

# สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร

## 1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงานขององค์กร สามารถผลักดันให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารกำลังคนให้สามารถทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์ สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม ก้าวสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การแต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยใช้สมรรถนะ ความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทาง และวิธีการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้สอดคล้องกับแนวทางในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและแนวคิดที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมรองรับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมชลประทาน จึงได้กำหนดให้มีโครงการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

- 2.1 เพื่อรวบรวมและศึกษาความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร
- 2.2 เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการแต่งตั้งภายในองค์กร

## 3. ระเบียบวิธีในการประเมินผล

3.1 **วิธีการประเมินผล** ใช้แบบสำรวจความคิดเห็น ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนของคำชี้แจง ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบและส่วนที่เป็นเนื้อหา ซึ่งจะแบบผสมทั้งคำถามปลายเปิดคำถามปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Scale

3.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ข้าราชการกรมชลประทานทุกระดับ

3.3 **การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บรวบรวมแบบสำรวจความคิดเห็นจากทุกสำนัก/กอง ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสรุปผลการประเมินได้

3.4 **การประมวลผลข้อมูล** เป็นการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และ Microsoft Excel

3.5 **การวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต

3.6 **เกณฑ์** การแปลความหมายของการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบของค่าเฉลี่ยเลขคณิต 5 ระดับ

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	เห็นด้วยน้อย
2.51 - 3.50	เห็นด้วย
3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก
4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.7 **การนำเสนอข้อมูล** เป็นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะของตารางวิเคราะห์ (Analytical Table)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำผลการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการมาสรุปหาค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	1755	72.82
หญิง	655	27.18
<b>รวม</b>	<b>2410</b>	<b>100.00</b>

จากการสำรวจความคิดเห็นสามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มากที่สุด จำนวน 1,755 คน คิดเป็นร้อยละ 72.82 รองลงมา ได้แก่ ผู้หญิง จำนวน 655 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เศรษฐกร	6	0.25
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	29	1.21
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	2	0.08
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	24	1.00
นักอุทกวิทยา	8	0.33
เจ้าพนักงานอุทกวิทยา	1	0.04
นักวิชาการเกษตร	14	0.58
นักวิทยาศาสตร์	18	0.75
นักธรณีวิทยา	16	0.67
วิศวกรวิชาชีพ	2	0.08
วิศวกรโยธา	72	2.99
วิศวกรชลประทาน	211	8.77
วิศวกรสำรวจ	3	0.12
วิศวกรเครื่องกล	14	0.58
วิศวกรไฟฟ้า	4	0.17
วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร	6	0.25
นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร	17	0.71
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	12	0.50

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาปนิก	3	0.12
นายช่างโยธา	28	1.16
นายช่างชลประทาน	842	35.01
นายช่างสำรวจ	39	1.62
ช่างชลประทาน	3	0.12
ช่างสำรวจ	2	0.08
นายช่างเทคนิค	16	0.67
นายช่างไฟฟ้า	8	0.33
นายช่างเครื่องกล	268	11.14
นายช่างโลหะ	2	0.08
นายช่างเขียนแบบ	1	0.04
นายช่างศิลป์	5	0.21
นายช่างภาพ	3	0.12
ช่างไฟฟ้า	2	0.08
ช่างเครื่องกล	2	0.08
ช่างภาพ	1	0.04
เจ้าหน้าที่แผนกถ่ายภาพ	3	0.12
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	10	0.42
นักวิชาการเงินและบัญชี	21	0.87
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	23	0.96
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	71	2.95
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	44	1.83
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	21	0.87
บุคลากร	37	1.54
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	5	0.21
ช่างพิมพ์	3	0.12
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	6	0.25
นักวิชาการพัสดุ	6	0.25
เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	37	1.54
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	115	4.78

