บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

ที่ นว ๑๘๓๐๑/ **วันที่** ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

เรื่องเดิม

๑. สำนักงานปลัด งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ซึ่งแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

๒.๑ การบริหารงานบุคคล มี ๔ หมวด

หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล

<u>หมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</u>

หมวด ๔ ความรับผิดชอบและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น มี ๑ หมวด

จากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๓ ข้อ ๔๐ การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างต่อการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากร ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมี

๑. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน

๒. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. วิธีการประเมิน

๑. ใช้แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

๒. ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงาน

๓. ระยะเวลาประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๔. ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะและพิจารณา

เห็นควรพิจารณาสั่งการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

๒. ให้ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงานและรวบรวมส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

๓. ระยะเวลาส่งแบบประเมิน ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

๔. ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จะได้นำข้อมูลที่ได้รับ รายงานผู้บริหารเพื่อทราบและพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาวให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพิ่มมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(มยุรี กล้ากสิการณ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(✓) ทราบ / เห็นควร พิจารณา

(นางสาวรัญจณา จันละ)

นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

(✓) ทราบ / เห็นควร ดำเนินการตามข้อเสนอ

(นายธีระยุทธ แย้มปรางค์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

(✓) ทราบ / เห็นควร ดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวศิริพร ชินาพันธุ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

(✓) คำสั่ง /ข้อสั่งการ

จ่าสิบเอก

(สวัสดิ์ อ่ำทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

สวนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
ส่วนที่ ๒ แบบสอบลถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☑ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑.๑ เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ อายุ

☐ ๒๐ – ๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ ปี ☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

☐ บริหารท้องถิ่น

ระดับ ☐ ต้น ☐ กลาง ☐ สูง

☐ อำนวยการท้องถิ่น

ระดับ ☐ ต้น ☐ กลาง ☐ สูง

☐ วิชาการ

ระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ
☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ

☐ ทั่วไป

ระดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ อาวุโส

☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ⑤
ระดับความพึงพอใจมาก คือ ④
ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ③
ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ②
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ①

ความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	**ระดับความพึงพอใจ**				
	⑤	④	③	②	①
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๓. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร					
๔. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน					
๕. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	**ระดับความพึงพอใจ**				
	⑤	④	③	②	①
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน					
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม					
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน					
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้					
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร					

ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน					
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน					
๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ					
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ					
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	**ระดับความพึงพอใจ**				
	⑤	④	③	②	①
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบคุลากร					
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร					
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร					
๕. ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ					
- ความพึงพอใจโดยรวม ในฐานะที่เป็นบุคลการของ อบต.ยางขาว ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด					

/ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

๑.ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.ยางขาว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

ที่ นว ๑๘๓๐๑/ **วันที่** ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

เรื่องเดิม

อ้างถึงบันทึกข้อความที่ นว ๑๘๓๐๑/ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในหมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ สำนักงานปลัด งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว ได้รวบรวมแบบประเมินจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งระยะเวลาการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน

ซึ่งการสำรวจประเมินนั้นได้รับแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน ๒๑ ชุด และได้ทำการประมวลผลหาค่าเฉลี่ยร้อยละความพึงพอใจ เสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ข้อเสนอแนะและพิจารณา

๑. จากผลการประเมินฯ นั้นทำให้ทราบว่ามีความพึงพอใจเฉลี่ยในภาพรวม ร้อยละ ๗๖.๑๙ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (กำหนดไว้ ร้อยละ ๗๐) โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คือ ร้อยละ ๗๘.๒๙ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร คือ ร้อยละ ๗๔.๑๙

๒. เห็นควรมีการบริการประชาชนด้วยความรวดเร็วในด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและมีการพัฒนาทั้งในรูปแบบองค์กรและความสัมพันธ์ในชุมชน เสริมสร้างความรักความสามัคคีและพูดจาไพเราะซึ่งกันและกันภายในองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(มยุรี กล้ากสิการณ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(✓) ทราบ / เห็นควร พิจารณาตามข้อเสนอแนะ

(นางสาวรัญจณา จันละ)
นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(✓) ทราบ / เห็นควร ดำเนินการตามข้อเสนอ

(นายธีระยุทธ แย้มปรางค์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

( ) ทราบ / เห็นควร ดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวศิวพร ชินาพันธุ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

( ) คำสั่ง /ข้อสั่งการ ดำเนินการ

จ่าสิบเอก
(สวัสดิ์ อ่ำทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

สรุปแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

****

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ทราบถึงาความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการในการปฏิบัติราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑.๒ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างนาการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒.ผู้รับผิดชอบ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

๓.เป้าหมายความพึงพอใจ

ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๔.ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๕.กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน

๖.วิธีการประเมิน

๑.ใช้แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

๒.ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงาน

๓.ระยะเวลาประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๔.ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

๗.สรุปผลการประเมิน

จำนวนแบบประเมินที่ส่งให้บุคลากร	๒๑ ชุด
จำนวนแบบประเมินที่ส่งกลับ	๒๑ ชุด
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐

พบว่า จากแบบประเมินที่ได้รับตอบกลับมา ๒๑ ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ นับว่าเป็นจำนนที่เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นตัวแทนบุคลากร ดังนั้นจึงนำมาประมวลผล

๗.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบประเมิน

สรุป ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบประเมิน

๑. **เพศ** พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๘ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๑

๒.**สถานะ** พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๑๙ และพนักงานจ้าง ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐

๓. **อายุ** พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒ อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๑ อายุระหว่าง ๕๐ - ๖๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๔. **วุฒิการศึกษา** ผู้ให้ข้อมูลจบระดับปริญญาตรี ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๐ จบระดับปริญญาโท ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘และจบน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐

๗.๒ สรุปค่าเฉลี่ย และร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑.ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๔	๘๐.๐๐
ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๔.๐๕	๘๐.๙๕
การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๔	๘๐.๐๐
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๔.๐๕	๘๐.๙๕
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔	๘๐.๐๐
รวม	๔.๐๒	๘๐.๓๘

๒.ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๓.๘๑	๗๖.๑๙
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม	๔.๐๐	๘๐.๐๐
ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	๔.๐๐	๘๐.๐๐
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๙๕	๗๙.๐๕
ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร	๓.๘๑	๗๖.๑๙
รวม	๓.๙๑	๗๘.๒๙

๓.ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๔.๑๐	๘๑.๙๐
ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๓.๙๕	๗๙.๐๕
ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๓.๗๖	๗๕.๒๔
การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๓.๙๐	๗๘.๑๐
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ	๓.๗๖	๗๕.๒๔
รวม	๓.๙๐	๗๗.๙๐

๔.ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบคุลากร	๓.๗๑	๗๔.๒๙
ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๖๒	๗๒.๓๘
ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๓.๘๖	๗๗.๑๔
ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร	๓.๗๑	๗๔.๒๙
รวม	๓.๗๔	๗๔.๘๖

๕. ความพึงพอใจโดยรวม

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในฐานะที่เป็นบุคลกรของ อบต.ยางขาว ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด	๓.๘๑	๗๖.๑๙
รวม	๓.๘๑	๗๖.๑๙

พบว่า ความพึงพอใจเฉลี่ยในภาพรวม ร้อยละ ๗๖.๑๙ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (กำหนดไว้ ร้อยละ ๗๐) โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คือ ร้อยละ ๗๘.๒๙ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร คือ ร้อยละ ๗๔.๑๙

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

๑. ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

- การบริการประชาชนด้วยความรวดเร็วในด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

- มีการพัฒนาทั้งในรูปแบบองค์กรและความสัมพันธ์ในชุมชน

๓. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....