

สรุปแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์การสำรวจ

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งช่วยพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัญ ซึ่งครอบคลุมด้านการบริหารงานของผู้บริหาร เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งช่วยพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประทัญ ส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี

กรอบวิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประทัญ เพื่อที่จะนำผลจากการสำรวจนำเสนอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทัญ โดยการสำรวจเชิงปริมาณ จำนวน ๒๒ คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
๒. ทำให้ได้รับข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการต่อไป

การดำเนินการศึกษา

๑. การตรวจเอกสาร
๒. การดำเนินการสำรวจเก็บข้อมูล
๓. การประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา
๔. การสรุปผลและรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. รายงานฉบับสมบูรณ์

/ระยะ...

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาในการสำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอบราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีจำนวนทั้งหมด ๒๒ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสำรวจ (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-end) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจด้านการนำองค์การของผู้บริหาร ประเด็นการสำรวจ ดังนี้

- การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ
- การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การสร้างแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ เพื่อแจกแจงการกระจายของข้อมูลตามประเด็นต่าง ๆ โดยใช้แผนภูมิรูปภาพแจกแจงความถี่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. บันทึกขออนุมัติผู้บริหารในการสำรวจข้อมูลฯ
๒. นำแบบสอบถามซึ่งได้จัดทำในรูปแบบ QR-code / Link ประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าไปตอบแบบสำรวจ และกำหนดวันตอบแบบสำรวจภายในกำหนด
๓. จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน ๒๘ คน เก็บมาได้จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการติดตามการตอบแบบสำรวจแล้ว โดยมีผู้เข้าไปตอบแบบสำรวจจำนวน ๒๒ คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๒๘ คน จากนั้นจึงทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Google Form ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นแผนภูมิรูปภาพจำนวนร้อยละ
๒. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร แยกประเด็นการสำรวจจำนวน ๔ ประเด็น ๆ ละ ๕ ข้อ
๓. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการประเมินแบบสำรวจ

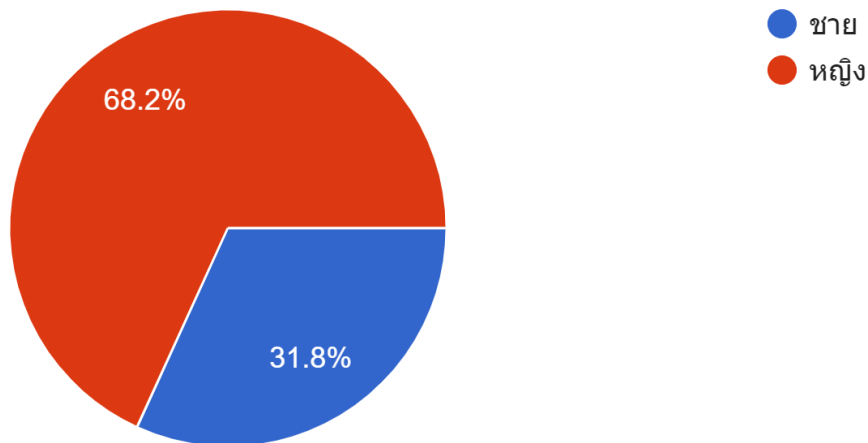
ผลการประเมินการสำรวจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘ คน

จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

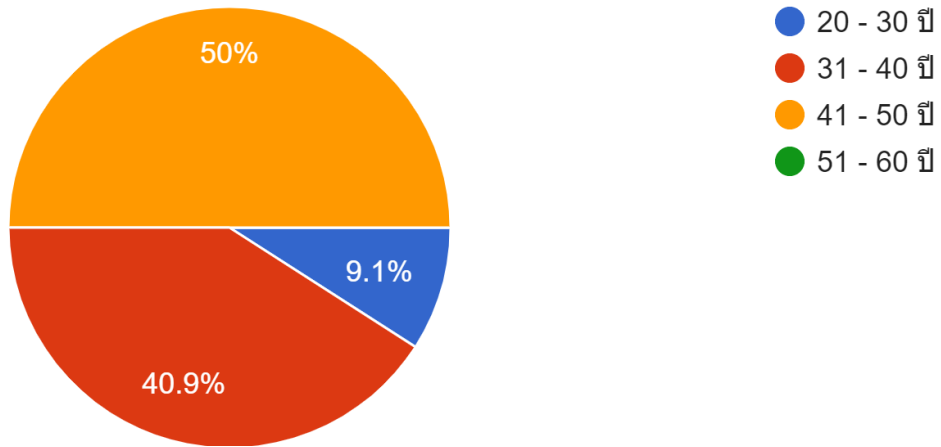
๑.๑ เพศ



จากแผนภูมิรูปภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๒ คน เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่า เพศหญิงมีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ และเพศชายมีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๐

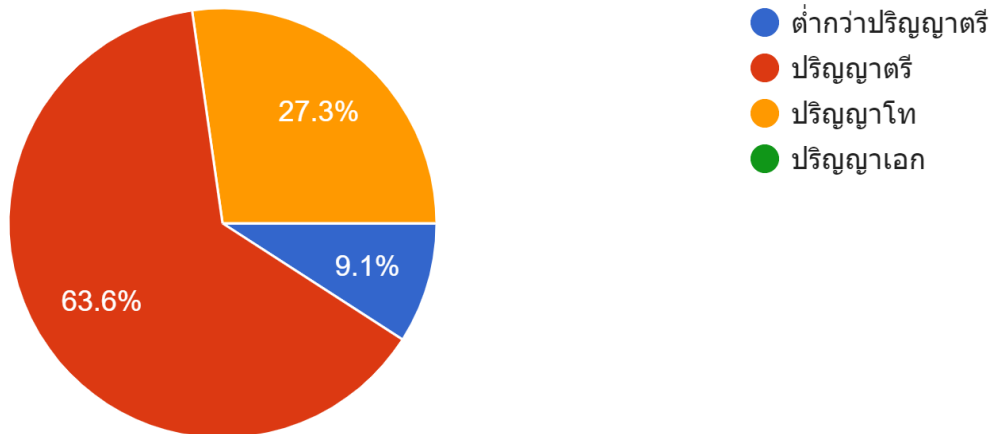
/๑.๒ อายุ...

๑.๒ อายุ



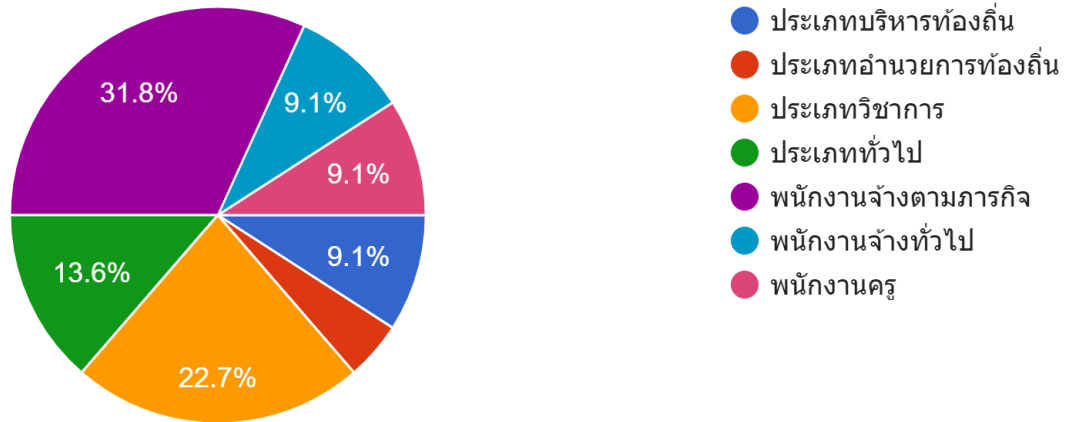
เมื่อจำแนกตามอายุ ปรากฏว่าช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๐ และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐

๑.๓ วุฒิการศึกษา



เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่าวุฒิปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๐ รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐ และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง



เมื่อจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปรากฏว่าประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๐ รองลงมา คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐

ส่วนที่ ๒ ส่วนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำองค์การของผู้บริหาร ระดับความพึงพอใจ