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	1	0.04
เจ้าพนักงานธุรการ	98	4.07
เจ้าหน้าที่ธุรการ	43	1.79
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร	6	0.25
เจ้าหน้าที่การเกษตร	3	0.12
นักวิชาการประชาสัมพันธ์	4	0.17
วิศวกร	24	1.00
นิติกร	43	1.79
เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	3	0.12
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	0.04
เจ้าหน้าที่พัสดุ	10	0.42
เจ้าพนักงานพัสดุ	61	2.54
เจ้าพนักงานการเกษตร	22	0.91
<b>รวม</b>	<b>2405</b>	<b>100.00</b>

จากการสำรวจความคิดเห็นสามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายช่างชลประทาน มากที่สุด จำนวน 842 คน คิดเป็นร้อยละ 35.01 รองลงมา ได้แก่ นายช่างเครื่องกล จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 11.14 อันดับ 3 ได้แก่ วิศวกรชลประทาน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 1	7	0.27
ระดับ 2	15	0.57
ระดับ 3	13	0.49
ระดับ 4	44	1.67
ระดับ 5	416	15.78
ระดับ 6	1222	46.34
ระดับ 7	564	21.39

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 8	124	4.70
ระดับ 9	7	0.27
<b>รวม</b>	<b>2412</b>	<b>100.00</b>

จากการสำรวจความคิดเห็นสามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 มากที่สุด จำนวน 1222 คน คิดเป็นร้อยละ 50.66 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการระดับ 7 จำนวน 564 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 อันดับ 3 เป็นข้าราชการระดับ 5 จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	445	17.84
ปริญญาตรี	1569	62.89
สูงกว่าปริญญาตรี	481	19.28
<b>รวม</b>	<b>2495</b>	<b>100.00</b>

จากการสำรวจความคิดเห็นสามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 1569 คน คิดเป็นร้อยละ 62.89 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรีระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 481 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28 อันดับ 3 วุฒิปริญญาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 445 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งภายในกรมชลประทาน

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งภายในกรมชลประทานจำแนกตามประเด็นความคิดเห็น

ประเด็นความคิดเห็น	จำนวน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. กรมชลประทานมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้ง อย่างชัดเจน	2627	4.34	19.57	48.95	21.77	5.37
2. กรมชลประทานมีการเผยแพร่แนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้ง อย่างทั่วถึง	2632	3.46	15.16	46.66	28.46	6.27
3. การแต่งตั้งทุกครั้ง กรมชลประทานได้ดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้	2627	3.20	13.86	46.16	28.66	8.15
4. ระยะเวลาในการแต่งตั้งที่กำหนดตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการมีความชัดเจนเหมาะสม	2629	2.66	12.74	47.09	30.13	7.38

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งภายในกรมชลประทานจำแนกตามประเด็นความคิดเห็น

ประเด็นความคิดเห็น	จำนวน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเข้าใจกฎระเบียบและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทางเดียวกัน	2623	2.44	14.33	51.93	24.70	6.60
6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งสามารถให้คำแนะนำชี้แจง และตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น	2622	2.33	13.39	46.95	30.24	7.09
7. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ	2617	2.37	15.51	48.80	26.48	6.84
8. กรมชลประทานเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งอย่างเท่าเทียม	2624	4.08	17.91	43.10	24.16	10.75
9. กรมชลประทานรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	2624	2.55	12.77	42.23	30.22	12.23
10. กรมชลประทาน ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลตามหลักผลงานและสมรรถนะ	2583	2.44	11.30	38.21	32.48	15.56
11. กรมชลประทาน ใช้หลักความโปร่งใส เป็นธรรมในการพิจารณาการแต่งตั้ง	2591	2.32	10.23	37.71	32.69	17.06
12. บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับ	2516	2.19	11.17	44.52	30.92	11.21

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้งอย่างชัดเจน พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,286 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 572 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานมีการเผยแพร่แนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้งอย่างทั่วถึง พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,228 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 749 คน คิดเป็นร้อยละ 28.46 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าการแต่งตั้งทุกครั้งกรมชลประทานได้ดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,212 คน คิดเป็นร้อยละ 46.14 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 753 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 13.86

