

รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 13 มีนาคม – 30 เมษายน 2566 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 355 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 ของอัตรากำลัง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566 โดยขอเสนอผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 355 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 (อัตรากำลัง 1,309 คน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566)

ข้าราชการ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 46.24 (จากอัตรากำลัง 426 คน)

ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62 (จากอัตรากำลัง 302 คน)

พนักงานราชการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.24 (จากอัตรากำลัง 581 คน)

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	อัตรากำลัง	ตอบแบบสำรวจ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ
ข้าราชการ	426	197	46.24
ลูกจ้างประจำ	302	23	7.62
พนักงานราชการ	581	135	23.24
รวม	1,309	355	27.12

ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	166	46.76
หญิง	189	53.24
รวม	355	100.00

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน (ร้อยละ 53.24) และเพศชาย จำนวน 166 คน (ร้อยละ 46.76)

ตารางที่ 3 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุตัว

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	65	18.31
31 – 40 ปี	129	36.34
41 – 50 ปี	96	27.04
50 ปีขึ้นไป	65	18.31
รวม	355	100.00

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 36.34) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 27.04) และกลุ่มที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 18.31)

ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	20.85
ปริญญาตรี	200	56.34
ปริญญาโท	79	22.25
ปริญญาเอก	2	0.56
รวม	355	100.00

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน (ร้อยละ 56.34) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 79 คน (ร้อยละ 22.25) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 20.85)

ตารางที่ 5 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5 ปีหรือต่ำกว่า	139	39.15
6 – 10 ปี	50	14.08
11 – 15 ปี	50	14.08
16 – 20 ปี	32	9.01
21 – 25 ปี	22	6.20
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	62	17.46
รวม	355	100.00

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 139 คน (ร้อยละ 39.15) รองลงมา คือ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 17.46) และกลุ่มที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 14.08)

ตารางที่ 6 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานส่วนกลาง	169	47.61
หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค	186	52.39
รวม	355	100.00

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค จำนวน 186 คน (ร้อยละ 52.39) และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 169 คน (ร้อยละ 47.61)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ด้านที่ 1 นโยบายและการบริหาร	3.92	78.38	มาก
1.1 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	4.04	80.73	มาก
1.2 หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจน	3.89	77.80	มาก
1.3 หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	3.94	78.87	มาก
1.4 เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสาร ที่ทันเวลาและชัดเจน	3.81	76.11	มาก
ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	3.86	77.24	มาก
2.1 ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	3.91	78.20	มาก
2.2 ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.00	79.94	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.85	76.90	มาก
2.4 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	3.99	79.72	มาก
2.5 หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	3.54	70.70	มาก
2.6 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.90	77.97	มาก
ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	74.59	มาก
3.1 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก	3.78	75.66	มาก
3.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอ	3.65	72.96	มาก
3.3 หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.65	73.01	มาก
3.4 หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน	3.84	76.73	มาก
ด้านที่ 4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.75	75.08	มาก
4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	3.75	75.10	มาก
4.2 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.88	77.58	มาก
4.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	3.63	72.56	มาก
ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	81.52	มาก
5.1 ท่านได้รับความร่วมมือ คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างดี	4.12	82.37	มาก
5.2 เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.05	80.90	มาก
5.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	81.30	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ด้านที่ 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว	3.88	77.58	มาก
6.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.85	77.07	มาก
6.2 ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.90	78.08	มาก
ด้านที่ 7 หน้าที่ความรับผิดชอบ	4.10	82.05	มาก
7.1 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.89	77.86	มาก
7.2 ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	79.32	มาก
7.3 งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	4.10	81.92	มาก
7.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.17	83.32	มาก
7.5 ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	4.39	87.83	มาก
ด้านที่ 8 ความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	3.82	76.49	มาก
8.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.84	76.73	มาก
8.2 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.63	72.68	มาก
8.3 ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	4.00	80.06	มาก

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10 หรือร้อยละ 82.05) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08 หรือร้อยละ 81.52) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.92 หรือร้อยละ 78.38)

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73 หรือร้อยละ 74.59) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.75 หรือร้อยละ 75.08) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.82 หรือร้อยละ 76.49)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ
2. ความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่านด้วย
3. ความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. การยอมสละเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา
5. การคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
6. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน
7. ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
8. การปกป้องหน่วยงานเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับหน่วยงาน
9. ความตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
10. ความตั้งใจที่จะอยู่กับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ตารางที่ 8 ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	3.98	79.66	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่านด้วย	4.14	82.76	มาก
3. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	4.39	87.77	มาก
4. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	4.10	82.08	มาก
5. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.21	84.28	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน	4.26	85.30	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.21	84.23	มาก
8. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับหน่วยงานของท่าน	4.27	85.46	มาก
9. ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.39	87.77	มาก
10. ท่านรู้สึกว่าคุณอยากอยู่กับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	4.11	82.14	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.21	84.15	มาก

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21 หรือร้อยละ 84.15)

ตารางที่ 9 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ข้าราชการ	4.31	86.11	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.94	78.78	มาก
พนักงานราชการ	4.11	82.19	มาก

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31 หรือร้อยละ 86.11) รองลงมา คือ พนักงานราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.11 หรือร้อยละ 82.19) และลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.94 หรือร้อยละ 78.78)

ตารางที่ 10 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามอายุตัว

อายุตัว	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
20 – 30 ปี	4.11	82.28	มาก
31 – 40 ปี	4.21	84.29	มาก
41 – 50 ปี	4.28	85.60	มาก
50 ปีขึ้นไป	4.18	83.57	มาก

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามอายุตัว พบว่า บุคลากรอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28 หรือร้อยละ 85.60) รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.21 หรือร้อยละ 84.29) และอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.18 หรือร้อยละ 83.57) ตามลำดับ และบุคลากรอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.11 หรือร้อยละ 82.28)

ตารางที่ 11 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
5 ปีหรือต่ำกว่า	4.19	83.90	มาก
6 – 10 ปี	4.15	83.00	มาก
11 – 15 ปี	4.16	83.16	มาก
16 – 20 ปี	4.43	88.56	มาก
21 – 25 ปี	4.35	87.09	มาก
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	4.15	83.10	มาก

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจำแนกตามอายุราชการ พบว่า บุคลากรอายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43 หรือร้อยละ 88.56) รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง 21 – 25 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.35 หรือร้อยละ 87.09) และอายุราชการ 5 ปีหรือต่ำกว่า (ค่าเฉลี่ย 4.19 หรือร้อยละ 83.90) ตามลำดับ และบุคลากรอายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.15 หรือร้อยละ 83.00)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

พบว่า บุคลากรมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร

1. ควรปรับโครงสร้างที่บุคลากรสามารถมีความเติบโตในสายงาน โดยเฉพาะสายงานหลัก ปัจจุบันอัตราตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษน้อยมาก แต่ในทางกลับกันสายงานสนับสนุนกลับมีความเติบโตก้าวหน้าไว้มาก
2. ควรสื่อสารให้บุคลากรทราบแนวนโยบายของผู้บริหารระดับสูงอย่างชัดเจนและทั่วถึง

ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

1. ความรัก ความภักดี และความกตัญญูต่อองค์กร ต้องพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
2. ผอ.สทบ. เขต 11 คนปัจจุบัน เข้ากับลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สร้างความสามัคคี ไม่แบ่งแยก แตกสามัคคี
3. ควรมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำ ขอให้เริ่มจากการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีมาตรฐานความปลอดภัย หากเกิดเหตุฉุกเฉินให้ทุกคนปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องปลอดภัย
2. อยากให้หน่วยงานมีส่วนจัดการหรือพื้นที่เอาไว้พักผ่อน ระหว่างทำงาน เช่น ห้องดื่มกาแฟ (พักสายตาค่อยผ่อนคลาย) ยามตาล้า ปวดเมื่อยตัว) ห้องพยาบาล (ยามปวดท้องประจำเดือน พอหายแล้วก็มาทำงานต่อได้จะได้ไม่ต้องลาทั้งวัน)
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ สถานที่ทำงาน ให้น่าอยู่ หรือมีสถานที่ออกกำลังกาย
4. ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับงาน CAD GIS, รถยนต์ราชการ, โทรศัพท์สำนักงานที่สามารถติดต่อหน่วยงานภายนอกได้
5. ควรสนับสนุนเครื่องฟอกอากาศสำหรับสำนักงาน เนื่องจากมีปัญหา pm2.5
6. ควรมี Uniform ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ สทบ. เขต

ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามความเป็นจริง ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน มิใช่ตามความสนิทสนมของผู้บังคับบัญชา
2. ควรมีสวัสดิการบ้านพักสำหรับ สทบ.เขต สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อลดภาระการใช้จ่าย
3. อยากให้เพิ่มสวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการ

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ควรมีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนทุน ควรให้รับผิดชอบงานให้ใกล้เคียงกับสายงานที่เรียนมา เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ในการผลักดันพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ คู่ค้ากับเงินที่รัฐบาลเสียไป
2. ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนและให้งานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับงานไม่มากจนเกินไป
3. ควรจัดสรรบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน
4. อยากทำงาน ไม่อยากรู้สึกรู้ว่าทำงานแล้วไม่ค่อยได้ทำอะไร อยากทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์กับสังคม
5. การดำเนินงานโครงการต่างๆ ควรต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

1. ควรเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และผลจากการศึกษาควรนำมาปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนได้
2. ควรปรับปรุงกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ บางหัวข้อที่ไม่เอื้อให้บุคคลอยากเรียนต่อ หรือหาความรู้ หรือเรียนไปไม่สามารถนำมาใช้งานได้
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร
4. ความผูกพันในองค์กรจะเกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้นเมื่อมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่
5. อยากให้มีตำแหน่งที่สามารถก้าวหน้าได้มากกว่านี้ และการตรวจสอบร้องเรียนน้อยลง รู้สึกเหนื่อยกับการตรวจสอบจากข้อร้องเรียนของหน่วยงานภายนอก ควรมีแบบแผนการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกันมากกว่านี้
6. เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานมีการเกษียณ และบรรจุเจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่ใหม่ขาดประสบการณ์ในงานขององค์กร จึงอยากให้พัฒนาความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น
7. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อท่านได้ทำงานที่กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักองค์กรและปกป้องกรมฯ
8. อยากให้มีการคัดเลือกให้บุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ และความตั้งใจปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง