเดือนให้ทราบโดยทั่วกัน ไม่ควรเป็นความลับ
- การกำหนด KPI และเป้าหมายรายบุคคลไม่เป็นมาตรฐาน ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม

การสรรหา แต่งตั้ง

- การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ควรพิจารณาจากผลงาน “ค่าของคนอยู่ที่ผลงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”
- การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในสายงานหลักของกรมควรเป็นวิศวกรชลประทานทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องมีผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านวิศวกรรมชลประทานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาในปัจจุบันผลิตแต่นักศึกษาระดับวุฒิปริญญาตรีด้านวิศวกรรมชลประทาน
- การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง Front Office ต้องคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ด้านสังคม ที่ต้องปฏิบัติงานสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และสะท้อนเชิงบวกต่อองค์กร
- การเลื่อนระดับสูงขึ้นควรมีการสอบข้อเขียนโดยให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสอบ และควรมีการใช้ผลสอบอย่างจริงจัง
- การสรรหาและแต่งตั้งควรเน้นที่ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์
- ควรสรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างโดยเร็ว

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ ที่จัดทำไว้แล้ว ควรมีการนำมาใช้ในการปฏิบัติอย่างจริงจัง เนื่องจากปัจจุบันไม่สามารถทำได้เพราะมีปัจจัยภายนอก (การเมือง) เข้ามาแทรกแซง

การพัฒนาบุคลากร

- ควรพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสม

- การบริหารทรัพยากรบุคคลด้าน HRM เน้นที่กฎ ระเบียบ ดังนั้น ควรมีการสร้างความรู้ และถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันก่อนลงมือปฏิบัติจริง
- แผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร ไม่สื่อถึงการ พัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรมีการทบทวนแผนงาน/โครงการใหม่ ให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- กรมควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม/การพัฒนางานในหน้าที่

การบริหารงาน

- ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภทอย่างทั่วถึง
- ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจข้อมูลจากภายนอกมาประกอบด้วย

สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ควรดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ทั้งในและบริเวณรอบๆ กรมชลประทาน) ให้ดีขึ้น
- ไม่มีแผนงานที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
- ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น
- ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต/กิจกรรมสันทนาการ
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือใจใน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายกรมชลประทาน

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

๑. มีนโยบาย แผนงานและมาตรฐานด้าน HR ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้าน HR เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
๔. มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

๕. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๖. มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
๗. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการ HR ต้องประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า
๘. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ HR เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

๙. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
๑๐. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้
๑๒. การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

๑๓. การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการ ดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
๑๔. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ HR ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้าน HR แทรกอยู่ในทุกกิจกรรม

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

๑๕. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและ ระบบงานโดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๑๖. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน
๑๗. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่าง ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

วัตถุประสงค์

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 กรมชลประทานได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว ดังนั้น เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดนโยบาย มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปีต่อไป จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบให้ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

เพศ

- ชาย
 หญิง

สังกัด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> กลุ่มตรวจสอบภายใน | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 9 |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 10 |
| <input type="checkbox"/> สำนักงานเลขานุการกรม | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 11 |
| <input type="checkbox"/> กองการเงินและบัญชี | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 12 |
| <input type="checkbox"/> กองแผนงาน | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 13 |
| <input type="checkbox"/> กองพัสดุ | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 14 |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 15 |
| <input type="checkbox"/> สำนักกฎหมายและที่ดิน | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 16 |
| <input type="checkbox"/> สำนักเครื่องจักรกล | <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 17 |
| <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง | <input type="checkbox"/> สำนักบริหารโครงการ |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 1 | <input type="checkbox"/> สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 2 | <input type="checkbox"/> สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 3 | <input type="checkbox"/> สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 4 | <input type="checkbox"/> สำนักวิจัยและพัฒนา |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 5 | <input type="checkbox"/> สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 6 | <input type="checkbox"/> สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 7 | <input type="checkbox"/> สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วม |
| <input type="checkbox"/> สำนักชลประทานที่ 8 | <input type="checkbox"/> สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง |

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
6. ปัจจุบันส่วนราชการของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
7. ส่วนราชการของท่านมีแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต				
8. ส่วนราชการของท่านให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)				
9. ส่วนราชการของท่านมีการสรรหา และพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมการสำหรับการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง				
10. ส่วนราชการของท่านมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหารในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง				
11. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน				
12. ผู้บริหารระดับสูงสุดของส่วนราชการของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน				
13. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงของท่าน				

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา				
2. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของท่านยินดีให้คำปรึกษาแนะนำ และให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว				
3. ส่วนราชการของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
4. ฐานข้อมูลบุคคลของท่านที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน				
5. การฝึกอบรมและพัฒนาที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการที่จะช่วยทำให้ท่านทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น				
6. ส่วนราชการของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบันทึกเวลาการมาปฏิบัติงาน เป็นต้น				
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ตามข้อ 19. ท่านคิดว่าช่วยให้การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่				
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของหน่วยงาน				
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้				
4. ส่วนราชการของท่านมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในอันที่จะรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน				
5. ท่านเห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจตามข้อ 24 จะทำให้การสูญเสียข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านมีแนวโน้มลดลง				
6. การปรับปรุงแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน				
7. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
8. ส่วนราชการของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้				
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการสอนงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ				
10. ส่วนราชการของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน				
11. ส่วนราชการของท่านประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน				
12. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานของท่านสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานกับผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกันได้				
13. ส่วนราชการของท่านได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือน				
14. ท่านได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
15. ท่านเห็นว่าร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านมีความเป็นธรรม				
16. ท่านเห็นว่าผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น และดีมากในส่วนราชการของท่านมีความเหมาะสม				
17. ความพึงพอใจที่มีต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา				
18. ส่วนราชการควรมีการกำหนด ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนสำหรับผลการประเมินในระดับดีเด่นเป็นจำนวนที่แน่นอน				

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ส่วนราชการของท่านมีการชี้แจงข้อบังคับข้อใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ทุกครั้ง				
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาคำร้องทุกข์/ความคับข้องใจของข้าราชการโดยใช้หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรม				
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน				
4. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการของท่านมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ และมีความโปร่งใสในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล				
5. หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน มีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้รับทราบ				
6. การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน ยังคงใช้ "ระบบอุปถัมภ์" มากกว่า "ระบบคุณธรรม"				
7. ท่านเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของท่านใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา				
8. ข้าราชการในส่วนราชการของท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง				

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน				
2. ท่านเห็นว่าส่วนราชการของท่านมีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ การออมทรัพย์/การให้กู้ยืมเงิน/การเคหะสงเคราะห์/การฌาปนกิจสงเคราะห์/การกีฬาและนันทนาการ/การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ/การฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก ได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการแล้ว				
3. ส่วนราชการของท่านจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรม 5 ส เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การเยี่ยมสถานสงเคราะห์ต่างๆ การบริจาคโลหิต เป็นต้น / กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น / กิจกรรมสันทนาการ / กิจกรรมสื่อข้อความ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ เป็นต้น				
4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....