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าระยะเวลาในการแต่งตั้งกำหนดตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการมีความชัดเจนเหมาะสม พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,238 คน คิดเป็นร้อยละ 46.95 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 792 คน คิดเป็นร้อยละ 30.13 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเข้าใจกฎ ระเบียบและ สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทางเดียวกัน พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,362 คน คิดเป็นร้อยละ 51.93 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 648 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งสามารถให้คำแนะนำ ชี้แจง และตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,231 คน คิดเป็นร้อยละ 46.95 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 793 คน คิดเป็นร้อยละ 30.24 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเป็นไป ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,277 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 693 คน คิดเป็นร้อยละ 26.48 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 15.51

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถเข้ารับ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมกัน พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 634 คน คิดเป็นร้อยละ 24.16 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 17.91

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจาก ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 793 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 อันดับสาม คือ เห็นด้วยมาก จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานดำเนินการแต่งตั้งบุคคลตามหลักผลงานและ สมรรถนะ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 987 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 839 คน คิดเป็นร้อยละ 32.48 อันดับสาม คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 402 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56

จากการสำรวจความคิดเห็นว่ากรมชลประทานใช้หลักความโปร่งใส เป็นธรรมในการ พิจารณาการแต่งตั้ง พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 977 คน คิดเป็นร้อยละ 37.71 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 847 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 อันดับสาม คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 442 คน คิดเป็นร้อยละ 17.06

จากการสำรวจความคิดเห็นว่าบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับ พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 1,120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.52 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย จำนวน 778 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 อันดับสาม คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21

## 5. ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาค และควรดูผลงานก่อนจะพิจารณาด้วย อย่าใช้ความใกล้ชิดเป็นหลัก
  2. ควรแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้จริง ไม่ใช่แต่งตั้งจากความใกล้ชิดสนิทสนมส่วนตัว
  3. ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านที่ได้รับการแต่งตั้ง ประกอบด้วยมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช่แต่งตั้งจากพรรคพวกของตนเอง
  4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจในการแต่งตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกพ้องของตนเอง
  5. ควรกำหนดหลักสัดส่วนในการพิจารณาให้กับกลุ่มที่ไม่มีการเมืองสนับสนุน และมีโอกาสเติบโตได้น้อยด้วย
  6. การพิจารณาการแต่งตั้งของกรมชลประทานมีการกำหนดแนวทางไว้จริง แต่การพิจารณาคำนึงถึงตัวแปรหลายอย่าง เช่น ผู้คุ้นเคย ระบบอุปถัมภ์ ระบบถ่วงอำนาจ ระบบการเมืองที่สนับสนุน ควรมีการกำหนดสัดส่วนของผู้ที่มีความรู้ความสามารถจริง ให้ได้รับโอกาสในการแต่งตั้งบ้าง
  7. การพิจารณาแต่งตั้งไม่ควรกำหนดตัวบุคคลไว้ก่อน แล้วดำเนินการเปิดรับสมัครให้ดูเป็นระบบ แต่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้สมัครรายอื่นๆ
  8. ควรมีการเผยแพร่เกณฑ์ให้ชัดเจน และทั่วถึง
  9. ในการพิจารณาแต่งตั้งแต่ละครั้งควรมีการเผยแพร่เกณฑ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง และเปิดเผยความเห็นของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้งด้วย
  10. การแต่งตั้งมีการเผยแพร่ไปยัง สำนัก/กอง ต่างๆ แต่ไม่ถึงระดับผู้ปฏิบัติ
  11. ควรมีการเผยแพร่แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการให้ทั่วถึง ในหลายช่องทาง
  12. มีการเผยแพร่การรับสมัคร แต่ส่วนใหญ่ระยะเวลากระชั้นชิดไม่สามารถที่จะเตรียมการได้
- ทันทั่วทั้งที่
13. ควรชี้แจงให้ผู้มีสิทธิได้รับทราบขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการอย่างทั่วถึง
  14. ควรมีคำชี้แจงเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติให้เข้าใจอย่างชัดเจนระหว่างผู้ปฏิบัติกับ ผู้รับบริการ
  15. ควรมีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการแต่งตั้ง และประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่
  16. ควรมีการกำหนดเวลาในการแต่งตั้งให้แน่นอน เช่น กระทรวงมหาดไทย
  17. ไม่เลือกปฏิบัติ
  18. หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งควรทำให้เป็นมาตรฐานเดียว ไม่ใช่หลักเกณฑ์เฉพาะกิจที่เอื้อสำหรับคนที่ได้รับการคัดเลือก
  19. ควรมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ศึกษาต่อ โดยปรับสายงานให้ตรงกับที่ศึกษาต่อ
  20. การแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก ควรมีการกำหนด Succession Plan