ระดับ	ความหมาย
๑	น้อยที่สุด
๒	น้อย
๓	ปานกลาง
๔	มาก
๕	มากที่สุด

๑) ด้านการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ

มีประเด็นการสำรวจ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๑.๑ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมีความชัดเจนและครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และผลการดำเนินงานที่คาดหวัง

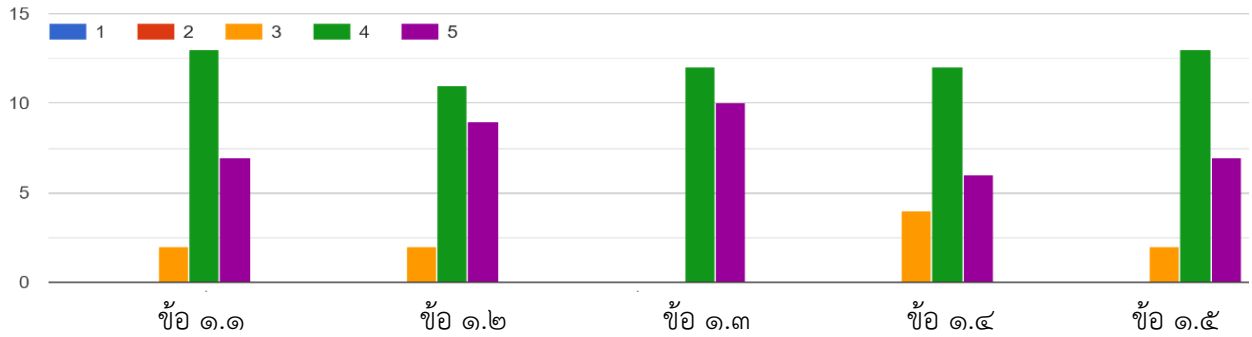
๑.๒ การกำหนดทิศทางขององค์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ

๑.๓ การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ

๑.๔ การระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามทิศทางขององค์การมีความชัดเจน

๑.๕ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างเป็นระบบ

แผนภูมิรูปภาพ ๑ ระดับความพึงพอใจด้านการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร



จากแผนภูมิรูปภาพ ๑ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในภาพรวมอยู่ใน**ระดับมาก** และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน รองลงมา ระดับมากที่สุด และระดับปานกลาง ตามลำดับ

๒) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

มีประเด็นการสำรวจ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๒.๑ มีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร

๒.๒ การสรรหา คัดเลือก สอบแข่งขัน มีความยุติธรรมและโปร่งใส

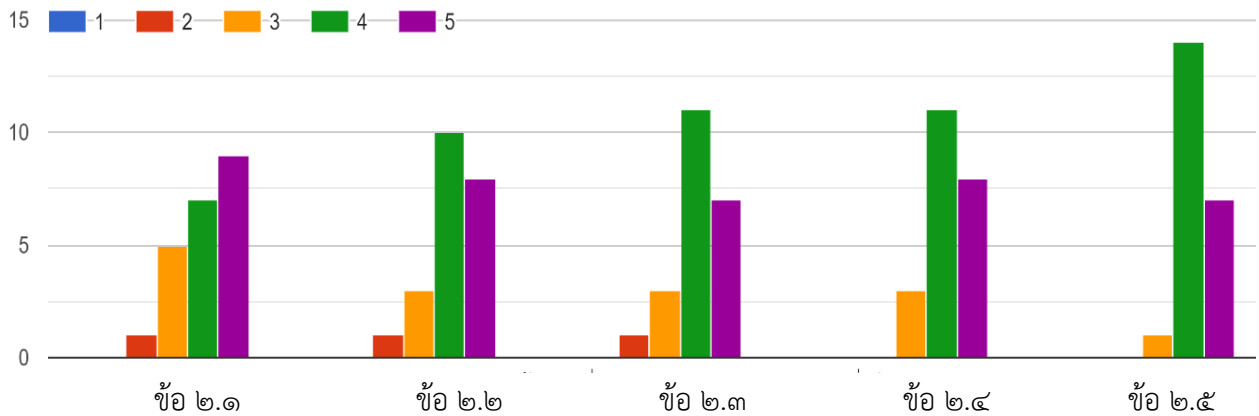
๒.๓ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคคลอย่างเปิดเผยและทั่วถึง

๒.๔ ส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารโต้ตอบแบบ ๒ ทิศทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่

ถูกต้องตรงกัน

แผนภูมิรูปภาพ ๒ ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล



/จาก...

จากแผนภูมิรูปภาพ ๒ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ใน **ระดับมาก** และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๒.๑ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และยังมีข้อที่พบว่า มีระดับความพึงพอใจน้อย ได้แก่ ข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ และข้อ ๒.๓

๓) การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีประเด็นการสำรวจ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๓.๑ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก

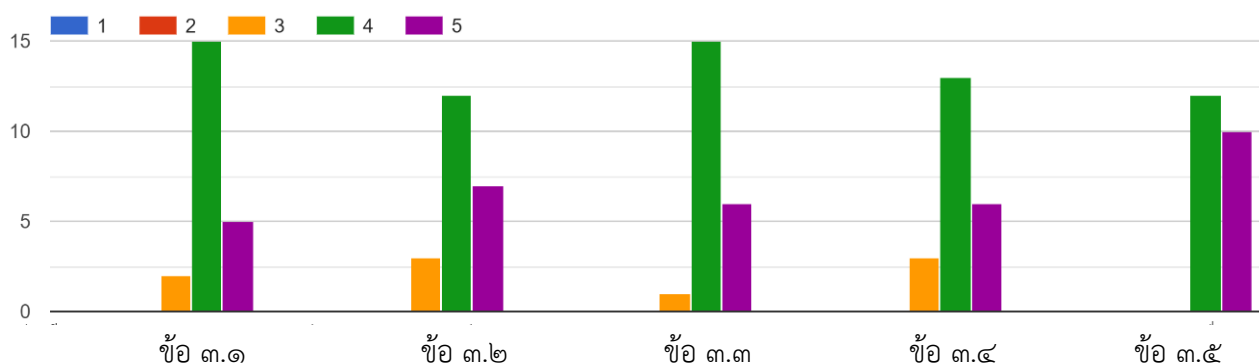
๓.๒ องค์กรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้

๓.๓ องค์กรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓.๔ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

๓.๕ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

แผนภูมิรูปภาพ ๓ ระดับความพึงพอใจด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน



จากแผนภูมิรูปภาพ ๓ พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ใน **ระดับมาก** และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน รองลงมา ระดับมากที่สุด และระดับปานกลาง ตามลำดับ

๔) การสร้างแรงจูงใจ

มีประเด็นการสำรวจ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๔.๑ การสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กรผ่านกระบวนการ/การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๒ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

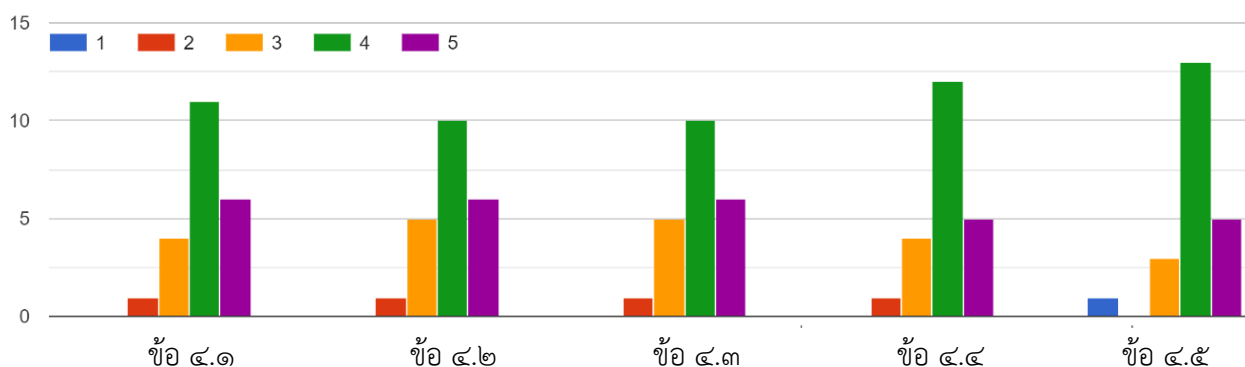
/๔.๓ การ...

