



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตย

ที่สฎ ๗๒๘๐๑/๕๒๘

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้างฯ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตย

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสรุปผลการสำรวจฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามทีมงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตย ได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตย อำเภอขุนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) (ข้อ ๓.๓ ) โดยจะนำผลการวิเคราะห์ให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาามาปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และขอส่งรายงานผลการดำเนินงานรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

๕ /

(นางสาวภัทราวดี เทียมกุล)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เพื่อโปรดทราบ

(นายปรีชาวุฒิ นงคเพชรพูล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อโปรดทราบ

(นายสุพจน์ รำเพย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ฉบับนี้ได้ออกให้: นำผลการประชุม ตามที่มอบ  
และ: เนื้อหาของร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๒  
คร่าวๆและแจ้งให้ราษฎรรับทราบต่อไป.

(นางสาวดวงกมล ดาวเลื่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตย

รายงานสรุปผลแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ  
และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

โดยได้ทำการแจกแบบสอบถาม ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย ซึ่งประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๓๒ คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอนำเสนอข้อมูลของการประเมินผล ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง ๑ จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

| ปัจจัยส่วนบุคคล                 | จำนวน (n = ๓๒) | ร้อยละ |
|---------------------------------|----------------|--------|
| ๑. เพศ                          |                |        |
| ชาย                             | ๑๒             | ๖๒.๕๐  |
| หญิง                            | ๒๐             | ๓๗.๕๐  |
| ๒. อายุ                         |                |        |
| ๒๐ – ๓๐ ปี                      | ๒              | ๖.๒๕   |
| ๓๑ – ๔๐ ปี                      | ๙              | ๒๘.๑๓  |
| ๔๑ – ๕๐                         | ๑๕             | ๔๖.๘๘  |
| ๕๑ – ๖๐ ปี                      | ๖              | ๑๘.๗๕  |
| ๓. วุฒิการศึกษา                 |                |        |
| มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า           | ๘              | ๒๕.๐๐  |
| อนุปริญญา/เทียบเท่า             | ๑              | ๓.๑๓   |
| ปริญญาตรี                       | ๑๙             | ๕๙.๓๘  |
| สูงกว่าปริญญาตรี                | ๔              | ๑๒.๕๐  |
| ๔. ประเภทตำแหน่ง                |                |        |
| บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น | ๔              | ๑๔.๘๑  |
| วิชาการ                         | ๗              | ๒๕.๙๓  |
| ทั่วไป                          | ๗              | ๒๕.๙๓  |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ      | ๘              | ๒๙.๖๓  |
| พนักงานจ้างประเภททั่วไป         | ๖              | ๒๒.๒๒  |

จากตาราง ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ รองลงมา มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕ และต่ำสุดอายุ ๒๐ -๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๘ รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ ๒๕ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และต่ำสุดอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่ง พนักงานประเภทตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๓ รองลงมา วิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ พนักงานจ้างประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ และต่ำสุดบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑

## ๒. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนนี้เป็นการประเมินระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์ทวี โดยสรุปผลการประเมินดังนี้

ค่าเฉลี่ยในการประเมินมีความหมายดังนี้

เกณฑ์ระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย

|                     |            |
|---------------------|------------|
| ตั้งแต่ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ | มากที่สุด  |
| ๓.๕๑ - ๔.๕๐         | มาก        |
| ๒.๕๑ - ๓.๕๐         | ปานกลาง    |
| ๑.๕๐ - ๒.๕๐         | น้อย       |
| น้อยกว่า ๑.๕๐       | น้อยที่สุด |

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานครูส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง

| ประเด็นความพึงพอใจ                                          | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | เกณฑ์การประเมิน |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| <b>ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร</b>                         |                      |                 |
| ๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน              | ๔.๔๔                 | มาก             |
| ๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ          | ๔.๕๐                 | มาก             |
| ๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง      | ๔.๔๔                 | มาก             |
| ๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น | ๔.๔๗                 | มาก             |



จากตาราง ๑ พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินด้านนโยบายและการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ ระดับมาก รองลงมาผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น ระดับมาก มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน ระดับมาก และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ระดับมาก ตามลำดับ

| ประเด็นความพึงพอใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ                         | เกณฑ์การประเมิน                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</b><br>๑.บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติ<br>๒.มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา<br>๓.มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน<br>๔.สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน<br>๕.องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม<br>๖.เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร | ๔.๒๕<br>๔.๓๔<br>๔.๓๑<br>๔.๔๑<br>๔.๒๘<br>๔.๒๘ | มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก |

จากตาราง ๒ พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ระดับมาก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ระดับมาก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ระดับมาก เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ระดับมา และต่ำสุดบุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติตามลำดับ

| ประเด็นความพึงพอใจ                                  | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | เกณฑ์การประเมิน |
|-----------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| <b>ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</b>         |                      |                 |
| ๑.การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ๔.๕๓                 | มาก             |
| ๒.มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน               | ๔.๔๗                 | มาก             |
| ๓.มีความชัดเจนและโปร่งใส                            | ๔.๔๗                 | มาก             |
| ๔.มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง  | ๔.๔๗                 | มาก             |

จากตาราง ๓ พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระดับมากที่สุด รองลงมา มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับมาก มีความชัดเจนและโปร่งใส ระดับมาก มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องระดับมาก ตามลำดับ

| ประเด็นความพึงพอใจ                                         | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | เกณฑ์การประเมิน |
|------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| <b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                           |                      |                 |
| ๑.สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ                           | ๔.๕๖                 | มากที่สุด       |
| ๒.มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน | ๔.๔๔                 | มาก             |
| ๓.มีสถานที่จอดรถเพียงพอ                                    | ๓.๗๕                 | มาก             |

จากตาราง ๔ พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ ระดับมากที่สุด รองลงมา มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ระดับมาก และต่ำสุดมีสถานที่จอดรถเพียงพอ ตามลำดับ

| ประเด็นความพึงพอใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ                                                 | เกณฑ์การประเมิน                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร</b><br>๑.การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน<br>๒.การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร<br>๓.การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง<br>๔.การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ<br>๕.การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน<br>๖.มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร<br>๗.การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน<br>๘.การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาล ต่างๆ<br>๙.มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน | ๔.๕๖<br>๔.๓๘<br>๔.๔๗<br>๔.๓๘<br>๔.๔๑<br>๔.๒๕<br>๔.๓๑<br>๔.๒๘<br>๔.๓๘ | มากที่สุด<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก<br>มาก |

จากตาราง ๕ พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระดับมากที่สุด รองลงมาการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ระดับมาก การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระดับมาก การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร ระดับมาก การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ ระดับมาก การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ระดับมาก มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ระดับมาก และต่ำสุดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาล ต่างๆ ระดับมาก มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ระดับมาก ตามลำดับ

### ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อยากให้มียุทธศาสตร์สำหรับพนักงานและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