### ข้อเสนอแนะ

21. กรมชลประทานควรดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรตามหลักความรู้ความสามารถ, หลักผลงานและสมรรถนะเป็นหลัก
22. ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงวิสัยทัศน์ในทุกตำแหน่ง และพิจารณาที่ความสามารถ ไม่ควรมีข้อจำกัดในการดำรงตำแหน่ง
23. ควรใช้หลักธรรมาภิบาล คุณวุฒิ และวิวุฒิในการพิจารณาแต่งตั้ง
24. การดำเนินการแต่งตั้งภายในกรมชลประทาน เช่น การเลื่อนขั้นของข้าราชการตั้งแต่ระดับ 6 ลงมาควรใช้การสอบเลื่อนขั้น โดยนำวิธีการของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ ไม่ควรใช้วิธีการประเมินผลงานของบุคคลในการเลื่อนขั้น
25. เกณฑ์การเปรียบเทียบในสายงาน / ระดับ ต้องมีความยุติธรรม ชัดเจน เป็นมาตรฐานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
26. ควรเปิดเผยรายชื่อผู้มีคุณสมบัติและเปรียบเทียบ ตลอดจนเปิดเผยผลการให้คะแนนอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน
27. การกำหนดเกณฑ์การดำเนินการต่างๆ ไม่ควรมีภาคการเมืองมาเกี่ยวข้อง
28. เลือก 10 อันดับแรกของแต่ละงาน/โครงการ/สำนัก เพื่อมาสอบแข่งขัน
29. ดำเนินการแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขัน ซึ่งพิจารณาโดยสำนักงาน ก.พ. และคณะกรรมการสรรหาจากกรมชลประทาน
30. ควรมีการจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม ลงนามโดยผู้บริหารตามลำดับชั้น และใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น
31. มีการกำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง แต่กระบวนการในการดำเนินการเสนอบุคคลเข้ารับการแต่งตั้งยังใช้ระบบอุปถัมภ์
32. ควรมีการรับสมัครอย่างเปิดกว้าง โดยใช้ความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ
33. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการควรให้ความสำคัญกับข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเท่าเทียมกัน
34. ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีประสบการณ์ เคยรับผิดชอบ รับผิดชอบและสามารถแก้ปัญหาในงานที่จะต้องปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานอย่างแท้จริง และเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วย
35. การดำเนินการแต่งตั้งมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติละเว้นบางขั้นตอน
36. ควรดำเนินการสอบข้อเขียน และแสดงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย
37. การแต่งตั้งหัวหน้าโครงการต่างๆ (ผอ. ต่างๆ) ควรมีการเลือกตั้ง โดยเจ้าหน้าที่ในโครงการทุกระดับ ทุกประเภท เป็นผู้ลงคะแนน (เป็นคะแนนลับ)
38. การแต่งตั้งไม่ควรมีการสมัคร แต่ควรใช้การพิจารณากลับกรองจากผู้บังคับบัญชาระดับต้นขึ้นไปจนถึงระดับสูง และเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ โดยพิจารณาในสายงานตรงก่อน

