

รายงานผลแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า ปี 2562
(รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

.....

สรุปแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า ปี 2562 (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) มีผลการ
ประเมินดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 25 คน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน
- พนักงานครู จำนวน 2 คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 7 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 คน

2. ระยะเวลาดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ 2562 (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า ปี 2562

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า ปี 2562 คือ การใช้ค่าร้อยละ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเฒ่า ปี 2562 มีผลการประเมินดังตารางต่อไปนี้

ด้าน	ปัจจัยความผาสุก	ระดับความพอใจ		
		3	2	1
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	22/88%	3/12%	
	2. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ ทำงาน	7/25%	18/72%	
	3. ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	18/72%	7/25%	
	4. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	16/64%	9/36%	
	5. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะ ปฏิบัติงาน	14/56%	11/44%	
	6. แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	14/56%	11/44%	

ด้าน	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ		
		3	2	1
ลักษณะงานที่ ทำ/ปริมาณงาน	1. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะ และความสามารถ	13/52%	12/48%	
	2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น จากการทำงาน	15/60%	10/40%	
	3. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน	17/68%	8/32%	
ความก้าวหน้า ในอาชีพและ ความมั่นคง	1. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และ ความสามารถ	16/64%	9/36%	
	2. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	13/52%	12/48%	
	3. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน อยู่	15/60%	10/40%	
	4. ความมั่นคงในอาชีพ	14/56%	11/44%	
นโยบายและ การสื่อสาร	1. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยัง เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	19/76%	6/24%	
	2. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา	19/76%	6/24%	
	3. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุ กระดับชั้น	13/52%	12/48%	
	4. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร เกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	19/76%	6/24%	
	5. มีการสื่อสาร 2 ทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	23/92%	2/8%	
การประเมินผล ค่าตอบแทน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ	15/60%	10/40%	
	2. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่ สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	17/68%	8/32%	
	3. ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับ ปริมาณงาน	17/68%	8/32%	
	4. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือน	14/56%	11/44%	
การบริการและ สวัสดิการ	1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	14/56%	11/44%	
	2. ค่าตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ	19/76%	6/24%	
	3. กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงาน จัดให้	17/68%	8/32%	
การร้องทุกข์/ ปัญหา	1. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้อง ทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก	17/68%	8/32%	
	2. ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่อง	15/60%	10/40%	

ด้าน	ปัจจัยความพึงพอใจ	ระดับความพอใจ		
		3	2	1
	ร้องทุกข์/ปัญหา			
	3. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	22/88%	3/12%	
	4. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม	20/80%	5/20%	
การพัฒนาบุคลากร/อบรม	1. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	15/60%	10/40%	
	2. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	12/48%	13/52%	
	3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม	12/48%	13/52%	
	4. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	17/68%	8/32%	
สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม	1. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	16/64%	9/36%	
	2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	19/76%	6/24%	
	3. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรม	20/80%	5/20%	
ความผูกพันต่อองค์กร	1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป	21/84%	4/16%	
	2. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร	16/64%	9/36%	

6. ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน