



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน ๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผน การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม/ลด รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผู้ที่เกี่ยวข้อง) ๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรหาพนักงานจ้าง - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป ๑. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร (ตำแหน่งว่างเดิม) ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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.๒๕๖๕ ๓. การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาโดยการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - บรรจุโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังใหม่ ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ หน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหาร ในด้านต่างๆ - ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังใหม่ 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 ๒๕๖๔

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมดที่มีคนครองตามกรอบ ๑๗ ราย

ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน จำนวน ๑๔ ราย

ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ๓ ราย

คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๕

บัญชีสรุปการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นางชนาวีร์ สารานพคุณ	รองปลัด อบต.	- โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่หน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - โครงการอบรม เกาะติดสถานการณ์ ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลือกตั้งท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพภายใต้ระเบียบ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องฯ	๑๙-ก.พ.-๖๔ ๒๒-๒๔ ก.พ. ๒๕๖๔	สำนักงานปกครองจังหวัดสงขลา ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ม.ค.๖๔ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ ก.พ.๖๔
๒	นักทรัพยากรบุคคล	น.ส.วาลูกา เพ็ญจรัส	นักทรัพยากรบุคคล	- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๒ มี.ค.๒๕๖๔ ๒-๘ เม.ย.๒๕๖๔	สำนักงานจังหวัดพัทลุง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มี.ค.๖๔ สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๖๔
๓	นักวิเคราะห์นโยบาย	นายกิตติพร ชุมด้วน	นักวิเคราะห์นโยบาย	- โครงการอบรม เกาะติดสถานการณ์ ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลือกตั้งท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพภายใต้ระเบียบ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องฯ	๒๒-๒๔ ก.พ. ๒๕๖๔	วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ ก.พ.๖๔
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	นางพรพิมล คชพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	-ประชุมเชิงปฏิบัติการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมพัฒนาการและโภชนาการสมวัยผ่านหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น	๖-ม.ค.-๖๔	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๑๒ สงขลา ตามคำสั่งกองทุนประกันสุขภาพ อบต.วังใหม่ที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒/๒๕๖๔
๕	นักพัฒนาชุมชน	น.ส.อุมานีย์ บุญรอด	นักพัฒนาชุมชน	- ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔ ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ - โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๕-มี.ค.-๖๔ ๓๑-มี.ค.-๖๔	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ มี.ค. ๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๖๔
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	นางอัญชลี ไขจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	- โครงการสัมมนา วิธีการรายงานข้อมูลการใช้พลังงานผ่านระบบฐานข้อมูล www.e-report.energy.go.th และการสร้างจิตสำนึกในการลดใช้พลังงาน	๑๙-ก.ค.-๖๔	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค.๖๔

ที่	สายงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา	วัน/ เดือน/ ปี	หน่วยงานผู้จัด
๗	นักบริหารงานการคลัง	นางบุบผา สุขมะแป้น	ผอ.กองคลัง	- โครงการอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔	๑๔-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๔	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๖๔
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	นางสุพรรณการ์ ช่วยเอี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี	- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒-๘ เม.ย.๒๕๖๔	สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๖๔
๙	นักวิชาการคลัง	นางธนิศา สัตยกุล	นักวิชาการคลัง	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัดทำรายงานการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน และการปิดบัญชี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๒-๑๔ พ.ย.๒๕๖๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ พ.ย.๖๔
๑๐	นักวิชาการจัดเก็บฯ	นางวิยะดา หนูทิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ตามประกาศ ก.ธ. เรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔)		มหาวิทยาลัยสารคาม ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย.๖๔
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	นางสุนิจดา คงเพชร	นักวิชาการพัสดุ	- โครงการอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔	๑๔-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๔	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๖๔
๑๒	นายช่างโยธา	นายประเสริฐ จันทร์ภักดี	นายช่างโยธา	- โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการผังเมืองในการปฏิบัติงานตามผังเมืองรวมจังหวัดพัทลุง	๒๗-ก.ย.-๖๔	สำนักงานโยธิการผังเมืองและจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ก.ย.๖๔
๑๓	นักวิชาการศึกษา	น.ส.พวงพรรณ พินกลับ	นักวิชาการศึกษา	- จัดประชุมโครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๔ - โครงการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ตามประกาศ ก.ธ. เรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔)	๓-๕ ธ.ค.๖๔	องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๒๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ มี.ย.๖๔ มหาวิทยาลัยสารคาม ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย.๖๔
๑๔	ครูสายการสอน	นางอรอนงค์ สังข์หนู	ครู	- อบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการจัดทำรายงานการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	๑๘-มี.ย.-๖๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ พ.ย.๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โทร. ๐-๗๕๖๗-๓๕๐๘

ที่ พท ๗๑๑๐๑/-

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการดำเนินการจากการสำรวจสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหาร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔.....

เรียน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามที่ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ดำเนินการสำรวจ
แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ประกอบด้วยหัวข้อ
ดังต่อไปนี้

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

และได้มีการรายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและวิเคราะห์ผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
ทราบแล้วนั้น

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ในการพัฒนาองค์กร แก้ไขปรับปรุงองค์กรให้น่าอยู่ สร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารได้มีการประชุมโดยมติที่ประชุมเห็นชอบแจ้งผู้ที่รับผิดชอบให้ดำเนินการกิจกรรมดังนี้

- จัดทำกิจกรรมปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดอาคารสำนักงาน
- ปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและ

เพียงพอ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

- ดำเนินการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ให้เกิดความรักความสามัคคี ความร่วมมือในองค์กร
- ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

(นางจิราวรรณ เพชรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารบุคคล สำนักปลัด โทร.๐ ๗๔๖๗ ๓๙๐๘

ที่ พท ๗๑๑๐๑/-

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. จะดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยมีรายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาววาสุกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวอumanี บุญรอด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เหตุผล.....

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

**แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหาร-
ส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔**

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร					
๖. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ
และแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

** กรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่*



สำนักงานปลัด อปต.

บันทึกข้อความ

โทร.๐ ๗๔๖๗๓๔๐๘

ที่ พท ๗๑๑๐๑/-

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ตามบันทึกข้อความงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อปต. ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้บริหาร นั้น

ในการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน ๔๘ 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. ๒๕๖๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงผลการสำรวจในแต่ละด้าน พบว่าในแต่ละด้านที่ทำการสำรวจบุคลากรมีระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด ในทุกด้าน

ความคิดเห็นเพิ่มเติมสรุปได้ดังนี้

๑. มีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้งานจำนวนเพียงพอสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมในทุกตำแหน่ง
๔. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
๕. ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
๖. ประเมินความดีความชอบ จากผลงานและการปฏิบัติงาน
๗. ประกาศยกย่องชมเชยให้กับพนักงานดีเด่น
๘. จัดอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

จากการสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ เห็นควรนำผลการสำรวจมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....



(นางสาวอุมานีย์ บุญรอด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางจิราวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ได้ดังนี้
ตารางที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	๑๕	๒๗.๘	๓๑.๓	๓๑.๓
หญิง	๓๓	๖๑.๑	๖๘.๘	๑๐๐.๐
Total	๔๘	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ๒๐-๓๐ ปี	๔	๗.๔	๘.๓	๘.๓
๓๑-๔๐ ปี	๑๘	๓๓.๓	๓๗.๕	๔๕.๘
๔๑-๕๐ ปี	๑๙	๓๕.๒	๓๙.๖	๘๕.๔
๕๑-๖๐ ปี	๗	๑๓.๐	๑๔.๖	๑๐๐.๐
Total	๔๘	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

วุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๑	๑.๙	๒.๑	๒.๑
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๑๓	๒๔.๑	๒๗.๑	๒๙.๒
ปริญญาตรี	๓๓	๖๑.๑	๖๘.๘	๙๗.๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	๑.๙	๒.๑	๑๐๐.๐
Total	๔๘	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

อาชีพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู	๒๐	๓๗.๐	๔๑.๗	๔๑.๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๙	๒.๑	๔๓.๘
พนักงานจ้าง	๒๗	๕๐.๐	๕๖.๓	๑๐๐.๐
Total	๔๘	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

ตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑

อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในประเภทตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐

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	๑๔.๙
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
	๗๔.๐๐	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
๕๔.๐๐	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

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านองค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ รองลงมาคือระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร 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

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการสนับสนุนหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ 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

