

แบบสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
ที่มีต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลลักษณะสำคัญของพนักงาน

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน(คน) | จำนวน(ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|------|-----------|---------------|----------|
| ชาย | ๗ | ๓๕.๐๐ | |
| หญิง | ๑๓ | ๖๕.๐๐ | |
| รวม | ๒๐ | ๑๐๐ | |

จากตารางที่ ๑ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ และเพศชาย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน(คน) | จำนวน(ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|------------|-----------|---------------|----------|
| ๒๐ - ๓๐ ปี | - | - | |
| ๓๑ - ๔๐ ปี | ๑๑ | ๕๕.๐๐ | |
| ๔๑ - ๕๐ ปี | ๘ | ๔๐.๐๐ | |
| ๕๑ - ๖๐ ปี | ๑ | ๕.๐๐ | |
| รวม | ๒๐ | ๑๐๐ | |

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ รองลงมา อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และน้อยที่สุด ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน(คน) | จำนวน(ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|-----------------------|-----------|---------------|----------|
| มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า | ๒ | ๑๐.๐๐ | |
| ประกาศนียบัตร | ๑ | ๕.๐๐ | |
| ปริญญาตรี | ๑๒ | ๖๐.๐๐ | |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๒๕.๐๐ | |
| รวม | ๒๐ | ๑๐๐ | |

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดในระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ และน้อยที่สุด ประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐

/ตารางที่ ๔...

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ประเภทตำแหน่ง | จำนวน(คน) | จำนวน(ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|-------------------------|-----------|---------------|----------|
| บริหาร ระดับต้น | ๑ | ๕.๐๐ | |
| อำนวยการ ระดับต้น | ๓ | ๑๕.๐๐ | |
| วิชาการ ระดับชำนาญการ | ๑ | ๕.๐๐ | |
| วิชาการ ระดับปฏิบัติการ | ๒ | ๑๐.๐๐ | |
| ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | - | - | |
| ครู | ๕ | ๒๕.๐๐ | |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๕.๐๐ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | ๗ | ๓๕.๐๐ | |
| รวม | ๒๐ | ๑๐๐ | |

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | x | ร้อยละ |
|---|------------------|----|----|---|---|------|--------|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | | |
| ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานชัดเจน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ | ๖ | ๑๑ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๑๕ | ๘๓.๐๐* |
| ๒. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ | ๑๐ | ๗ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๓๕ | ๘๗.๐๐ |
| ๓. มีความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงาน | ๗ | ๑๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๒๐ | ๘๔.๐๐ |
| ๔. ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม | ๗ | ๑๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๔๐ | ๘๔.๐๐ |
| ๕. มีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๙ | ๑๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔.๔๐ | ๘๘.๐๐ |
| ๖. มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรร่วมกันพัฒนา | ๙ | ๘ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๓๐ | ๘๖.๐๐ |
| ๗. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | ๑๐ | ๙ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔.๔๕ | ๘๙.๐๐* |
| ๘. รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกระดับ | ๘ | ๘ | ๔ | ๐ | ๐ | ๔.๒๐ | ๘๔.๐๐ |
| ๙. มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร | ๙ | ๙ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๓๕ | ๘๗.๐๐ |
| ๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้า การพัฒนาความรู้ | ๑๐ | ๕ | ๕ | ๐ | ๐ | ๔.๒๕ | ๘๕.๐๐ |
| รวม | ๘๕ | ๘๗ | ๒๘ | ๐ | ๐ | ๔.๒๘ | ๘๕.๗๐ |

จากตารางที่ ๑ พบว่าร้อยละของความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ และร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานชัดเจน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละของความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคลากร/ทรัพยากรบุคคล

