



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย โทร. ๐ ๓๔๓๘ ๔๕๙๔

ที่ นฐ ๗๓๓๐๑/๑๗๓๒

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ตามที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้ขอความร่วมมือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ แต่ละส่วนราชการกรอกแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

จึงขอแจ้งผลความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวรัชชิตี สอดุลสุข)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายคำนึ่ง พงษ์ทวี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

(นางอารีย์นันท์ ตั้งอยู่ดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

- ทราบ

(นายวีระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๐ คน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๑๗	๓๔.๐๐
หญิง	๓๓	๖๖.๐๐

๒.อายุ

ระดับช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒๐ - ๓๐	๘	๑๖
๓๑ - ๔๐	๘	๑๖
๔๑ - ๕๐	๒๖	๕๒
๕๑ - ๖๐	๘	๑๖

๓.วุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๑๗	๓๔
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๕	๑๐
ปริญญาตรี	๒๑	๔๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๗	๑๔

๔.ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๕	๑๐
วิชาการ	๘	๑๖
ทั่วไป	๖	๑๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๒
พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	๑๑	๒๒
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป	๑๙	๓๘

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ได้แบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยสำหรับการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ (ราย)					ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๒.ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร							
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นมีความยุติธรรม ยึดถือความเที่ยงธรรม และถูกต้อง	๑๔	๒๐	๗	๙	-	๓.๗๘	มาก
๒.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมเสนอข้อคิดเห็น	๒	๘	๒๑	๑๙	-	๒.๘๖	ปานกลาง
๓.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร อย่างเท่าเทียมกัน	๕	๑๗	๑๑	๑๗	-	๓.๒๐	ปานกลาง
๒.ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล							
๑.พนักงานทำงานตรงตามสายงานหรือตำแหน่ง	-	๙	๒๐	๑๙	๒	๒.๗๒	ปานกลาง
๒.มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	๑๔	๒๑	๗	๘	-	๓.๘๒	มาก
๓.องค์กรใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา	-	๒๒	๑๘	๑๐	-	๓.๒๔	ปานกลาง
๓.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
๑.ห้องทำงาน ห้องประชุม ทางเดิน ห้องน้ำ มีแสงสว่างเพียงพอ	๓	๑๑	๒๔	๑๒	-	๓.๑๐	ปานกลาง
๒.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย	๑๒	๒๔	๑๔	-	-	๓.๙๖	มาก
๓ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	-	-	๑๙	๒๘	๓	๒.๓๒	น้อย

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ (ราย)					ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ความพึง พอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๔.ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน							
๑.ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น /เลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม	-	๑๙	๒๒	๗	๒	๓.๗๔	ปานกลาง
๒.ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงานอย่างเหมาะสม	-	๒	๒๕	๙	๑๔	๒.๓๐	น้อย
๓.งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ	๑๒	๑๖	๑๙	๓	-	๓.๗๔	มาก

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-ไม่มี

ประเด็นข้อที่ได้รับคะแนนประเมินน้อยที่สุด และเห็นควรได้รับการปรับปรุง แยกตามหัวข้อดังนี้

๑.ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น คะแนนเฉลี่ย ๒.๘๖

๒.ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานทำงานตรงตามสายงานหรือตำแหน่ง คะแนนเฉลี่ย ๒.๗๒

๓.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๒.๓๒

๔.ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงานอย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ย ๒.๓๐



แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้น เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

๒๐ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ - ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

อนุปริญญา/เทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประเภทตำแหน่ง

บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น

วิชาการ

ทั่วไป

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
โดย 1 = ระดับน้อยที่สุด 2 = ระดับน้อย 3 = ระดับปานกลาง 4 = ระดับมาก 5 = ระดับมากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ (ราย)				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. 1 ด้านการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น					
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นมีความยุติธรรม ยึดถือความเที่ยงธรรม และถูกต้อง					
๒.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น					
๓.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร อย่างเท่าเทียมกัน					
2 ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑.พนักงานทำงานตรงตามสายงานหรือตำแหน่ง					
๒.มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ					
๓.องค์กรใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา					
3 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑.ห้องทำงาน ห้องประชุม ทางเดิน ห้องน้ำ มีแสงสว่างเพียงพอ					
๒.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย					
๓ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
4 ด้านแรงจูงใจของข้าราชการ					
๑.ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น /เลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม					
๒.ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงานอย่างเหมาะสม					
๓.งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....