



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง โทร. ๐๓๙๓๘ ๖๑๙๐.....

ที่..... วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง.....รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

### ๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ที่ผ่านมา) จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ๒) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ๔) ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ นั้น

### ๒.ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดฯ ได้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๙ สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ มีผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก หัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน

ด้านที่ ๓ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน

ด้านที่ ๔ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การยุติความขัดแย้งกันภายในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

/จากสรุป...

จากสรุปผลการประเมินฯ ทั้ง ๔ ด้าน สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีการจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน แต่ตรวจพบจุดอ่อนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกันในหน่วยงาน กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติข้อขัดแย้งที่ไม่ชัดเจน รวมถึงไม่มีความพึงพอใจในการจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

**๓. ข้อพิจารณาและเสนอ**

สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ที่ผ่านมา) เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

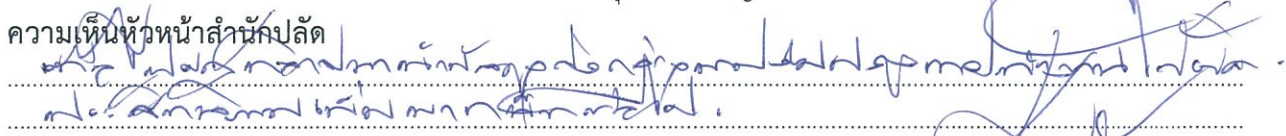
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวประกายฟ้า รารีน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

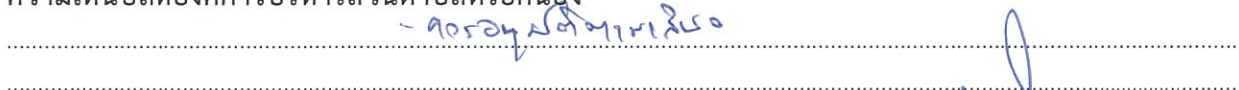


(ลงชื่อ)

(นางสาวชूरิรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

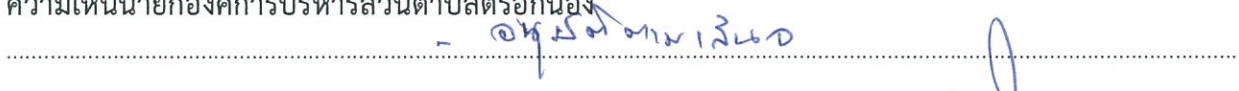


(ลงชื่อ)

(นายวงกต กะลัมพะนันท์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง



(ลงชื่อ)

(นายวงกต กะลัมพะนันท์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

- แจ้งเพื่อทราบ

๑.รองนายก(๑)..... 18 ม.ค. 2565

๒.รองนายก(๒)..... 18 ม.ค. 2565

๓.เลขาฯนายก..... 18 ม.ค. 2565

๕.ผอ.กองคลัง.....

๖.ผอ.กองช่าง.....

๗.ผอ.กองการศึกษา.....

  
นายเจलय สัมภาพันธ์  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

18 ม.ค. 2565

**รายงานผลแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอชลุม จังหวัดจันทบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

จากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านแรงจูงใจของบุคลากร ได้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๙ รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๑๑	๔๒.๓๑	
หญิง	๑๕	๕๗.๖๙	
รวม	๒๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี	๔	๑๕.๓๘	
ระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี	๕	๑๙.๒๓	
ระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๑	๔๒.๓๑	
ระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี	๖	๒๓.๐๘	
รวม	๒๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๑ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ และถัดมา มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๓ และน้อยที่สุด มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๒	๗.๖๙	
มัธยมศึกษา	๔	๑๕.๓๘	
ปวช./ปวท./ปวส.	๖	๒๓.๐๘	
ปริญญาตรี	๙	๓๔.๖๒	
ปริญญาโท	๕	๑๙.๒๓	
รวม	๒๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช./ปวท./ปวส. จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ ถัดมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๓ ถัดมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และน้อยที่สุดอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙

/ตารางที่ ๔...