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

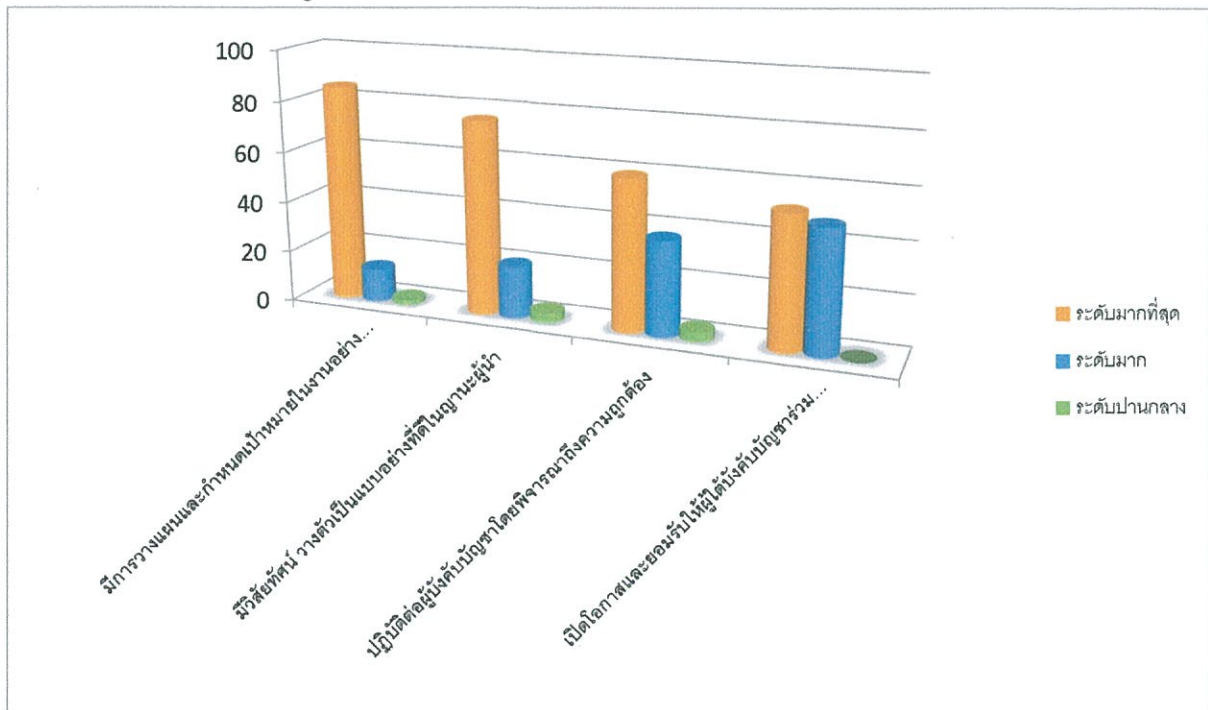
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านมาตรการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

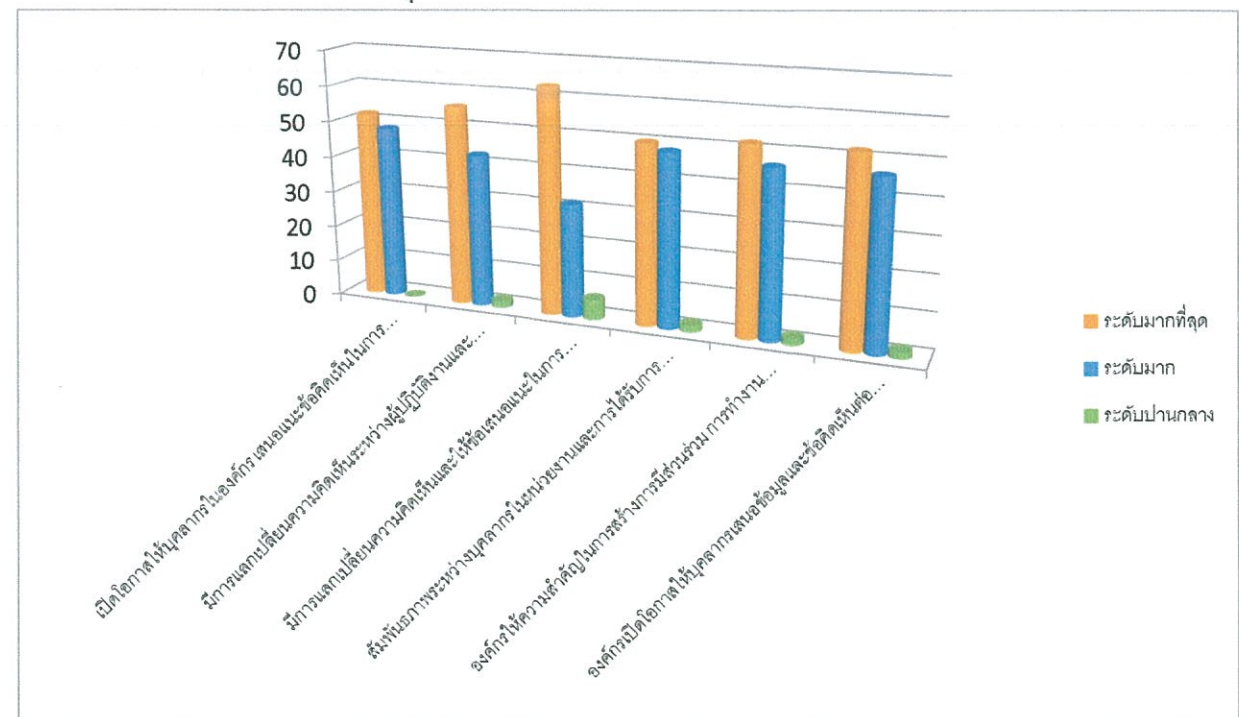
แผนภูมิแสดงการบริหารงานของผู้บริหาร ในด้านต่างๆประกอบด้วย

