



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง...โทร...๐๓๙๓๘.๖๑๙๐

ที่...วันที่...๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง...รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ดำเนินการสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการทำงานและสนับสนุนการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด และประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงานปลัด ขอรายงานผลการสำรวจการประเมินผลความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม

๒.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด มีจำนวน ๓ หัวข้อ ได้แก่ ๑) นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ๒) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ๓) ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน

๓.ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

๔.ด้านแรงจูงใจของบุคลากร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อพิจารณาและเสนอ

เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑.ปรับปรุงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้มีเนื้อหาความครอบคลุมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย และการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน พร้อมกำหนดให้มีแนวทางปฏิบัติและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒.นำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน


/จึงเรียน...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวประกายฟ้า ร่ำริน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(ลงชื่อ)

(นางสาวชวีรัตน์ สุนทรประเสริฐ)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

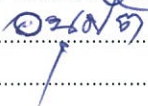
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

เห็นควรอนุมัติ ตามข้อเสนอก่อนหน้า ข้อ 3/๒๐

(ลงชื่อ)

(นายวงศ กะลัมพะนันท์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง



(ลงชื่อ)

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

- แจ่งส่วนราชการทราบ

- ๑. ปลัด อบต.....
- ๒. ทน.สป.....
- ๓. ผอ. กองคลัง.....
- ๔. ผอ. กองช่าง.....
- ๕. ผอ. กองการศึกษา.....



รายงานผลการสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

จากแบบสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๙ รายละเอียดต่างๆ สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๑๑	๔๔	
หญิง	๑๔	๕๖	
รวม	๒๕	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
อายุ ๒๐ - ๒๙ ปี	๕	๒๐	
อายุ ๓๐ - ๓๙ ปี	๕	๒๐	
อายุ ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๑	๔๔	
อายุ ๕๐ - ๕๙ ปี	๔	๑๖	
รวม	๒๕	๑๐๐	

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในช่วงระหว่างอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ รองลงมา มีลำดับเท่ากันระหว่างอายุ ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และน้อยที่สุด มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๒	๘	
มัธยมศึกษา	๔	๑๖	
ปวช./ปวท./ปวส.	๖	๒๔	
ปริญญาตรี	๑๐	๔๐	
ปริญญาโท	๓	๑๒	
รวม	๒๕	๑๐๐	

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช./ปวท./ปวส. จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ลำดับถัดมา มีการศึกษาอยู่ในปริญญาโท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ และน้อยที่สุดอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	
อำนาจการท้องถิ่น	๒	๘	
วิชาการ	๕	๒๐	
ทั่วไป	๔	๑๖	
ลูกจ้างประจำ	๑	๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๒๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒๔	
รวม	๒๕	๑๐๐	

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ถัดลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ถัดลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘ และน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔

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						S.D.	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}		
๑.	การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงานและการมอบอำนาจมีความเหมาะสม	๔ (๑๖%)	๑๗ (๖๘%)	๔ (๑๖%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๕๘	มาก
๒.	การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร	๘ (๓๒%)	๑๕ (๖๐%)	๒ (๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๔	๐.๖๐	มาก
๓.	การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม	๔ (๑๖%)	๑๕ (๖๐%)	๖ (๒๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๖๔	มาก
๔.	การสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๔ (๑๖%)	๒๑ (๘๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๖	๐.๓๗	มาก
๕.	มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๕ (๒๐%)	๑๖ (๖๔%)	๔ (๑๖%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๖๑	มาก
๖.	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	๕ (๒๐%)	๑๖ (๖๔%)	๔ (๑๖%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๖๑	มาก
๗.	การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๕ (๒๐%)	๑๕ (๖๐%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๖๕	มาก
๘.	การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากร	๘ (๓๒%)	๑๕ (๖๐%)	๒ (๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๔	๐.๖๐	มาก
๙.	การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๘ (๓๒%)	๑๖ (๖๔%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๘	๐.๖๔	มาก
๑๐.	การเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	๕ (๒๐%)	๑๕ (๖๐%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๖๕	มาก
รวม							๔.๐๙	๐.๕๘	ระดับ
ร้อยละ							๘๑.๘๐		มาก

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมขององค์กร พบว่า บุคลากรของท้องถิ่นมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม

ตารางที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑.	นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๔ (๑๖%)	๑๗ (๖๘%)	๓ (๑๒%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๘	มาก
๒.	การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน	๔ (๑๖%)	๑๔ (๕๖%)	๖ (๒๔%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๔	๐.๗๕	มาก
๓.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๔ (๑๖%)	๑๖ (๖๔%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๑	มาก
๔.	การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๖ (๒๔%)	๑๒ (๔๘%)	๖ (๒๔%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	๐.๗๘	มาก
๕.	การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๖ (๒๔%)	๑๘ (๗๒%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๐	๐.๕๐	มาก
๖.	การสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ (๒๔%)	๑๘ (๗๒%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๔	๐.๕๒	มาก
๗.	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๖ (๒๔%)	๑๓ (๕๒%)	๖ (๒๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๘.	การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘ (๓๒%)	๑๑ (๔๔%)	๖ (๒๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๗๓	มาก
๙.	ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน	๕ (๒๐%)	๑๔ (๕๖%)	๖ (๒๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๘	มาก
๑๐.	การจัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม	๖ (๒๔%)	๑๗ (๖๘%)	๒ (๘%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๖	๐.๕๕	มาก
รวม						๔.๐๒	๐.๖๕	ระดับ	
ร้อยละ						๘๐.๔๐		มาก	

จากตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมขององค์กร พบว่า บุคลากรของท้องถิ่น มีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด มีจำนวน ๓ หัวข้อ ได้แก่

- ๑.นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ๒.การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา
- ๓.ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑.	การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๓ (๑๒%)	๑๗ (๖๘%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๕๗	มาก
๒.	ความสะอาด และเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน	๕ (๒๐%)	๑๔ (๕๖%)	๕ (๒๐%)	๑ (๑%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๗๖	มาก
๓.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๔ (๑๖%)	๑๖ (๖๔%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๑	มาก
๔.	การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๖ (๒๔%)	๙ (๓๖%)	๘ (๓๒%)	๒ (๘%)	๐ (๐%)	๓.๘๐	๐.๙๑	มาก
๕.	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	๔ (๑๖%)	๑๒ (๔๘%)	๗ (๒๘%)	๒ (๘%)	๐ (๐%)	๓.๗๒	๐.๗๙	มาก
๖.	บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๕ (๒๐%)	๑๑ (๔๔%)	๖ (๒๔%)	๓ (๑๒%)	๐ (๐%)	๓.๗๖	๐.๙๓	มาก
๗.	หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น	๕ (๒๐%)	๑๒ (๔๘%)	๘ (๓๒%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๗๐	มาก
๘.	ความรู้สึกลดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๖ (๒๔%)	๑๖ (๖๔%)	๓ (๑๒%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๖๐	มาก
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๖ (๒๔%)	๑๔ (๕๖%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๖๘	มาก
๑๐.	กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๕ (๒๐%)	๑๑ (๔๔%)	๙ (๓๖%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๘๔	๐.๗๕	มาก
รวม						๓.๙๐	๐.๗๓	ระดับ	
ร้อยละ						๗๘		มาก	

จากตารางที่ ๗ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมขององค์กร พบว่า บุคลากรของท้องถิ่น มีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

/ตาราง...

ตารางที่ ๘ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ							ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}	S.D	
๑.	สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๓ (๑๒%)	๑๗ (๖๘%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๕๗	มาก
๒.	ความสะอาด เรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสถานที่ทำงาน	๖ (๒๔%)	๑๔ (๕๖%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	๐.๖๘	มาก
๓.	การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ร่วมงาน	๖ (๒๔%)	๑๖ (๖๔%)	๓ (๑๒%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๑๒	๐.๖๐	มาก
๔.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๕ (๒๐%)	๑๕ (๖๐%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๐	๐.๖๕	มาก
๕.	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	๔ (๑๖%)	๑๖ (๖๔%)	๕ (๒๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๑	มาก
๖.	ได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	๖ (๒๔%)	๑๘ (๗๒%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๒๐	๐.๕๐	มาก
๗.	การประกาศยกย่องเชิดชูตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน	๕ (๒๐%)	๑๗ (๖๘%)	๓ (๑๒%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๔.๐๘	๐.๕๗	มาก
๘.	จัดกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน	๔ (๑๖%)	๑๗ (๖๘%)	๓ (๑๒%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๓.๙๒	๐.๖๔	มาก
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๔ (๑๖%)	๑๕ (๖๐%)	๕ (๒๐%)	๑ (๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๘	๐.๗๓	มาก
๑๐.	การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม	๕ (๒๐%)	๑๔ (๕๖%)	๖ (๒๔%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๙๖	๐.๖๘	มาก
รวม							๔.๐๑	๓.๙๖	ระดับ
ร้อยละ							๘๐.๒๐		มาก

จากตารางที่ ๘ ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมขององค์กร พบว่า บุคลากรของท้องถิ่น มีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....