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	๑	๓.๘๕	
อำนาจการท้องถิ่น	๓	๑๑.๕๔	
วิชาการ	๔	๑๕.๓๘	
ทั่วไป	๔	๑๕.๓๘	
พนักงานครู	๑	๓.๘๕	
ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๘๕	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๓๐.๗๗	
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑๕.๓๘	
รวม	๒๖	๑๐๐	

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗ รองลงมา มีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้างทั่วไป อย่างละ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕ ถัดมาเป็นพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ และน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ พนักงานครูและลูกจ้างประจำ อย่างละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕

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 ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑.	การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงานและการมอบอำนาจมีความเหมาะสม	๗ (๒๖.๙๖%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๗ (๒๖.๙๖%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	มาก
๒.	การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความเห็น ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของ องค์กร	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๗ (๒๖.๙๖%)	๑ (๓.๘๕%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	มาก
๓.	การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน เหมาะสมและเป็นธรรม	๖ (๒๓.๐๘%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๓.๗๓	มาก
๔.	การสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์สำหรับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๙	มาก
๕.	มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ บุคลากร	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๖.	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	มาก
๗.	การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘ (๓๐.๗๗%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๘.	การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากร	๑๓ (๕๐%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	มาก
๙.	การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๓๕	มาก
๑๐.	การเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การพิจารณาความดีความชอบ	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๔.๐๘	มาก
	รวม						๔.๐๓	ระดับมาก
	คิดเป็นร้อยละ	๘๐.๖๐						

จากตารางที่ ๕ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม

ตารางที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	$\bar{X}$	
๑.	นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๖ (๒๓.๐๘%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	มาก
๒.	การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๖๙	มาก
๓.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๑ (๓.๘๕%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๘๕	มาก
๔.	การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๘ (๓๐.๗๗%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๘๑	มาก
๕.	การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๓	มาก
๖.	การสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๘๕%)	๔.๑๙	มาก
๗.	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๕ (๕๖.๑๕%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	มาก
๘.	การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๙๒	มาก
๙.	ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน	๙ (๓๔.๖๒%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๗ (๒๖.๙๒%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๙๖	มาก
๑๐.	การจัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๘๕%)	๔.๐๔	มาก
	รวม						๓.๙๗	ระดับมาก
	คิดเป็นร้อยละ						๗๙.๔๐	

จากตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๐ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน

ตารางที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑.	การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๖ (๒๓.๐๘%)	๑๔ (๕๓.๘๕%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	มาก
๒.	ความสะอาด และเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน	๘ (๓๐.๗๗%)	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	มาก
๓.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๔ (๕๓.๘๕%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๔๒	ปานกลาง
๔.	การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๕ (๕๖.๑๕%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๗๓	มาก
๕.	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๓ (๕๐%)	๗ (๒๖.๙๒%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๗๓	มาก
๖.	บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๑ (๓.๘๕%)	๒ (๗.๖๙%)	๓.๖๕	มาก
๗.	หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	มาก
๘.	ความรู้สึกลดตภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๑ (๓.๘๕%)	๐ (๐%)	๔.๑๕	มาก
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๙ (๓๔.๖๒%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๒ (๗.๖๙%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๑๐.	กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๔ (๑๕.๓๘%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๓.๓๘	ปานกลาง
	รวม						๓.๗๘	ระดับมาก
	คิดเป็นร้อยละ	๗๕.๖๐						

จากตารางที่ ๗ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกลดตภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน

/ตารางที่ ๘...

ตารางที่ ๘ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑.	สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๘ (๓๐.๗๗%)	๑๓ (๕๐%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๔.๐๐	มาก
๒.	ความสะอาด เรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสถานที่ทำงาน	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๒ (๔๖.๑๕%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	มาก
๓.	การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ร่วมงาน	๙ (๓๔.๖๒%)	๙ (๓๔.๖๒%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๑ (๓.๘๕%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๙๒	มาก
๔.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๑ (๔๒.๓๑%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	มาก
๕.	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	๕ (๑๙.๒๓%)	๑๔ (๕๓.๘๕%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๗๗	มาก
๖.	ได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘ (๓๐.๗๗%)	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๕ (๑๙.๒๓%)	๒ (๗.๖๙%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๘๕	มาก
๗.	การประกาศยกย่องเชิดชูตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน	๘ (๓๐.๗๗%)	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๑ (๓.๘๕%)	๓.๘๑	มาก
๘.	จัดกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน	๗ (๒๖.๙๒%)	๑๐ (๓๘.๔๖%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๒ (๗.๖๙%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	มาก
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๘ (๓๐.๗๗%)	๗ (๒๖.๙๒%)	๗ (๒๖.๙๒%)	๔ (๑๕.๓๘%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	มาก
๑๐.	การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม	๖ (๒๓.๐๘%)	๘ (๓๐.๗๗%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๖ (๒๓.๐๘%)	๓ (๑๑.๕๔%)	๓.๓๑	ปานกลาง
	รวม						๓.๘๓	ระดับมาก
	คิดเป็นร้อยละ						๗๖.๖๐	

จากตารางที่ ๘ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

- เห็นควรเน้นเรื่องเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ตรงตามเวลาของพนักงาน
- การรู้จักสายบังคับบัญชาในระดับหัวหน้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา