



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน ๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผน การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม/ลด รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี และผู้ที่เกี่ยวข้อง) ๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กรณีลาออก) กองคลัง - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์(กรณีลาออก)สำนักงานปลัด ๒. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ - ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (กรณีลาออก) กองช่าง ๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ - ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน (ตำแหน่งว่างเดิม) กองช่าง -ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (ตำแหน่งว่างเดิม) สำนักงานปลัด อบต. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ (ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ) เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี/ นโยบายพัฒนา/บุคลากรประจำปี และดำเนินการ ตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความ จำเป็น ๒. กิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๓. การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาโดยการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - ดำเนินการโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ณ ล่องแก่งชมดาว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎ และ ระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ -หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหาร ในด้านต่างๆ - ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และ ผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔	- มีประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ปี ๒๕๖๓

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมดตามกรอบ ๒๐ ราย

ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน จำนวน ๑๗ ราย

คิดเป็นร้อยละ ๘๕

บัญชีการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นางนิชากร แก้วจันทร์	ปลัด อบต.	- โครงการอบรม สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบท. - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ - โครงการเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนการกระจายอำนาจ - ประชุมการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ - ประชุมการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติในการแบ่งเขตเลือกตั้งสมาชิกสภา,สมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๒ ธ.ค. ๖๒ ๓๑ พ.ค. -๒ มิ.ย.๖๒ ๑๓-๑๔ พ.ย.๖๒ ๑๘-พ.ค.-๖๓ ๑๕-ก.ค.-๖๓ ๒๑-ม.ค.-๖๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ต.ค.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ พ.ค.๖๓ ตามจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๕๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ก.ค.๖๓ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ ม.ค.๖๓
		นางชนาวีร์ สารานพคุณ	รองปลัด อบต.	- โครงการ ๑ จังหวัด ๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ประชุมการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น - อบรมหลักสูตร กลยุทธ์การปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ - ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา best practice ชุมชนปลอดโรค	๙-ต.ค.-๖๒ ๒๕-ต.ค.-๖๒ ๑-๓ พ.ย.๖๒ ๑๗-ม.ค.-๖๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ ต.ค.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง สำนักบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ ต.ค.๖๒ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๑๒ สงขลา ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธ.ค.๖๒

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๒	นักทรัพยากรบุคคล	น.ส.วาสุภา เพ็งจำรัส	นักทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของ เทศบาล และ อบต. ทุกแห่งในพื้นที่จังหวัดพัทลุง - การประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของ เทศบาล และ อบต. ทุกแห่งในพื้นที่จังหวัดพัทลุง - โครงการอบรมหลักสูตร โครงสร้างส่วนราชการใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคนิคการเลื่อนระดับ ตาม มติ ก.กลาง	๗ ต.ค.๖๒ ๔-พ.ย.-๖๒ ๑-๒ พ.ย.๖๒	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ต.ค.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ต.ค.๖๒ สถาบันบริหารการทางวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ ต.ค.๖๒
๓	นักวิเคราะห์นโยบาย	นายสุริยา เสนาทิพย์	นักวิเคราะห์นโยบาย	- อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอย - ประชุมชี้แจงการทบทวนและปรับปรุงแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความพร้อมต่อภาวะวิกฤตผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล	๒๘-พ.ย.-๖๒ ๑๒-มี.ย.-๖๓	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พ.ย.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ มี.ย.๖๓
๔	นิติกร	จ.ส.ต.ทัศนัย สุวรรณศรี	นิติกร	- การประชุมนิติกรหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานนิติกรของ อบท. - โครงการสานพลังท้องถิ่นไทยถวายพ่อของแผ่นดินกิจกรรมเดิน-วิ่ง - การประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยความสะดวกทางถนนจังหวัดพัทลุง - การประชุมนิติกรหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานนิติกรของ อบท.	๒๕-ต.ค.-๖๒ ๔-พ.ย.-๖๒ ๒๐-พ.ย.-๖๒ ๒๑-พ.ย.-๖๒	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ต.ค.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ พ.ย.๖๒ ศูนย์อำนวยความสะดวกทางถนนจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ พ.ย.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ พ.ย.๖๒

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	นางพรพิมล คชพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	- โครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครด้านโรคพิษสุนัขบ้า - อบรมการให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) และการจัดทำหน้ากากอนามัยเพื่อการป้องกันตนเอง - ประชุมการติดตามงานระบบบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	๒๑ ก.พ. ๖๓ ๖-มี.ค.-๖๓ ๑๕-ก.ค.-๖๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ ก.พ.๖๓ ตามจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ มี.ค.๖๓ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๑๒ สงขลา ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๕๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ก.ค.๖๓
๖	นักพัฒนาชุมชน	น.ส.อุนานีย์ บุญรอด	นักพัฒนาชุมชน	- โครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-Playment) - โครงการติดตามงานระบบบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง - ประชุมแนวทางปฏิบัติในการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยความพิการ - ประชุมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)	๑๖ ต.ค.๖๒ ๒๖ พ.ย.-๖๒ ๑๖-ม.ค.-๖๓ ๒๘-ก.พ.-๖๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ต.ค.๖๒ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๑๒ สงขลา ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พ.ย.๖๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ม.ค.๖๓ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ ก.พ.๖๓
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	นางอัญชลี ไชจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค.๖๓

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๘	นักบริหารงานการคลัง	นางบุบผา สุขะแป้น	ผอ.กองคลัง	- โครงการอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารจัดการ การภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement)	๒๓-๒๗ ก.ค.๖๓	กรมบัญชีกลาง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๖๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ก.ค.๖๓
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	นางสุพรรณการ์ ช่วยเอี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี	- อบรมเรื่องการค้าภาษี ณ ที่จ่าย และการยื่นแบบภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย - ประชุมเจ้าเรื่องหักเงินเดือนข้าราชการหนี้ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพัทลุง	๑๘-ก.พ.-๖๓ ๑๑-ก.ค.-๖๓	สำนักงานสรรพากรพื้นที่พัทลุง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูพัทลุง จำกัด ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ก.ค.๖๓
๑๐	นักวิชาการคลัง	นางอนิกา สัตยกุล	นักวิชาการคลัง	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค.๖๓
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บภาษี	นางวิยะดา หนูทิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๔	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค.๖๔
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	นางสุนิจตา คงเพชร	นักวิชาการพัสดุ	- โครงการอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารจัดการ การภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement)	๒๓-๒๗ ก.ค.๖๓	กรมบัญชีกลาง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๖๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ก.ค.๖๓
๑๓	นักบริหารการช่าง	นายเกรียงไกร ศรีภักดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	- โครงการประชุมชี้แจงรายละเอียดโครงการซ่อมแซมสิ่งสาธารณะ ประโยชน์ที่ได้รับความเสียหาย - ประชุม ท้องน้ำท้องถิ่นสะอาดเพียงพอ และปลอดภัยเป็นของขวัญปีใหม่ ๒๕๖๓	๔-ก.พ.-๖๓	ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ก.พ.๖๓ สำนักงานจังหวัดพัทลุง
๑๔	นายช่างโยธา	นายประเสริฐ จันทรภักดี	นายช่างโยธา	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค.๖๓
๑๕	นายช่างไฟฟ้า	นายอิทธิพล แก้วเพชร	นายช่างไฟฟ้า	- อบรมวิชาการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๙-๑๕ ก.พ.๖๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ม.ค.๖๓

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๑๖	เจ้าพนักงานประปา	นายสมเกียรติ์ สماعيل	เจ้าพนักงานประปา	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค.๖๓
๑๗	นักวิชาการศึกษา	น.ส.พวงพรรณ พินกลับ	นักวิชาการศึกษา	- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘-๒๙ ธ.ค.๖๔	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธ.ค.๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด โทร.๐ ๗๕๐๗ ๓๕๐๘

ที่ พท ๗๑๑๐๑/-

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ด้วยงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต. จะดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยมีรายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวอูมานีย์ บุญรอด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน

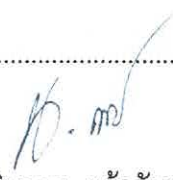
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

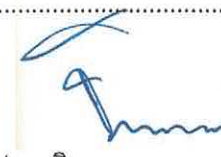

(นางนิษกร แก้วจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เหตุผล.....


