

สรุปรายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

**สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1) ชาย 16 คน 2) หญิง 19 คน

1.2 ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) พนักงานส่วนตำบล 19 คน
2) ลูกจ้างประจำ 1 คน
3) พนักงานจ้าง 15 คน

1.3 สังกัด

1) องค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน
2) สำนักปลัด 20 คน
3) กองคลัง 4 คน
4) กองช่าง 5 คน
5) กองการศึกษาฯ 4 คน

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

1) อายุงานไม่เกิน 5 ปี 15 คน
2) อายุงานระหว่าง 5 -10 ปี 5 คน
3) อายุงานมากกว่า 10 ปี 15 คน

1.5 ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 11 คน
2) ปริญญาตรี 20 คน
3) ปริญญาโท 4 คน

จากข้อมูลทั่วไปจะเห็นว่าจำนวนพนักงานหญิงมีมากกว่าพนักงานชาย ประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบลมากที่สุด สำนักงานปลัดเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมากที่สุด อีก 3 ส่วนราชการมีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกัน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ระดับการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนใกล้เคียงกันตามลำดับ ปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ด้านที่ 1.ความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน มีความเหมาะสม	1	1	16	13	4	70.29
2. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	14	15	4	71.43
3. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในความทุกข์สุขของท่าน	1	0	13	17	4	73.14
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการชี้แนะ/สอนงาน	1	1	13	11	9	74.86
5. ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการการชี้แนะ และได้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	1	1	11	15	7	74.86
6. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนขั้นเงินเดือน / เลื่อนตำแหน่ง มีความเหมาะสมและเป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถ	1	1	11	19	3	72.57
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						72.85

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการชี้แนะ/สอนงาน และในหัวข้อท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการการชี้แนะ และได้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 74.86 มากที่สุดเท่ากัน และส่วนที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 70.29 ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมดในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 72.85

ข้อเสนอแนะ/หรือข้อสังเกต

การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ด้านที่ 2. ความพึงพอใจด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
7. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	0	1	15	17	2	71.43
8. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	0	1	13	15	6	74.86
9. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	0	1	9	21	4	76.00
10. ความพึงพอใจในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	0	1	9	17	8	78.29
11. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	0	2	9	19	2	75.43
12. ความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	0	0	13	19	3	74.29
13. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	0	1	15	16	3	72.00
14. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน	0	1	12	18	4	74.29
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						74.57

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดในหัวข้อ ความพึงพอใจในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 78.29 และน้อยที่สุด คือความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 71.43 สำหรับคะแนนในภาพรวมในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 74.57

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

ในรอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะหวัง ได้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกตำแหน่ง ในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะหวัง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569) เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มียอดความรู้ เพิ่มมีประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3. ความพึงพอใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
15. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	1	2	13	16	3	70.29
16. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น อุณหภูมิเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่นหรือเสียงรบกวน อากาศถ่ายเท	1	1	14	15	4	71.43
17. อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	0	1	15	16	3	72.00
18. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร	3	6	13	2	3	62.29
19. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	0	1	11	17	6	76.00
20. มีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	0	2	17	13	3	69.71
21. ผู้บังคับบัญชา / เพื่อร่วมงาน สนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	0	1	14	14	6	74.29
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						70.85

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มากที่สุดถึงร้อยละ 76.00 และความพึงพอใจน้อยที่สุด คือหัวข้อความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร คิดเป็นร้อยละ 62.29

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

บรรยากาศในสถานที่ทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของพนักงานทุกตำแหน่ง มีส่วนส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี แต่ในส่วนของเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร รวมทั้งอาคาร สถานที่ทำงาน ยังคับแคบ และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ผู้บริหารควรพิจารณาดำเนินการจัดหา หรือจัดให้มีที่จอดรถ หรืออาคารสำนักงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการมากขึ้น

ด้านที่ 4. ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
22. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในสายอาชีพ	1	0	13	17	4	73.14
23. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	0	1	16	18	0	69.71
24. ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	0	0	13	20	2	73.71
25. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	0	2	14	15	4	72.00
26. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	0	1	9	22	4	75.43
27. หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	0	1	19	17	4	73.71
28. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	0	5	13	14	3	69.14
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						72.40

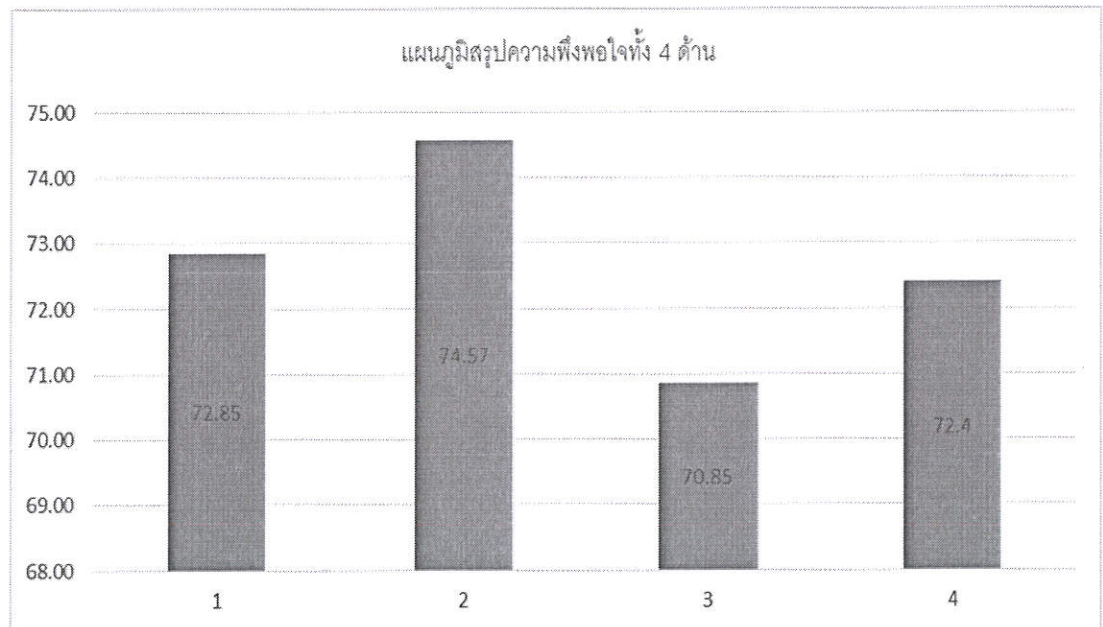
จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.43 ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 69.14

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

สำหรับความพึงพอใจด้านเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน นั้น อาจมีเหตุผลจากปัจจัยภายนอกที่ได้รับผลกระทบในภาพรวมในเรื่องการขยายกรอบอัตรากำลัง การปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพนักงานจ้างมีเส้นทางความก้าวหน้าน้อยมากและอัตราค่าตอบแทนก็ไม่ได้รับการปรับเพิ่มมาหลายปี และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลงมหาวัน

ด้านที่	ความพึงพอใจ	สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ
1.	ด้านการบริหารของผู้บริหาร	72.85
2.	ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	74.57
3.	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	70.85
4.	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	72.40
คะแนนเฉลี่ย		72.67



จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลงมหาวัน มีความพึงพอใจด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.57 อันดับที่สอง คือด้านด้านการจัดการด้านการบริหารของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 72.85 ส่วนลำดับที่สาม ด้านความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 72.40 ส่วนอันดับที่สี่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 70.85 ซึ่งการประเมินทั้งสี่ด้านนี้มีผลการประเมินเฉลี่ย 72.67

สรุปความต้องการที่อยากได้รับ นอกเหนือสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้ ได้แก่ ที่จอดรถ เครื่องออกกำลังกาย อาคารสำนักงาน และการจัดกิจกรรมด้านสร้างความสามัคคีในองค์กร

ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งหมดนั้น ก็เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาในด้านต่างๆ และเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารต่อไป

(นายวิศรุต อุปารี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