



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์

ที่ รอ. ๘๓๒๐๑/ - วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์
เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

ตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(LPA) กำหนดให้ อปท. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ จึงได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๒

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมินฯ เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ เพื่อโปรดทราบและใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่อไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นอื่นๆ ดังนี้

- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าล่วงเวลา, โบนัส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายบุญลือ ทดแทน)

นักทรัพยากรบุคคล

-ททช

(ลงชื่อ)

(นางยุพา นรชาญ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์

-ททช ดร.อัครกานต์ วงศ์ทอง

(ลงชื่อ)

(นายธีระ ยิ่งกำแหง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์

ความเห็นนายก อบต.

(ลงชื่อ)

(นายเมรินทร์ เจนียง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(LPA) กำหนดให้ อปท. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ จึงได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๒ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมินฯ เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ เพื่อโปรดทราบและใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่อไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นอื่นๆ ดังนี้

๑. กลุ่มประชากรและตัวอย่าง

พนักงานส่วนตำบล ๒๕ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน และพนักงานจ้าง ๙ คน รวม ๓๕ คน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒(เดือนสิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๒)

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ มีผลการประเมินดังตารางต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะของบุคลากร

๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๙๓	๔๖.๕
หญิง	๑๐๗	๕๓.๕
รวม	๒๐๐	๑๐๐

๑.๒ อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐-๓๐ ปี	๒๗	๑๓.๕๐
๓๑-๔๐ ปี	๕๖	๒๘.๐๐
๔๑-๕๐ ปี	๕๕	๒๗.๕๐
๕๑-๖๐ ปี	๖๒	๓๑.๐๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐.๐๐

๑.๓ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๔๐	๒๐.๐๐
ประกาศนียบัตร	๔๗	๒๓.๕๐
ปริญญาตรี	๙๕	๔๗.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๘	๙.๐๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐.๐๐

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร/อำนวยการ	๘	๔.๐๐
วิชาการ	๓๗	๑๘.๕๐
ทั่วไป	๔๔	๒๒.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๑๘	๙.๐๐
พนักงานจ้าง	๙๓	๔๖.๕๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐.๐๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๒๐๐ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ และเพศหญิง จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ ส่วนใหญ่มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ และ อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ และ น้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙ ประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ และน้อยที่สุดคือประเภทบริหาร/อำนวยการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑. การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงการสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม	๓๗ (๑๘.๕)	๙๐ (๔๕)	๕๙ (๒๙.๕)	๑๑ (๕.๕)	๓ (๑.๕)
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๒๔ (๑๒)	๑๐๐ (๕๐)	๕๕ (๒๗.๕)	๒๐ (๑๐)	๑ (๐.๕)
๓. วิธีการแก้ไขข้อปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม	๓๐ (๑๕)	๗๗ (๓๘.๕)	๖๖ (๓๓)	๒๑ (๑๐.๕)	๖ (๓)
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการบริหารปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๔๒ (๒๑)	๘๔ (๔๒)	๕๖ (๒๘)	๑๕ (๗.๕)	๓ (๑.๕)
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๒๔ (๑๒)	๗๔ (๓๗)	๗๔ (๓๗)	๒๒ (๑๑)	๖ (๓)
๖. การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔๐ (๒๐)	๗๒ (๓๖)	๗๐ (๓๕)	๑๔ (๗)	๔ (๒)
๗. การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๒๗ (๑๓.๕)	๘๓ (๔๑.๕)	๖๘ (๓๔)	๑๙ (๙.๕)	๓ (๑.๕)
๘. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๓๑ (๑๕.๕)	๘๘ (๔๔)	๖๒ (๓๑)	๑๕ (๗.๕)	๔ (๒)
๙. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๓๙ (๑๙.๕)	๗๗ (๓๘.๕)	๗๐ (๓๕)	๑๐ (๕)	๔ (๒)
๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	๒๖ (๑๓)	๗๓ (๓๖.๕)	๗๓ (๓๖.๕)	๑๙ (๙.๕)	๙ (๔.๕)