(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหาร-
ส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ต่อไป

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

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

☐ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยมีค่าน้ำหนักระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร					
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน					
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ					
๓. ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง					
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น					
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล					
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน					
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา					
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
๔. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๕. องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร					
๖. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
๑. มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
๓. การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ					
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ					

ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ(ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร					
๑. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
๒. มีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร					
๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง					
๔. การสนับสนุนหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ					
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
๗. มีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
๘. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ					
๙. มีมาตรการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

**** กรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่***



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.

โทร. ๐ ๙๔๖๗๓๙๐๘

ที่ พท ๗๑๑๐๑/ -

วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ตามบันทึกข้อความงานบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต. ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้บริหาร นั้น

ในการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน ๕๕ คน ซึ่งได้ออกแบบเครื่องมือสำรวจภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปฏิบัติงานและเพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นประโยชน์และแนวทางปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้สอบถามความพึงพอใจประกอบด้วย ๕ ด้านดังนี้ ๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ๒) ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ๓) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕) ด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ผลการสำรวจพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงผลการสำรวจในแต่ละด้าน พบว่าในแต่ละด้านที่ทำการสำรวจบุคลากรมีระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด ในทุกด้าน

ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสรุปได้ดังนี้

๑. อยากให้มีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้งาน มีจำนวนเพียงพอสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้เครื่องคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมในทุกตำแหน่ง
๔. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
๕. ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
๖. ประเมินความดีความชอบ จากผลงานและการปฏิบัติงาน
๗. ประกาศยกย่องชมเชยให้กับพนักงานดีเด่น
๘. จัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

จากการสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ เห็นควรนำผลการสำรวจมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในด้านส่งเสริม
และสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวอุมานีย์ บุญรอด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางนิชากร แก้วจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางจิรารวรรณ เพชรดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ได้ดังนี้
 ตารางที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	๑๙	๓๕.๒	๓๕.๒	๓๕.๒
หญิง	๓๕	๖๔.๘	๖๔.๘	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ๒๐-๓๐ ปี	๖	๑๑.๑	๑๑.๑	๑๑.๑
๓๑-๔๐ ปี	๑๙	๓๕.๒	๓๕.๒	๔๖.๓
๔๑-๕๐ ปี	๑๘	๓๓.๓	๓๓.๓	๗๙.๖
๕๑-๖๐ ปี	๑๑	๒๐.๔	๒๐.๔	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

วุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๖	๑๑.๑	๑๑.๑	๑๑.๑
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๕	๙.๓	๙.๓	๒๐.๔
ปริญญาตรี	๓๖	๖๖.๗	๖๖.๗	๘๗.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๗	๑๓.๐	๑๓.๐	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

อาชีพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู	๒๙	๕๓.๗	๕๓.๗	๕๓.๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๘	๑.๘	๕๕.๖
พนักงานจ้าง	๒๔	๔๔.๔	๔๔.๔	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘

อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในประเภทตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๗	๑๓.๐	๑๓.๐	๑๔.๘
ระดับมากที่สุด	๔๖	๘๕.๒	๘๕.๒	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๑๑	๒๐.๔	๒๐.๔	๒๔.๑
ระดับมากที่สุด	๔๑	๗๕.๙	๗๕.๙	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๒๐	๓๗.๐	๓๗.๐	๔๐.๗
ระดับมากที่สุด	๓๒	๕๙.๓	๕๙.๓	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๕๑.๙
ระดับมากที่สุด	๒๖	๔๘.๑	๔๘.๑	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๕๑.๙
ระดับมากที่สุด	๒๖	๔๘.๑	๔๘.๑	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๓๐	๕๕.๖	๕๕.๖	๕๗.๕
ระดับมากที่สุด	๒๓	๔๒.๖	๔๒.๖	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๓	๕.๖	๕.๖	๕.๖
ระดับมาก	๓๔	๖๓.๐	๖๓.๐	๖๘.๕
ระดับมากที่สุด	๑๗	๓๑.๕	๓๑.๕	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๒๗	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐
ระดับมากที่สุด	๒๖	๔๘.๑	๔๘.๑	๙๘.๑
	๑	๑.๙	๑.๙	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๕๓.๗
ระดับมากที่สุด	๒๕	๔๖.๓	๔๖.๓	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๕๓.๗
ระดับมากที่สุด	๒๕	๔๖.๓	๔๖.๓	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๑๗	๓๑.๕	๓๑.๕	๓๑.๕
ระดับมากที่สุด	๓๗	๖๘.๕	๖๘.๕	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๒๓	๔๒.๖	๔๒.๖	๔๒.๖
ระดับมากที่สุด	๓๑	๕๗.๔	๕๗.๔	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๒๑	๓๘.๙	๓๘.๙	๔๐.๗
ระดับมากที่สุด	๓๒	๕๙.๓	๕๙.๓	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๑๙	๓๕.๒	๓๕.๒	๓๕.๒
ระดับมากที่สุด	๓๔	๖๓.๐	๖๓.๐	๙๘.๑
	๑	๑.๙	๑.๙	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๒๓	๔๒.๖	๔๒.๖	๔๖.๓
ระดับมากที่สุด	๒๙	๕๓.๗	๕๓.๗	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๓	๕.๖	๕.๖	๕.๖
ระดับมาก	๒๖	๔๘.๑	๔๘.๑	๕๓.๗
ระดับมากที่สุด	๒๕	๔๖.๓	๔๖.๓	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีสถานที่จอดรถเพียงพอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๔	๗.๔	๗.๔	๗.๔
ระดับมาก	๒๐	๓๗.๐	๓๗.๐	๔๔.๔
ระดับมากที่สุด	๓๐	๕๕.๖	๕๕.๖	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๔	๗.๔	๗.๔	๗.๔
ระดับมาก	๔	๗.๔	๗.๔	๑๔.๘
ระดับมากที่สุด	๔๖	๘๕.๒	๘๕.๒	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๔	๗.๔	๗.๔	๗.๔
ระดับมาก	๑๒	๒๒.๒	๒๒.๒	๒๙.๖
ระดับมากที่สุด	๓๘	๗๐.๔	๗๐.๔	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๒๑	๓๘.๙	๓๘.๙	๔๒.๖
ระดับมากที่สุด	๓๑	๕๗.๔	๕๗.๔	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

การสนับสนุนหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับมาก	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๕๑.๙
ระดับมากที่สุด	๒๖	๔๘.๑	๔๘.๑	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๒๕	๔๖.๓	๔๖.๓	๔๘.๑
ระดับมากที่สุด	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีนโยบาย มาตรการการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๒๕	๔๖.๓	๔๖.๓	๕๐.๐
ระดับมากที่สุด	๒๗	๕๐.๐	๕๐.๐	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๓	๕.๖	๕.๖	๕.๖
ระดับมาก	๒๓	๔๒.๖	๔๒.๖	๔๘.๑
ระดับมากที่สุด	๒๘	๕๑.๙	๕๑.๙	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๑	๑.๙	๑.๙	๑.๙
ระดับมาก	๑๙	๓๕.๒	๓๕.๒	๓๗.๐
ระดับมากที่สุด	๓๔	๖๓.๐	๖๓.๐	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

มีมาตรการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ระดับปานกลาง	๒	๓.๗	๓.๗	๓.๗
ระดับมาก	๑๙	๓๕.๒	๓๕.๒	๓๘.๙
ระดับมากที่สุด	๓๓	๖๑.๑	๖๑.๑	๑๐๐.๐
Total	๕๔	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒ รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๑๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๙ รองลงมา คือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ รองลงมา คือระดับมาก ๓๗.๐

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านเปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านองค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ รองลงมาคือในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑ รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านสถานที่จอดรถเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒ รองลงมาอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละที่เท่ากัน ร้อยละ ๗.๔

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการสนับสนุนหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการสนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านนโยบาย มาตรการการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖

