



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง โทร. ๐๓๘๓๔ ๖๑๙๐

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

ด้วยสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง ขอรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ทั้งในด้านบริหารงานของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและแรงจูงใจของทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และสนับสนุนการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

( นางสาวประกายฟ้า ร่ารื่น )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

( นางสาวชุรีรัตน์ สุนทรประเสริฐ )

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

- พล.ต. ปราโม

(ลงชื่อ)

( นายวงศ์ กะลัมพนันทน์ )

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

นายวราภรณ์ ไชยวัฒน์ ผู้อำนวยการ

(ลงชื่อ)

( นายเฉลย ส้มเกาพันธ์ )

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

- เนื้อ ฉลต. / นน.คส./ นร. ตามกฎหมาย ฯ

1. ฉลต.

2. นน.คส.

3. นร. ตามกฎหมาย

4. นร. ตามกฎหมาย

5. นร. ตามกฎหมาย

สรุปแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอชลุง จังหวัดจันทบุรี

จากแบบสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๙ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๓ โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

**ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร**

**ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม**

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อย%	หมายเหตุ
ชาย	๓	๕๐	
หญิง	๓	๕๐	
รวม	๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑ พบร้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากัน

**ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม**

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อย%	หมายเหตุ
อายุ ๒๐ - ๒๙ ปี	๔	๑๔.๘๘	
อายุ ๓๐ - ๓๙ ปี	๑๐	๓๗.๔๖	
อายุ ๔๐ - ๔๙ ปี	๗	๒๖.๗๗	
อายุ ๕๐ - ๕๙ ปี	๕	๑๘.๒๒	
รวม	๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๒ พบร้า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๖ รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๗ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๒ และน้อยที่สุด อยู่ในช่วงระหว่าง ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๘

**ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม**

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อย%	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๒	๗.๖๙	
มัธยมศึกษา	๔	๑๔.๘๘	
ปวช./ปวท./ปวส.	๕	๑๘.๒๒	
ปริญญาตรี	๑๐	๓๗.๔๖	
ปริญญาโท	๕	๑๘.๒๒	
รวม	๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๓ พบร้า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๖ รองลงมาอยู่ในระดับ ปวช./ปวท./ปวส. และปริญญาโท อย่างละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๒ รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๘ และน้อยที่สุดอยู่ในระดับ ประถมศึกษา จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละ ของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
บริหารท้องถิน	๗	๓.๙๕	
อำนวยการท้องถิน	๓	๑๑.๕๔	
วิชาการ	๔	๑๕.๓๘	
ทั่วไป	๕	๒๙.๒๓	
ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๙๕	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๑๕.๓๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๓๐.๗๗	
รวม	๒๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๕ พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เป็นตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างละ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการท้องถิน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ และน้อยที่สุดเป็นพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิน และลูกจ้างประจำ อย่างละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๕

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ ๕
- มีความพึงพอใจมาก ระดับคะแนนเท่ากับ ๔
- มีความพึงพอใจปานกลาง ระดับคะแนนเท่ากับ ๓
- มีความพึงพอใจน้อย ระดับคะแนนเท่ากับ ๒
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ ๑

การหาค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐ มีความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีความพึงพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละ ของความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน

ที่	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ							ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	$\bar{x}$	S.D	
๑.	ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของหน่วยงาน	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๙๔%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๗๑	มาก
๒.	ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๗ (๖๕.๓๘%)	๓ (๑.๕๓%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๕๙	มาก
๓.	ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๗ (๒๓.๐๗%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
๔.	ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๙	๐.๖๓	มาก

ที่	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ							ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	$\bar{X}$	S.D	
๕.	ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากร	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๕๙	มาก
๖.	ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๕ (๕๗.๖๙%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๙	๐.๖๓	มาก
	รวม							๔.๐๙	๐.๖๖
	ร้อยละ							๘๑.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๕ พบร่วมกัน ผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ อยู่ในระดับมาก

#### ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนร้อยละ ของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

ที่	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ							ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	$\bar{X}$	S.D	
๑.	ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบ	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๓ (๑๙.๒๓%)	๑ (๓.๘๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๗๗	มาก
๒.	ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่าง เต็มความรู้ความสามารถ	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๗ (๖๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๕	๐.๕๔	มาก
๓.	ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๓ (๑๙.๒๓%)	๑๗ (๖๕.๓๘%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๑ (๓.๘๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๕	๐.๖๗	มาก
๔.	ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมี แผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๒ (๗.๖๙%)	๑๙ (๗๓.๐๗%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	๐.๕๗	มาก
๕.	ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและ การยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๔ (๕๗.๔๔%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๘๔	มาก
๖.	ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจากบังคับบัญชา	๖ (๒๓.๐๗%)	๑๕ (๕๗.๖๙%)	๒ (๗.๖๙%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๘๒	มาก
๗.	ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของ หน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๕ (๕๗.๖๙%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก
๘.	ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรใน หน่วยงานการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	๒ (๗.๖๙%)	๑๙ (๗๓.๐๗%)	๓ (๑๙.๒๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๑	๐.๖๙	มาก
๙.	ความพึงพอใจที่มีต่อการหน่วยงานที่ให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ทำงานเป็นทีม	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๓ (๑๙.๒๓%)	๓ (๑๙.๒๓%)	๐ (๐%)	๓.๙๕	๐.๘๕	มาก
๑๐.	ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานของซึ่งเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของหน่วยงาน	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๖ (๖๑.๕๓%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๑ (๓.๘๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๖๙	มาก
	รวม							๓.๙๓	๐.๗๗
	คิดเป็นร้อยละ							๗๔.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๖ พบร่วมกัน ผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับ ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๐ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนร้อยละ ของความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ							ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	$\bar{X}$	S.D	
๑.	ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๔ (๑๕.๓๘%)	๒๐ (๗๖.๙๖%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๔๒	มาก
๒.	ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ การพัฒนาบุคลากร	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๙ (๖๙.๒๓%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๖๐	มาก
๓.	ความพึงพอใจที่มีต่อธรรมาภิบาลของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๓ (๑.๕๓%)	๑๙ (๖๙.๒๓%)	๔ (๑๙.๒๓%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๐	มาก
๔.	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๐ (๐%)	๒๐ (๗๖.๙๖%)	๖ (๒๓.๐๗%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๗	๐.๔๐	มาก
๕.	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑ (๓.๘๕%)	๒๑ (๘๐.๗๖%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๓๙	มาก
๖.	ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๙ (๗๙.๐๗%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๔๒	มาก
๗.	ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	๓ (๑.๕๓%)	๒๑ (๘๐.๗๖%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๔๕	มาก
๘.	ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๙ (๗๙.๐๗%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๙๒	๐.๘๔	มาก
๙.	ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๙ (๖๙.๒๓%)	๓ (๑๑.๕๓%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๔๓	มาก
	รวม							๔.๐๐	๐.๔๔
	คิดเป็นร้อยละ							๘๐	มาก

จากตารางที่ ๗ พบร่วมกัน ผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