



การรายงานประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพุขาม อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การต่อยอดเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพุขาม
อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

**รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบการทำงานบุคคล การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม ได้เล็งเห็นความสำคัญและเสนอแบบประเมินความพึงพอใจสอบถามผู้เข้ารับการอบรมและนำข้อมูลจากการสอบถามมาวิเคราะห์และแปลผลการสำรวจความพึงพอใจในการดำเนินโครงการ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานครูส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่แจกแบบประเมินจำนวน ๖๒ คน ได้รับแบบประเมิน จำนวน ๖๐ ฉบับ คำนวณโดยนำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์ผลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปรากฏผลการประเมินดัง ตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๗	๔๕
หญิง	๓๓	๕๕
อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๘	๑๓.๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๗	๒๘.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๒	๓๖.๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๓	๒๑.๗

ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๒๔	๕๐
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๖	๓.๓๓
ปริญญาตรี	๒๒	๓๖.๖๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๑๐
ประเภทตำแหน่ง		
บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๗	๑๑.๖๗
วิชาการ	๕	๘.๓๓
ทั่วไป	๒	๓.๓๓
พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	๑๓	๒๑.๖๗
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป	๓๓	๕๕

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๖๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ อายุส่วนใหญ่ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และ ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๔

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุมขาม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุมขาม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖๐ คน โดยใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้น เพื่อประเมินผลระดับความพึงพอใจ มีการประเมินจำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร
๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
๓. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและแปรผลตามข้อมูล ดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๕	๔.๐๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด
๔	๓.๐๑ – ๔.๐๐	มาก
๓	๒.๐๑ – ๓.๐๐	ปานกลาง
๒	๑.๐๑ – ๒.๐๐	น้อย
๑	๐.๐๐ – ๑.๐๐	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปรากฏผลดังตารางที่ ๒ แปรผลข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ ๒ ความความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตารางที่ ๑ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

ความพึงพอใจ	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน	๔๘.๘๘	๓๗.๗๖	๑๒.๒๔	๑๐.๒	-	๔.๓๔	มากที่สุด
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ	๓๕.๗๑	๓๙.๘๐	๑๗.๓๕	๔.๐๘	๓.๐๖	๔.๐๑	มากที่สุด
๓.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง	๔๑.๘๔	๔๒.๘๖	๑๓.๒๖	๑.๐๒	๑.๐๒	๔.๒๓	มากที่สุด
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น	๔๓.๘๘	๔๑.๘๔	๑๓.๒๖	๑.๐๒		๔.๒๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๑ พบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย

๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๔ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๒. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๘ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๓ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๔. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ตารางที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ความพึงพอใจ	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาส เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนด นโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน	๖๕.๐๐	๓๓.๐๐	๒.๐๐	-	-	๔.๖๓	มากที่สุด
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บังคับบัญชา	๕๗.๐๐	๓๗.๐๐	๗.๐๐	-	-	๔.๕๐	มากที่สุด
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	๕๗.๐๐	๓๗.๐๐	๗.๐๐	-	-	๔.๕๐	มากที่สุด
๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรใน หน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน	๔๗.๐๐	๔๓.๐๐	๑๐.๐๐	-	-	๔.๓๖	มากที่สุด
๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ทำงานเป็นทีม	๕๗.๐๐	๔๐.๐๐	๓.๐๐	-	-	๔.๕๓	มากที่สุด
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ขององค์กร	๖๘.๐๐	๒๙.๐๐	๓.๐๐	-	-	๔.๖๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ พบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านการ
บริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการ
บริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๕ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๒. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการ
ปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๔.๖๓ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๓. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม คะแนนเฉลี่ย
๔.๕๓ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและมีการ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๕. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๖ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ตารางที่ ๓ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๔๒.๘๖	๔๒.๘๖	๑๒.๒๔	๒.๐๔		๔.๒๖	มากที่สุด
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	๔๗.๘๖	๓๗.๗๖	๑๒.๒๔	๒.๐๔		๔.๓๑	มากที่สุด
๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส	๔๐.๘๒	๔๒.๘๖	๑๓.๒๖	๓.๐๖		๔.๒๑	มากที่สุด
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	๔๗	๔๓	๑๐	-	-	๔.๓๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ พบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อําเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย

๑. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๖ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๓. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๖ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๔. มีมีความชัดเจนและโปร่งใส คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ตารางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ความพึงพอใจ	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๕๘.๐๐	๓๒.๐๐	๑๐.๐๐	-	-	๔.๔๘	มากที่สุด
๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๕๔.๐๐	๔๐.๐๐	๖.๐๐	-	-	๔.๔๘	มากที่สุด
๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๕๘.๐๐	๓๖.๐๐	๖.๐๐	-	-	๔.๕๒	มากที่สุด

ตารางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ความพึงพอใจ	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๕๘.๐๐	๓๒.๐๐	๑๐.๐๐	-	-	๔.๔๘	มากที่สุด
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๖๐.๐๐	๓๔.๐๐	๔.๐๐	-	-	๔.๕๘	มากที่สุด
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๔๔.๐๐	๓๒.๐๐	๑๘.๐๐	๖.๐๐	-	๔.๑๔	มากที่สุด
๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	๕๔.๐๐	๔๐.๐๐	๖.๐๐	-	-	๔.๔๘	มากที่สุด
๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	๔๐.๘๒	๔๒.๘๖	๑๓.๒๖	๓.๐๖		๔.๒๑	มากที่สุด
๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	๔๓.๑๕	๔๐.๘๒	๑๓.๔๐	๒.๐๔	๐.๕๘	๔.๒๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ พบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลพุกาม อำเภอลือชัยบุรี จังหวัดแพะชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

๒. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ที่รับผิดชอบ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๘ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๓. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๓ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ คະแนน
เฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๑. การจัดโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อรายงานผล ขณะปฏิบัติงาน
๒. เสนอขอให้จัดคอมพิวเตอร์ครบทุกคน
๓. ขอความอนุเคราะห์จัดซื้อเครื่องปริ้นเตอร์แทนเครื่องปริ้นที่ชำรุด เนื่องจากต้องมีการใช้งานในงาน
บริหารงานบุคคลที่มีการใช้เอกสารเป็นจำนวนมาก