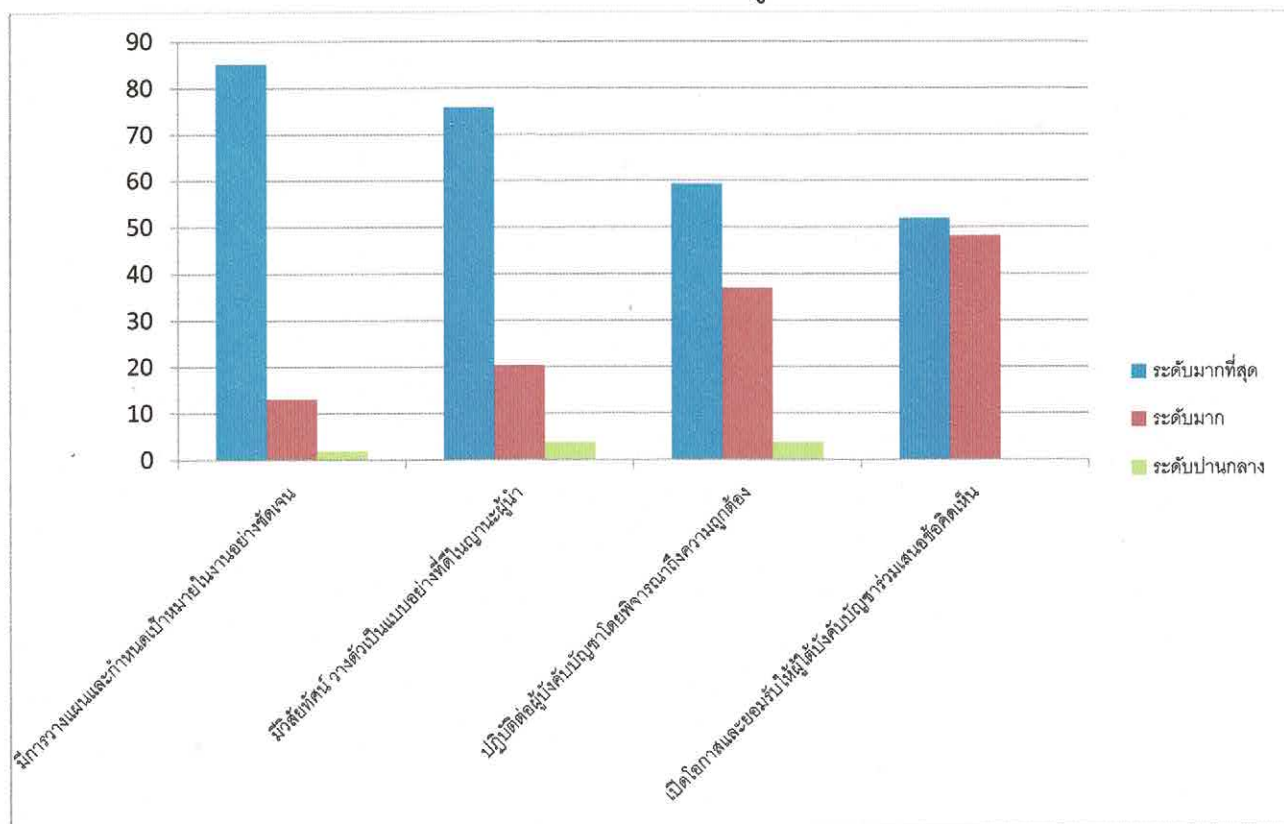
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ตามเทศบาลต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านมาตรการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการ ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