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	๗๔.๘๐
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๗๒.๖๐
๓. วิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	๗๐.๔๐
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๗๔.๘๐
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๖๘.๘๐
๖. การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	๗๓.๐๐
๗. การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมการผูกพันระหว่างบุคลากรและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๗๑.๒๐
๘. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๗๒.๘๐
๙. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๗๓.๘๐
๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	๖๘.๘๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม และ ข้อ ๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ข้อ ๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๐

๒. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๒๐ (๑๐)	๘๔ (๔๒)	๘๔ (๔๒)	๑๑ (๕.๕)	๑ (๐.๕)
๒. จัดสรรอัตรากำลังใจการทำงานของหน่วยงาน	๑๖ (๘)	๘๐ (๔๐)	๗๗ (๓๘.๕)	๒๓ (๑๑.๕)	๔ (๒)
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๓๐ (๑๕)	๗๕ (๓๗.๕)	๗๘ (๓๙)	๑๕ (๗.๕)	๒ (๑)
๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๕๐ (๒๕)	๗๔ (๓๗)	๕๙ (๒๙.๕)	๑๖ (๘)	๑ (๐.๕)
๕. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑๘ (๙)	๗๙ (๓๙.๕)	๘๕ (๔๒.๕)	๑๖ (๘)	๒ (๑)
๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๒๙ (๑๔.๕)	๙๓ (๔๖.๕)	๖๖ (๓๓)	๗ (๓.๕)	๕ (๒.๕)
๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๔๕ (๒๒.๕)	๗๒ (๓๖)	๖๙ (๓๔.๕)	๙ (๔.๕)	๕ (๒.๕)
๘. การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๓๔ (๑๗)	๘๕ (๔๒.๕)	๗๐ (๓๕)	๘ (๔)	๓ (๑.๕)
๙. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน	๒๗ (๑๓.๕)	๗๕ (๓๗.๕)	๗๘ (๓๙)	๑๔ (๗)	๖ (๓)
๑๐. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๒๕ (๑๒.๕)	๘๑ (๔๐.๕)	๘๑ (๔๐.๕)	๑๐ (๕)	๓ (๑.๕)

ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	
๑.นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๗๑.๒๐
๒.จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	๖๘.๒๐
๓.ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๗๑.๖๐
๔.การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๗๕.๖๐
๕.การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๖๙.๖๐
๖.การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๗๓.๔๐
๗.การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๗๔.๔๐
๘.การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๗๔.๐๐
๙.กระบวนการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของหน่วยงาน	๗๐.๔๐
๑๐.การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๗๑.๖๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒. จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐

๓. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย	๒๔ (๑๒)	๙๒ (๔๖)	๗๐ (๓๕)	๑๓ (๖.๕)	๑ (๐.๕)
๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๒๖ (๑๓)	๘๙ (๔๔.๕)	๖๗ (๓๓.๕)	๑๔ (๗)	๔ (๒)
๓. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๒๙ (๑๔.๕)	๙๐ (๔๕)	๖๖ (๓๓)	๑๒ (๖)	๓ (๑.๕)
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๒๙ (๑๔.๕)	๘๙ (๔๔.๕)	๖๗ (๓๓.๕)	๑๑ (๕.๕)	๔ (๒)
๕. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	๒๖ (๑๓)	๙๘ (๔๙)	๕๙ (๒๙.๕)	๑๓ (๖.๕)	๔ (๒)
๖. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	๒๒ (๑๑)	๘๐ (๔๐)	๗๖ (๓๘)	๑๕ (๗.๕)	๗ (๓.๕)
๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๒๗ (๑๓.๕)	๘๕ (๔๒.๕)	๖๖ (๓๓)	๑๗ (๘.๕)	๕ (๒.๕)
๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๒๑ (๑๐.๕)	๗๗ (๓๘.๕)	๗๙ (๓๙.๕)	๑๗ (๘.๕)	๖ (๓)
๙. สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๒๒ (๑๑)	๗๗ (๓๘.๕)	๘๔ (๔๒)	๑๒ (๖)	๕ (๒.๕)
๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	๒๘ (๑๔)	๘๘ (๔๔)	๖๗ (๓๓.๕)	๑๖ (๘)	๑ (๐.๕)

ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
๑.การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพและความปลอดภัย	๗๒.๖๐
๒.อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๗๒.๐๐
๓.การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๗๓.๐๐
๔.การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๗๒.๘๐
๕.การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	๗๓.๐๐
๖.การจัดสวัสดิการด้านต่างๆมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	๖๙.๖๐
๗.บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๗๑.๒๐
๘.หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมและเพียงพอ	๖๙.๐๐
๙.สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๗๐.๐๐
๑๐.ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	๗๒.๖๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ ข้อ ๓. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และ ข้อ ๕. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน เท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๐ พึงพอใจน้อยที่สุดคือ ข้อ ๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมและเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๐

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๓ (๑๖.๕)	๘๐ (๔๐)	๖๔ (๓๒)	๒๐ (๑๐)	๓ (๑.๕)
๒.การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๑ (๑๕.๕)	๘๔ (๔๒)	๖๔ (๓๒)	๑๘ (๙)	๓ (๑.๕)
๓.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๙ (๑๔.๕)	๘๐ (๔๐)	๖๓ (๓๑.๕)	๒๐ (๑๐)	๘ (๔)
๔.รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๘ (๑๔)	๗๒ (๓๖)	๖๓ (๓๑.๕)	๓๑ (๑๕.๕)	๖ (๓)
๕.ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๐ (๑๕)	๗๗ (๓๘.๕)	๖๓ (๓๑.๕)	๒๕ (๑๒.๕)	๕ (๒.๕)
๖.การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๓ (๑๖.๕)	๗๓ (๓๖.๕)	๖๗ (๓๓.๕)	๒๑ (๑๐.๕)	๖ (๓)
๗.การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๗ (๑๘.๕)	๗๓ (๓๖.๕)	๖๘ (๓๔)	๑๖ (๘)	๖ (๓)
๘.สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓๒ (๑๖)	๗๘ (๓๙)	๗๐ (๓๕)	๑๘ (๙)	๒ (๑)
๙.สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๑ (๑๐.๕)	๗๑ (๓๕.๕)	๗๐ (๓๕)	๒๔ (๑๒)	๑๔ (๗)
๑๐.ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๙ (๑๔.๕)	๗๕ (๓๗.๕)	๗๐ (๓๕)	๑๙ (๙.๕)	๗ (๓.๕)

ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
แรงจูงใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร	
๑.ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๒.๐๐
๒.การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๒.๒๐
๓.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๐.๒๐
๔.รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๖๘.๖๐
๕.ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๐.๒๐
๖.การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๐.๖๐
๗.การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๒.๐๐
๘.สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๒.๐๐
๙.สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๖๖.๒๐
๑๐.ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๐.๐๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรมากที่สุด คือ ข้อ ๒. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๙. สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๒๐

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

- ต้องการให้เทศบาลนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- ต้องการให้เทศบาลมีสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) , โบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้หน่วยงานมีการวางแผนแนะนำและสอนงานอย่างเป็นระบบ
- ต้องการให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้น เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจฯ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน ต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

๒๐ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ - ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

อนุปริญญา/เทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประเภทตำแหน่ง

บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น

วิชาการ

ททั่วไป

พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

พนักงานจ้าง ประเภท ททั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานครูส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อละ ๑ ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
- ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก
- ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
- ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย
- ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร					
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน		✓			
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ		✓			
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง			✓		
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น				✓	
ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน					✓
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา					✓
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน		✓			
๔. สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน			✓		
๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	✓				
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร				✓	
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓				
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			✓		
๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส				✓	
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง		✓			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ		✓			
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน				✓	
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ			✓		

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร					
๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน		/			
๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร		/			
๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง		/			
๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับมอบ		/			
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	/				
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร		/			
๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	/				
๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ		/			
๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	/				

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ
 งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก