

สรุปรายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

**สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลงมหวาน อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1) ชาย 13 คน 2) หญิง 17 คน

1.2 ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) พนักงานส่วนตำบล 18 คน
2) ลูกจ้างประจำ 1 คน
3) พนักงานจ้าง 11 คน

1.3 สังกัด

1) องค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน
2) สำนักปลัด 11 คน
3) กองคลัง 6 คน
4) กองช่าง 4 คน
5) กองการศึกษาฯ 7 คน

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

1) อายุงานไม่เกิน 5 ปี 10 คน
2) อายุงานระหว่าง 5 -10 ปี 8 คน
3) อายุงานมากกว่า 10 ปี 12 คน

1.5 ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 8 คน
2) ปริญญาตรี 18 คน
3) ปริญญาโท 4 คน

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

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ด้านที่ 1.ความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน มีความเหมาะสม	0	0	18	12	0	63.75
2. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	0	1	20	9	0	61.25
3. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในความทุกข์สุขของท่าน	0	0	16	12	2	66.25
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการชี้แนะ/สอนงาน	0	2	11	14	3	67.50
5. ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการการชี้แนะ	1	1	10	15	3	67.50
6. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนขั้นเงินเดือน / เลื่อนตำแหน่ง มีความเหมาะสมและเป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถ	0	0	10	18	2	70.00
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						66.04

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ คิดเป็นร้อยละ 70.00 มากที่สุด และส่วนที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีความพึงพอใจในหัวข้อผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 61.25 ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 66.04

ข้อเสนอแนะ/หรือข้อสังเกต

เมื่อเทียบกับคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเมื่อปี พ.ศ. 2563 ที่ได้คะแนน คิดเป็นร้อยละ 68.64 ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนที่ลดลงจากเมื่อปีก่อน

ด้านที่ 2. ความพึงพอใจด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
7. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	0	0	9	20	1	70.00
8. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	0	0	6	21	3	73.13
9. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	0	0	6	21	3	73.13
10. ความพึงพอใจในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	0	0	3	21	6	76.88
11. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	0	0	6	21	3	73.13
12. ความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	0	1	12	15	2	67.50
13. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	1	0	9	18	2	68.75
14. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน	0	0	9	20	1	70.00
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						71.56

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดในหัวข้อ ความพึงพอใจในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 76.88 และน้อยที่สุด คือความพอใจในหัวข้อ ความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 67.50 สำหรับคะแนนในภาพรวมในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 71.56

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

ในรอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน ได้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกตำแหน่ง ในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3. ความพึงพอใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
15. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	0	2	17	10	1	62.50
16. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น อุณหภูมิเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่นหรือเสียงรบกวน อากาศถ่ายเท	0	2	18	10	0	61.25
17. อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอ	1	2	9	15	3	66.88
18. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร	1	3	21	5	0	56.25
19. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	0	1	12	16	1	66.88
20. มีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	0	5	14	10	1	60.63
21. ผู้บังคับบัญชา / เพื่อร่วมงาน สนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	0	0	9	17	4	71.88
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						63.75

จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา / เพื่อร่วมงาน สนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มากที่สุดถึงร้อยละ 71.88 และความพึงพอใจน้อยที่สุด คือหัวข้อความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร คิดเป็นร้อยละ 56.25

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

บรรยากาศในสถานที่ทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของพนักงานทุกตำแหน่ง มีส่วนส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี แต่ในส่วนในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร รวมทั้งอาคาร สถานที่ทำงาน ยังคับแคบ และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาจัดหา หรือจัดสรรให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจุบันประมาณถัดไป

ด้านที่ 4. ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน

คำถาม	จำนวนผู้ตอบตามระดับความพึงพอใจ					สรุปความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
22. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในสายอาชีพ	0	0	8	17	5	73.13
23. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	0	1	16	11	2	65.00
24. ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	0	0	10	17	3	70.63
25. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	0	1	10	19	0	67.50
26. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	0	0	8	17	5	73.13
27. หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	0	0	14	16	0	66.25
28. เส้นทาง การเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	0	0	9	20	1	70.00
ร้อยละของความพึงพอใจโดยรวม						69.37

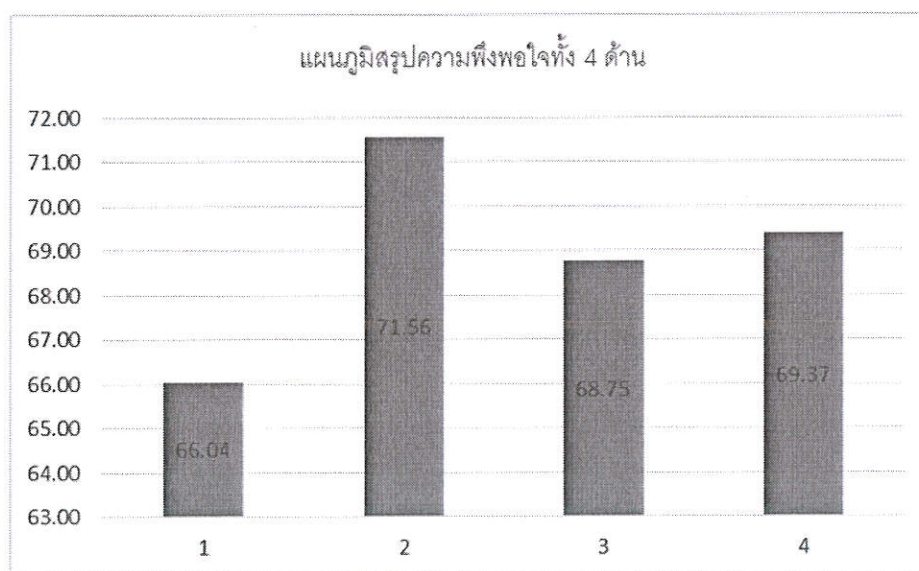
จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.13 ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 65.00

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

สำหรับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจในการทำงาน นั้น ยังคงเป็นเรื่องของค่าตอบแทนซึ่งในสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงทำให้ในการประเมินในหัวข้อนี้ได้คะแนนการประเมินน้อยที่สุด โดยเฉพาะในส่วนของพนักงานจ้างทั่วไป ทุกตำแหน่ง ที่อัตราค่าตอบแทนคงที่ไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เนื่องมาจากระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้ให้ความสำคัญและเล็งเห็นความสำคัญกับพนักงานจ้างทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือจากที่ได้รับเพิ่มเติมให้กับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

**สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน**

ด้านที่	ความพึงพอใจ	สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ
1.	ด้านการบริหารของผู้บริหาร	66.04
2.	ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	71.56
3.	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	63.75
4.	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	69.37
คะแนนเฉลี่ย		67.68



จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน มีความพึงพอใจด้านการด้านการด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.56 อันดับที่สอง คือด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 69.37 ส่วนลำดับที่สาม ด้านการบริหารของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 66.04 และอันดับที่สี่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 63.75 ซึ่งการประเมินทั้งสี่ด้านนี้มีผลการประเมินเฉลี่ย 67.68

สรุปความต้องการที่อยากได้รับ นอกเหนือสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้ ได้แก่ ที่จอดรถ เครื่องออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา การจัดกิจกรรมด้านความสามัคคี

ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งหมดนั้น ก็เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาในด้านต่างๆ และเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารต่อไป

(นายวิศรุต อุปารี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