



# บันทึกข้อความ

สำนักงานบริหารงานวิจัย
รับ-ส่ง 11161
วันที่ 4 ต.ค. 2553

ส่วนราชการ ฝ่ายสวัสดิการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล โทร.2298

ที่Eสว. 549 /2553

วันที่ 4 สิงหาคม 2553

รพ.ท/๕๖๕3/๕3  
 รพ.๕๖ อ.พ. 2553

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ และตอบแบบ

พ. 5๘๕/๕๓

สอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553

① เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปสำนัก กอง กลุ่ม ผอ.กพศ. และ ผอ.กพร.

ตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 กำหนดให้ สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 โครงการ นั้น

สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ ดังกล่าวในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ฝ่ายสวัสดิการ ในฐานะเลขานุการคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุกฯ ขอให้สำนัก กอง กลุ่ม ดำเนินการ ดังนี้

1.จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบผลการดำเนินงาน โดยสามารถดาวน์โหลดแบบรายงานดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์ ฝ่ายสวัสดิการ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล

2.จัดส่งแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของท่านตามตารางแสดงการกระจายแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยสามารถดาวน์โหลดแบบสอบถามและตารางดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์ฝ่ายสวัสดิการ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และส่งคืนแบบรายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกฯ พร้อมเอกสารหลักฐาน และแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ให้ฝ่ายสวัสดิการ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล ภายในวันที่ 27 สิงหาคม 2553

③ ผอ.กพร. ส.พ.ช. ๒  
 เพื่อโปรดพิจารณาและขอไว้  
 ผอ.กพร. ส.พ.ช. ๒

② เรียน ผอ. ส.พ.ช. ๒, ผอ.คณ.  
 ผอ.ส. 1-2/๗  
 เพื่อโปรดพิจารณาและขอไว้

(นายชัยโรจน์ อุดมรัตน์)  
 จก.ส.พ. ๒ - 6 ส.พ. 2553

ผ.บ.ค. แผนกลยุทธ์  
 1. รวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินงานตาม  
 2. ขอใบพิจารณาและเจ้าหน้าที่ที่ดูแล  
 ขอแบบสอบถามความพึงพอใจที่  
 ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๓

③ กพร.  
 (นางอภิญญา อุดมรัตน์)  
 ผอ.กพร. ๒  
 - 6 ส.พ. 2553

นางอภิญญา อุดมรัตน์  
 ผอ.กพร. ๒  
 - 6 ส.พ. 2553



ส่วนที่ 2 คำถามแบ่งออกเป็น 3 หมวด

หมวดที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ⑤
- ระดับความพึงพอใจมาก คือ ④
- ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ③
- ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ②
- ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ①

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่าน	ระดับความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
1. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
2. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
3. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน					
5. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน					
6. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
7. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน					
8. ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
9. ความพึงพอใจที่มีต่อการหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม					
10. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน					

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานท่าน	ระดับความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
1. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
2. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร					
3. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง					
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ					
5. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
6. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
7. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
8. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ					
9. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร					
ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
1. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล					
2. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน					
3. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
5. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร					
6. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน					
ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อหน่วยงานระดับใด	⑤	④	③	②	①





ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

1. ท่านอยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....  
.....

2. ท่านคิดว่า ควรปรับปรุงลักษณะงานเป็นแบบใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....  
.....

3. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....  
.....

4. ท่านคิดอย่างไร ต่อกระบวนการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน

.....  
.....  
.....

ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**หมวดที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร**

กรุณาเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ⑤
- ระดับความพึงพอใจมาก คือ ④
- ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ③
- ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ②
- ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ①

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
1.ความพึงพอใจต่อนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของกรม-ชลประทาน (เช่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการประจำปี นโยบายและแนวทางตามแผนพัฒนารายบุคคล หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพตามแผนการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ฯลฯ)					
2.ความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการฝึกอบรม/สัมมนาในประเด็นต่อไปนี้					
2.1 ความครบถ้วนความหลากหลายของหลักสูตร					
2.2 ความพอเพียงในการตอบสนองความต้องการในการพัฒนา					
2.3 ความเสมอภาคของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม/สัมมนา					
2.4 คุณภาพของการดำเนินการจัดฝึกอบรม/สัมมนา					
3. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล					
4. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคคลกับหน่วยงานภายนอก					
5. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
6. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (เช่น การสอนงาน พี่เลี้ยง การให้ปรึกษาแนะนำ การมอบหมายงาน ฯลฯ)					
7. ความพึงพอใจโดยรวมต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน					

ความคิดเห็นอื่น ๆ หรือข้อเสนอแนะ

.....

.....



### หมวดที่ 3 แบบสอบถามความเข้าใจต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประเภท  ข้าราชการ  ลูกจ้างประจำ  พนักงานราชการ

2. สังกัด สำนัก/กอง .....

#### 2. ความเข้าใจต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเข้าใจว่าถูก หรือ × หน้าข้อความที่ท่านเข้าใจว่าผิด

- ..... 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ..... 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์สำหรับการปรับเปลี่ยน / ปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล
- ..... 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะในการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล / การจ่ายค่าตอบแทน / รางวัลใจ
- ..... 4. การวางแผน ติดตาม พัฒนา และประเมิน เป็นวงจรของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
- ..... 5. กรมชลประทานเลือกใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ โดยใช้มาตรวัดแบบพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง พฤติกรรมของผู้รับการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน
- ..... 6. กรมชลประทานกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 1 รอบการประเมิน/1 ปีงบประมาณ
- ..... 7. กรมชลประทานใช้เพียงสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ 5 สมรรถนะ ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- ..... 8. ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ..... 9. ค่าเป้าหมาย เป็นหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้
- ..... 10. ผลของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการให้เงินรางวัลประจำปี
- ..... 11. ค่าน้ำหนักของแต่ละสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมกำหนดไว้เท่ากันทุกสมรรถนะ
- ..... 12. ระหว่างรอบการประเมินผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ต้องติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามแผนของผู้รับการประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ โดยไม่สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มหรือลดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่าน้ำหนัก
- ..... 13. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางของ ก.พ. สำหรับข้าราชการอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 50:50 เป็นเวลา 2 ช่วงการประเมินติดต่อกัน
- ..... 14. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน

- ..... 15. การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ได้แก่การที่ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์เพื่อทราบโดยทั่วกัน มีคณะกรรมการกลั่นกรอง มีการแจ้งผลการประเมินโดยเปิดเผยทุกขั้นตอน และมีระบบจัดเก็บข้อเท็จจริงจากผลการปฏิบัติราชการ
- ..... 16. วิธีการประเมินสมรรถนะ วิธีการหนึ่งที่เหมาะสมและง่ายต่อการประเมินคือการสังเกต ทบทวนพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานเปรียบเทียบกับพฤติกรรมชี้วัดทุกระดับในรายการสมรรถนะ
- ..... 17. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้คนในองค์กรสามารถผลักดันงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
- ..... 18. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นวิธีหนึ่งในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ..... 19. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ส่วนราชการจะต้องมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลงาน “ดีเด่น” “ดีมาก” และประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับผลการประเมิน
- ..... 20. หลักเกณฑ์ / เงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. หากเสียชีวิตจะต้องมีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยให้เลื่อนเงินเดือนได้ในวันที่เสียชีวิตไม่เกิน 6% ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร และความเข้าใจต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (PMQA) และร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในระดับภาพรวมของกรมชลประทาน และในระดับย่อยกอง/สำนัก ของท่าน (คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)