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | x | ร้อยละ |
|--|------------------|----|----|---|---|------|--------|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | | |
| ๑. การวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงาน | ๖ | ๑๓ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔.๒๕ | ๘๕.๐๐ |
| ๒. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | ๘ | ๑๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๒.๓๐ | ๔๖.๐๐* |
| ๓. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง/ระดับให้สูงขึ้น รวมถึงการโอน/ย้าย รวมถึงการได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในด้านอื่นๆ | ๖ | ๑๒ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๒๐ | ๘๔.๐๐ |
| ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน | ๑๐ | ๗ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๓๕ | ๘๗.๐๐ |
| ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง | ๑๐ | ๙ | ๑ | ๒ | ๐ | ๔.๖๕ | ๙๓.๐๐* |
| ๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีระเบียบ วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณ โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี | ๑๐ | ๘ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๔๐ | ๘๘.๐๐ |
| ๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ | ๘ | ๙ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๒๕ | ๘๕.๐๐ |
| ๘. มีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม | ๑๐ | ๖ | ๔ | ๐ | ๐ | ๔.๓๐ | ๘๖.๐๐ |
| ๙. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | ๙ | ๗ | ๔ | ๐ | ๐ | ๔.๒๕ | ๘๕.๐๐ |
| ๑๐. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน | ๑๐ | ๗ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๓๕ | ๘๗.๐๐ |
| รวม | ๘๗ | ๘๘ | ๒๕ | ๒ | ๐ | ๔.๑๓ | ๘๒.๖๐ |

จากตารางที่ ๒ พบว่าร้อยละของความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคลากร/ทรัพยากรบุคคล ที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ และร้อยละของความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคลากร/ทรัพยากรบุคคล ที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคลากร/ทรัพยากรบุคคล น้อยที่สุด คือ การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐

/ตารางที่ ๓...

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละของความพึงพอใจต่อการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | X | ร้อยละ |
|---|------------------|-----------|-----------|----------|----------|-------------|--------------|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | | |
| ๑. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอมีการถ่ายเทอากาศได้ดี | ๖ | ๘ | ๖ | ๐ | ๐ | ๔.๐๐ | ๘๐.๐๐* |
| ๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ | ๑๐ | ๑๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔.๔๕ | ๘๙.๐๐ |
| ๓. ภูมิทัศน์ทั้งภายใน ภายนอกสถานที่ทำงานมีความร่มรื่น สวย สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย | ๑๑ | ๙ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔.๕๕ | ๙๑.๐๐ |
| ๔. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีความเหมาะสม | ๑๐ | ๘ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๔๐ | ๘๘.๐๐ |
| ๕. มีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน | ๘ | ๑๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๓๐ | ๘๖.๐๐ |
| ๖. มีมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร | ๗ | ๖ | ๖ | ๑ | ๐ | ๓.๙๕ | ๗๙.๐๐* |
| ๗. บุคลากรในหน่วยงานยินดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | ๑๒ | ๕ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔.๔๕ | ๘๙.๐๐ |
| ๘. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางาน | ๑๐ | ๘ | ๒ | ๐ | ๐ | ๔.๔๐ | ๘๘.๐๐ |
| ๙. บุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงาน และการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | ๘ | ๘ | ๔ | ๐ | ๐ | ๔.๒๐ | ๘๔.๐๐ |
| ๑๐. เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม | ๑๒ | ๘ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔.๖๐ | ๙๒.๐๐* |
| รวม | ๙๔ | ๗๒ | ๒๖ | ๑ | ๐ | ๓.๘๗ | ๘๖.๖๐ |

จากตารางที่ ๓ พบว่าร้อยละของความพึงพอใจต่อการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ ที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ และร้อยละต่อการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ น้อยที่สุด คือ มีมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐

จากการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการงานบริหารงานบุคคล และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ เนื่องจาก การบริหารงานของผู้บริหารมีแนวนโยบายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น

/การทำงาน...

การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นทุกคนอย่างทั่วถึง และนำความคิดเห็นมาวิเคราะห์ พิจารณาเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกันในโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตอบสนองความต้องการ สามารถแก้ปัญหา เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในตำบลหนองแวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการงาน บริหารงานบุคคล และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ โดยภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานชัดเจน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีมาตรการดำเนินงาน เสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถ กำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน อาจเนื่องจากว่านโยบาย โครงการ กิจกรรม งานต่างของผู้บริหารที่มีแนวนโยบายต้องการจะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการ แก้ปัญหาความ เดือดร้อน หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่างๆของกระทรวงมหาดไทยที่สั่งการมาเพื่อให้ถือปฏิบัติ รวมถึง งบประมาณที่อาจมีไม่เพียงพอจะดำเนินโครงการต่างๆให้ครอบคลุม ครบถ้วน ตามความต้องการ ในกรณีการ สรรหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่างมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาจยังมิได้มีการสรรหา และต่อมาจึงได้มีการสรรหา ตำแหน่ง นายช่างโยธา (รับโอน/ย้าย) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างและเจ้า พนักงานพัสดุ แจ้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบแข่งขัน