### ข้อเสนอแนะ

39. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบรรจุ แต่งตั้งให้ชัดเจน ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกระดับ
40. การแต่งตั้งระดับ 6 ลงมา ควรกระจายอำนาจให้สำนักชลประทานดำเนินการแต่งตั้งได้เลย
41. ควรมีการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนไม่ใช่เปลี่ยนไปตามนโยบายของผู้บริหาร
42. เกณฑ์การพิจารณากำหนดขึ้นเพื่อให้ถูกต้องตามหลักการเท่านั้น ไม่ได้นำไปใช้ในการดำเนินการพิจารณาอย่างจริงจัง
43. ควรมีหลักสูตรสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
44. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งควรพิจารณาเรื่องคุณธรรม จริยธรรมต่อผู้ร่วมงานด้วย
45. ควรมีหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงาน ก.พ. เข้ามาดำเนินการสรรหาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมมากที่สุด
46. ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างจริงจัง
47. ขั้นตอนแนวทางการแต่งตั้งชัดเจน แต่บางครั้งไม่ได้ปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่าเป็นไปตามความเหมาะสมและนโยบาย
48. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีสิทธิ์สามารถสมัครได้ ควรมีคณะกรรมการที่มาจากบุคคลภายนอกที่เป็นที่ยอมรับมาเป็นบอร์ดด้วย เพื่อให้มีการวิ่งเต้นน้อยที่สุด
49. ควรเปลี่ยนการสอบแข่งขันให้เหมือนกับส่วนราชการอื่น และประกาศรายชื่อตามลำดับชั้นบัญชีไว้ 2 ปี
50. ควรมีการเปิดเผยในการสอบ โดยใช้ข้อสอบแบบอัตนัย ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ ไม่ควรใช้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น
51. เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
52. ควรมีการเปิดเผยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพิจารณา กำหนดระยะเวลาในการพิจารณา รวมถึงเปิดเผยผลการพิจารณาด้วย
53. ควรมีการติดตามประเมินผลว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือไม่
54. การนำหลักผลงานและสมรรถนะ หลักความโปร่งใส เป็นธรรม รวมถึงการยอมรับของบุคลากรมาใช้ในการพิจารณาการแต่งตั้งเป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ทางสังคม การเมืองที่ผันแปรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งด้วย
55. ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความอาวุโส และเหมาะสมจริงๆ โดยประกาศเป็นทางการและมีคณะกรรมการคัดเลือกที่เป็นบุคลากรมืออาชีพ จากหน่วยงานอิสระ
56. การแต่งตั้งควรพิจารณาผลงานและความอาวุโสประกอบกัน
57. การแต่งตั้งควรพิจารณาข้าราชการในสังกัดก่อนที่จะพิจารณาข้าราชการจากภายนอก เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแรงกระตุ้นในการทำงานของข้าราชการ
58. ควรแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณภาพเป็นผู้พิจารณา ไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งตามตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะ

59. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการทุกระดับควรดำเนินการอย่างเคร่งครัด เลือกผู้ที่สามารถทำงานได้จริงเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างแท้จริง
60. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการควรรับฟังข้อมูล / ความคิดเห็น จากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงาน/เพื่อนร่วมงาน ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งด้วย
61. ควรมีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละชั้นตอนให้ชัดเจน เนื่องจากบางครั้งการทำงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้ามาก
62. การแต่งตั้งในบางตำแหน่งมีการวิ่งเต้น ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
63. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบรรจุ แต่งตั้งให้ชัดเจน ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกระดับ
64. การแต่งตั้งตำแหน่งวิศวกรแต่ละครั้งควรนำหลักสากล เช่น กฎหมาย, พระราชบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ได้แก่ พระราชบัญญัติสภาวิศวกร พ.ศ. 2542) มาประกอบการพิจารณาว่าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดหรือไม่
65. ควรนำผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินการแต่งตั้งภายในกรมชลประทาน
66. ผู้มีคุณสมบัติไม่มีโอกาสเข้ารับการคัดเลือกเนื่องจากตามประกาศฯ ให้ผู้บริหารกรมฯ เป็นผู้เสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก
67. มีการรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็น แต่ไม่มีการตอบสนอง
68. ควรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร
69. ควรมีการอบรม ชี้แจง ให้ความรู้เกี่ยวกับการแต่งตั้งให้กับข้าราชการ สำนัก/กอง ต่างๆ อย่างทั่วถึง
70. การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในบางสายงาน ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งบางรายมีคุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ ไม่เพียงพอ ขาดความอาวุโส และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานลดลง
71. ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการขึ้นไปที่เกี่ยวข้องอายุราชการ ควรแต่งตั้งให้เสร็จภายในเดือนกันยายน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในวันที่ 1 ตุลาคม ทั้งนี้
72. ควรมีการรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของทุกๆ ฝ่าย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน
73. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้ง ควรให้บริการด้วยความเต็มใจและตอบข้อซักถามให้ชัดเจน
74. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้ง ควรให้คำแนะนำให้ทั่วถึงเพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

75. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้ง แจ้งข่าวสารการรับสมัครไม่ทั่วถึงและระยะเวลากระชั้นชิดเกินไป

76. ควรอบรมเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจกฎระเบียบ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาอย่างชัดเจน

77. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้ง ต้องมีความชอบธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

---

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 5.2 : ความต้องการในการแต่งตั้ง

ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร

ความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร

ความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร	ค่าร้อยละตามระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละค่าเฉลี่ย
	5	4	3	2	1		
1. กรมชลประทานมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้ง อย่างชัดเจน	4.34	19.57	48.95	21.77	5.37	2.96	59.20
2. กรมชลประทานมีการเผยแพร่แนวทางและขั้นตอนวิธีการดำเนินการแต่งตั้ง อย่างทั่วถึง	3.46	15.16	46.66	28.46	6.27	2.81	56.20
3. การแต่งตั้งทุกครั้ง กรมชลประทานได้ดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้	3.20	13.86	46.14	28.66	8.15	2.75	55.00
4. ระยะเวลาในการแต่งตั้งที่กำหนดตามแนวทางและขั้นตอนวิธีการมีความชัดเจนเหมาะสม	2.66	12.74	47.09	30.13	7.38	2.73	54.60
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเข้าใจกฎ ระเบียบและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	2.44	14.33	51.93	24.7	6.60	2.81	56.20
6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งสามารถให้คำแนะนำชี้แจง และตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น	2.33	13.39	46.95	30.24	7.09	2.74	54.80
7. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ	2.37	15.51	48.80	26.48	6.84	2.80	56.00
8. กรมชลประทานเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมกัน	4.08	17.91	43.10	24.16	10.75	2.80	56.00
9. กรมชลประทานรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	2.55	12.77	42.23	30.22	12.23	2.63	52.60
10. กรมชลประทาน ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลตามหลักผลงานและสมรรถนะ	2.44	11.30	38.21	32.48	15.56	2.53	50.60
11. กรมชลประทาน ใช้หลักความโปร่งใส เป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้ง	2.32	10.23	37.71	32.69	17.06	2.48	49.60
12. บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับ	2.19	11.17	44.52	30.92	11.21	2.62	52.40
<b>ความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อการแต่งตั้งภายในองค์กร</b>						<b>2.72</b>	<b>54.43</b>
<b>เมื่อประมวลผลทั้ง 12 ประเด็นแล้วพบว่าข้าราชการเห็นด้วยกับการดำเนินการแต่งตั้งภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.43</b>							

\* 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วย 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 1.00 - 2.33 คะแนน หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับต่ำ

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 - 3.67 คะแนน หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.68 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับสูง