



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง โทร. ๐-๗๖๕๗-๒๐๒๘

ที่ พง ๗๒๙๐๑/ ๑๕๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เรียน หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานทุกคน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานต่อไปและได้ทำการประเมินตามแบบประเมินฯไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) และจะนำส่วนที่ต้องปรับปรุงมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นในปีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายสารสิทธิ์ เพชรรามวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง

กรรณ

ภวณ.

กรรณ

ภวณ.

กมลภา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง โทร. ๐-๗๖๕๗-๒๐๒๘

ที่ พง ๗๒๙๐๑/ ๑๔๕

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง

ตามที่ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี นั้น

จึงได้สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) และจะนำส่วนที่ต้องปรับปรุงมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้พนักงานในสังกัดทราบต่อไป

(นางสาวศรีภัทรา ชาญสวัสดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

**สรุปผลแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมืองจัดทำแบบสอบถามนี้ขึ้นมา เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจฯ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน ต่อไป

แบบสอบถามได้จากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมืองทั้งสิ้น ๖๑ คน ชาย จำนวน ๒๖ คน หญิง ๓๕ คน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๖	๔๒.๖๒
หญิง	๓๕	๕๗.๓๘
รวม	๖๑	๑๐๐

๑.๒ อายุ

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๒๐-๓๐	๑๒	๑๙.๖๗
๓๑-๔๐	๒๕	๔๐.๙๘
๔๑-๕๐	๒๐	๓๒.๗๘
๕๑-๖๐	๔	๖.๕๖
รวม	๖๑	๑๐๐

๑.๓ วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๑๐	๑๖.๓๙
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑๕	๒๔.๕๙
ปริญญาตรี	๓๒	๕๒.๔๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๖.๕๖
รวม	๖๑	๑๐๐

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๓	๔.๙๒
วิชาการ	๘	๑๓.๑๑
ทั่วไป	๒	๓.๒๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๖๔
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	๓๐	๔๙.๑๘
พนักงานจ้างประเภททั่วไป	๑๗	๒๗.๘๗
รวม	๖๑	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานครูส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

- ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
 ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก
 ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
 ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย
 ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สรุปผลแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจ

ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

- | | |
|---|-----|
| ๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน | มาก |
| ๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ | มาก |
| ๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง | มาก |
| ๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น | มาก |

ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

- | | |
|--|---------|
| ๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน | มาก |
| ๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | มาก |
| ๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | มาก |
| ๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน | ปานกลาง |
| ๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม | มาก |
| ๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร | มาก |

ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|-----|
| ๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | มาก |
| ๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | มาก |
| ๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส | มาก |
| ๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง | มาก |

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- | | |
|---|---------|
| ๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ | ปานกลาง |
| ๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน | มาก |
| ๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ | ปานกลาง |

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- | | |
|---|---------|
| ๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน | มาก |
| ๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร | ปานกลาง |
| ๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง | มาก |
| ๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ที่รับผิดชอบ | มาก |
| ๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน | มาก |
| ๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร | ปานกลาง |
| ๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน | ปานกลาง |
| ๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ | ปานกลาง |
| ๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน | มาก |

สิ่งที่พนักงานทุกคนพึงพอใจและต้องการให้มีการพัฒนามากขึ้น

๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น
๕. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน
๖. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา
๗. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
๘. สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
๙. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม
๑๐. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร
๑๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๑๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๑๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส
๑๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
๑๕. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน

๑๖. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๑๗. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง
๑๘. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ
๑๙. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๒๐. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

สิ่งที่เสนอแนะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานต่อไป

๑. ควรช่วยกันรักษาสถานที่ทำงานให้ สะอาด เป็นระเบียบมากขึ้น
๒. ควรเพิ่มสถานที่จอดรถเพียงพอบุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการ
๓. ควรมีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
๔. ควรมีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
๕. ควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
๖. ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆเพิ่มมากขึ้น