๔.๓ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในทุกระดับ

๔.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีการประพฤติดี ปฏิบัติดี มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

๔.๕ มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

แผนภูมิรูปภาพ ๔ ระดับความพึงพอใจด้านการสร้างแรงจูงใจ



จากแผนภูมิรูปภาพ ๔ พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ใน **ระดับมาก** และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังมีข้อที่พบว่ามีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ ข้อ ๔.๑ ข้อ ๔.๒ ข้อ ๔.๓ และข้อ ๔.๔ โดยข้อ ๔.๕ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดด้วย

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

มีผู้แสดงความคิดเห็นในการสำรวจความพึงพอใจในครั้งนี้ว่าเป็นการสำรวจความพึงพอใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการด้านการทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมา คือ อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อยู่ในเกณฑ์ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในการสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร และต่อประชาชนผู้ใช้บริการ

/สำหรับ...

สำหรับประเด็นการสำรวจที่ยังมีระดับความพึงพอใจน้อย ได้แก่ ข้อ ๒.๑ การวางแผน
อัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร ข้อ ๒.๒ การสรรหา คัดเลือก สอบแข่งขัน มีความยุติธรรมและ
โปร่งใส ข้อ ๒.๓ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคคลอย่างเปิดเผยและทั่วถึง ข้อ ๔.๑ การสร้างความผูกพัน
และความร่วมมือภายในองค์กรผ่านกระบวนการ/การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ข้อ ๔.๒ การสร้าง
แรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ข้อ ๔.๓ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมเพื่อ
สร้างความผูกพันในทุกระดับ และข้อ ๔.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีการประพฤติดี ปฏิบัติดี มีผลการ
ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับประเด็นการสำรวจที่ยังมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ ๔.๕
มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เห็นควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
ปรับปรุงและพัฒนาให้มีการบริหารจัดการองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคลและการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก

**แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ประจำปี ๒๕๖๓**

วัตถุประสงค์ : สำนักปลัด อบต. ได้จัดทำแบบสำรวจนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามวัดความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของบุคลากร

ผู้บริหาร หมายถึง ทีมผู้บริหาร ประกอบไปด้วย

- (๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๒) รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๓) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลและความพึงพอใจของท่าน ซึ่งข้อมูลจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพต่อไป โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

- ๑.๑ เพศ ชาย หญิง
- ๑.๒ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐ ปี
- ๑.๓ วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
- ๑.๔ ประเภทตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
 ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป พนักงานครู อบต.
 พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

ประเด็นการสำรวจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ					
๑.๑ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมีความชัดเจนและครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และผลการดำเนินงานที่คาดหวัง					

ประเด็นการสำรวจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑.๒ การกำหนดทิศทางขององค์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ					
๑.๓ การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ					
๑.๔ การระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามทิศทางขององค์การมีความชัดเจน					
๑.๕ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างเป็นระบบ					
๒. การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
๒.๑ มีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพขององค์การ					
๒.๒ การสรรหา คัดเลือก สอบแข่งขัน มีความยุติธรรมและโปร่งใส					
๒.๓ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคคลอย่างเปิดเผยและทั่วถึง					
๒.๔ ส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ					
๒.๕ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารโต้ตอบแบบ ๒ ทิศทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน					
๓. การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๓.๑ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก					
๓.๒ องค์การมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					
๓.๓ องค์การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
๓.๔ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
๓.๕ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					

ประเด็นการสำรวจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๔. การสร้างแรงจูงใจ					
๔.๑ การสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กรผ่านกระบวนการ/การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน					
๔.๒ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
๔.๓ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในทุกระดับ					
๔.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีการประพฤติดี ปฏิบัติดี มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
๔.๕ มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

ขอบคุณค่ะ



สแกนคิวอาร์โค้ด

เพื่อตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานจ้าง ประจำปี 2563



กรุณาตอบแบบสำรวจและส่งกลับ
ตั้งแต่วันที่ 16 - 30 เมษายน 2563



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลำปาง จังหวัดสุโขทัย 32140

โทร. 0-4406-9718 ต่อ 11