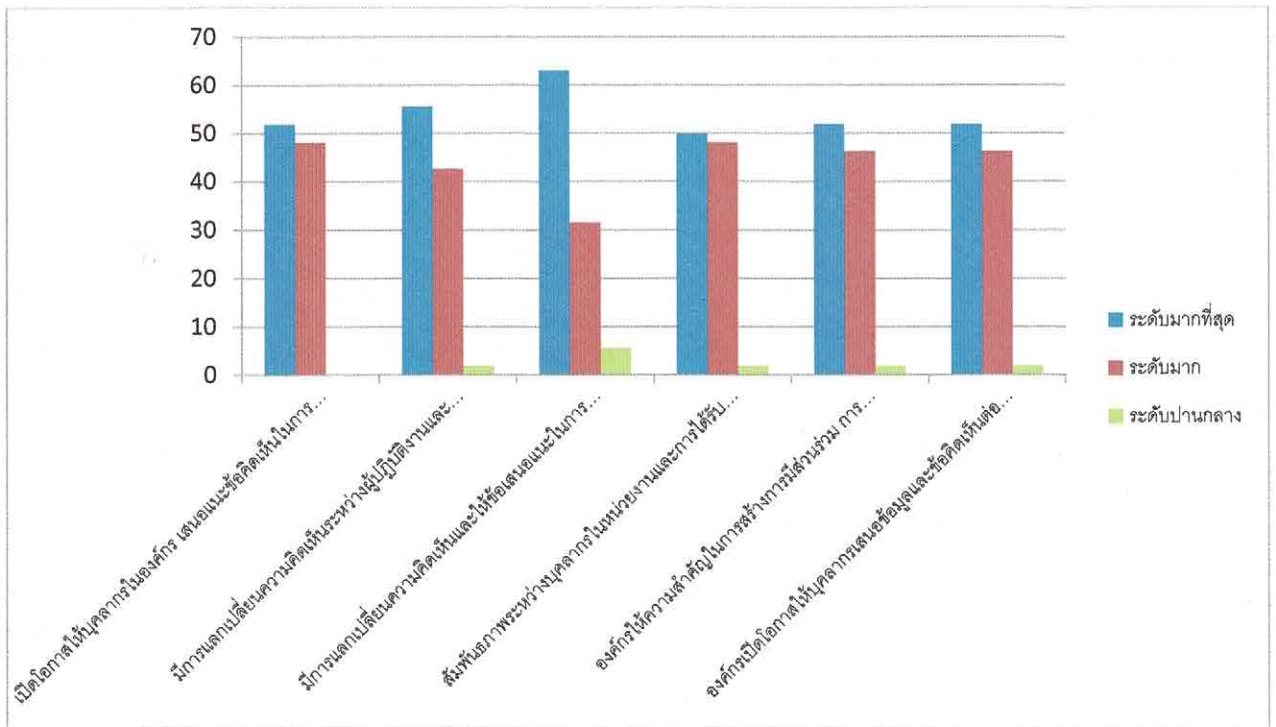
แผนภูมิแสดงการบริหารงานของผู้บริหาร ในด้านต่างๆประกอบด้วย

- ๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร
- ๒) ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- ๓) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๕) ด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

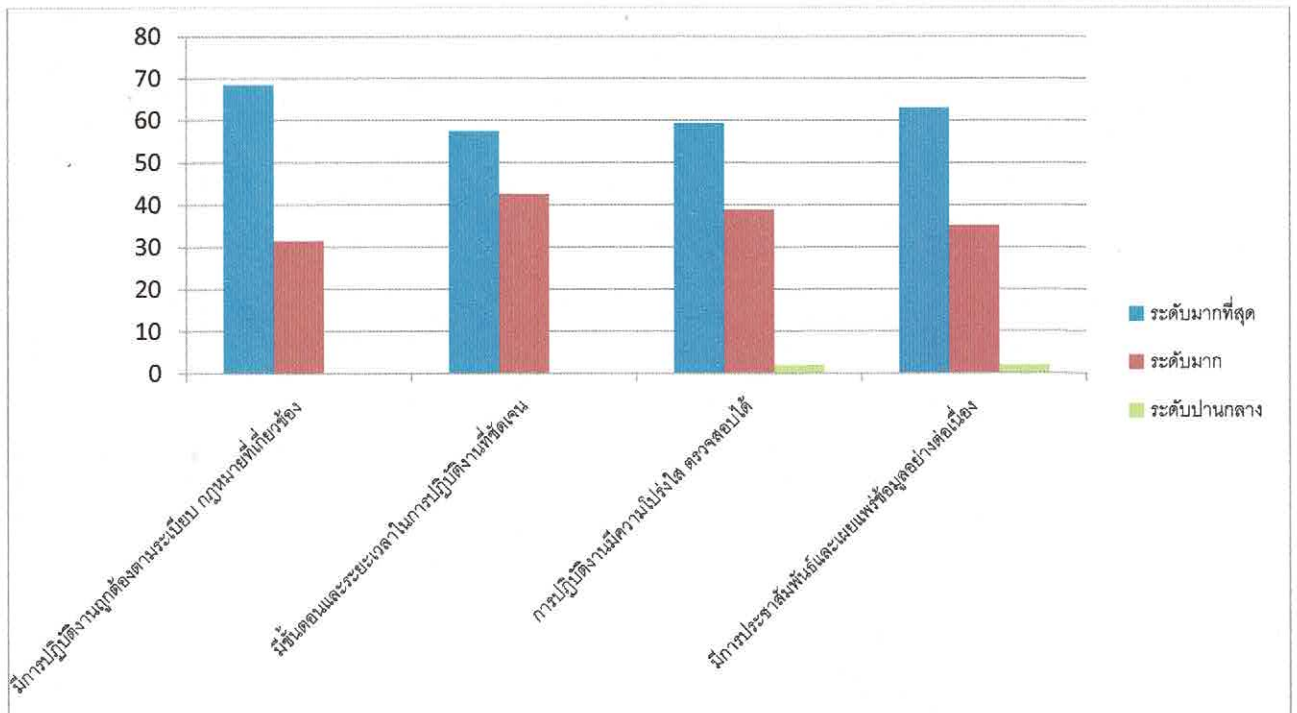
๑.ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร



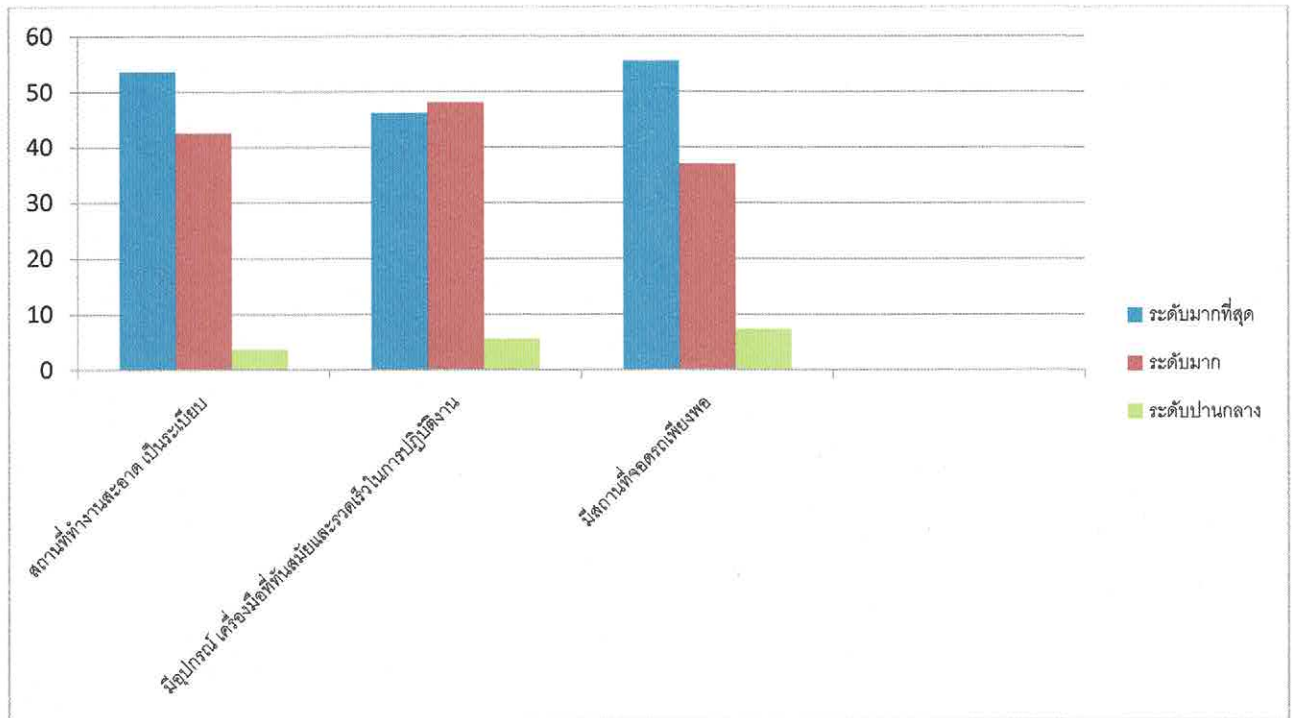
๒.ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล



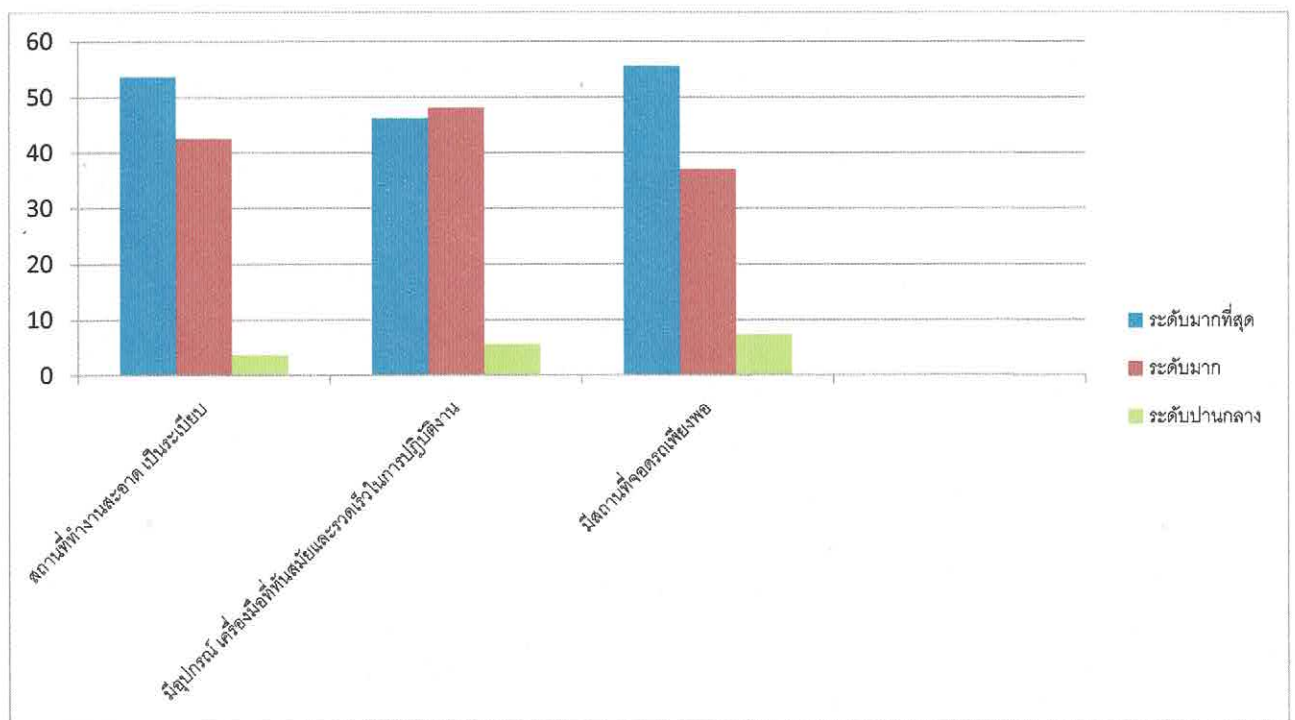
๓. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน



๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



๕. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร



แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหาร-
ส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ต่อไป

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

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

☒ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยมีค่าน้ำหนักระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร					
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน		✓			
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ		✓			
๓. ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง		✓			
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น	✓				
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล					
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน	✓				
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา		✓			
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน		✓			
๔. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	✓				
๕. องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร	✓				
๖. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	✓				
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
๑. มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓				
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	✓				
๓. การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	✓				
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	✓				
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ	✓				
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	✓				
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ	✓				

ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ(ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร					
๑. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	/				
๒. มีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร		/			
๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	/				
๔. การสนับสนุนหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	/				
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	/				
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	/				
๗. มีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน		/			
๘. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	/				
๙. มีมาตรการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	/				

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คห.๕๐ ๐๗มค๖ ๑๙๖๖

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ

และแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

**** กรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่****



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โทร. ๐-๗๔๖๗-๓๔๐๘

ที่ พท ๗๑๑๑/-

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งผลการดำเนินการจากการสำรวจสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหาร....

เรียน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามที่ให้งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ดำเนินการ
สำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย
หัวข้อดังต่อไปนี้

- ความพึงพอใจด้านการบริหารงานของผู้บริหาร
- ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- ความพึงพอใจด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความพึงพอใจด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

และได้มีการรายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและวิเคราะห์ผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
ทราบแล้วนั้น

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ในการพัฒนาองค์กร แก้ไขปรับปรุงองค์กรให้น่าอยู่ สร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารได้มีการประชุมโดยมติที่ประชุมเห็นชอบให้แจ้งผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการจัดตั้ง
งบประมาณในปี ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินกิจกรรมดังนี้

- จัดทำกิจกรรมปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดอาคารสำนักงาน
- จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและเพียงพอ เพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะเก้าอี้ เป็นต้น
- จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ให้เกิดความรักความสามัคคี ความร่วมมือในองค์กร
- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่