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

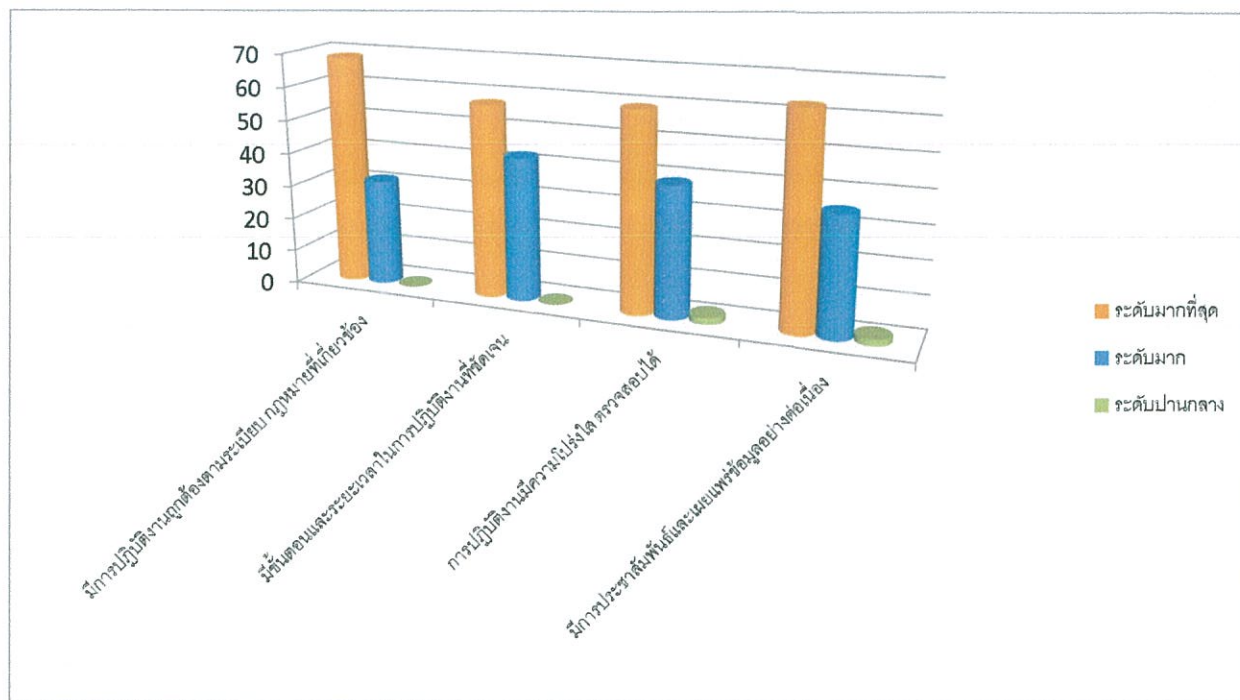
๑.ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร



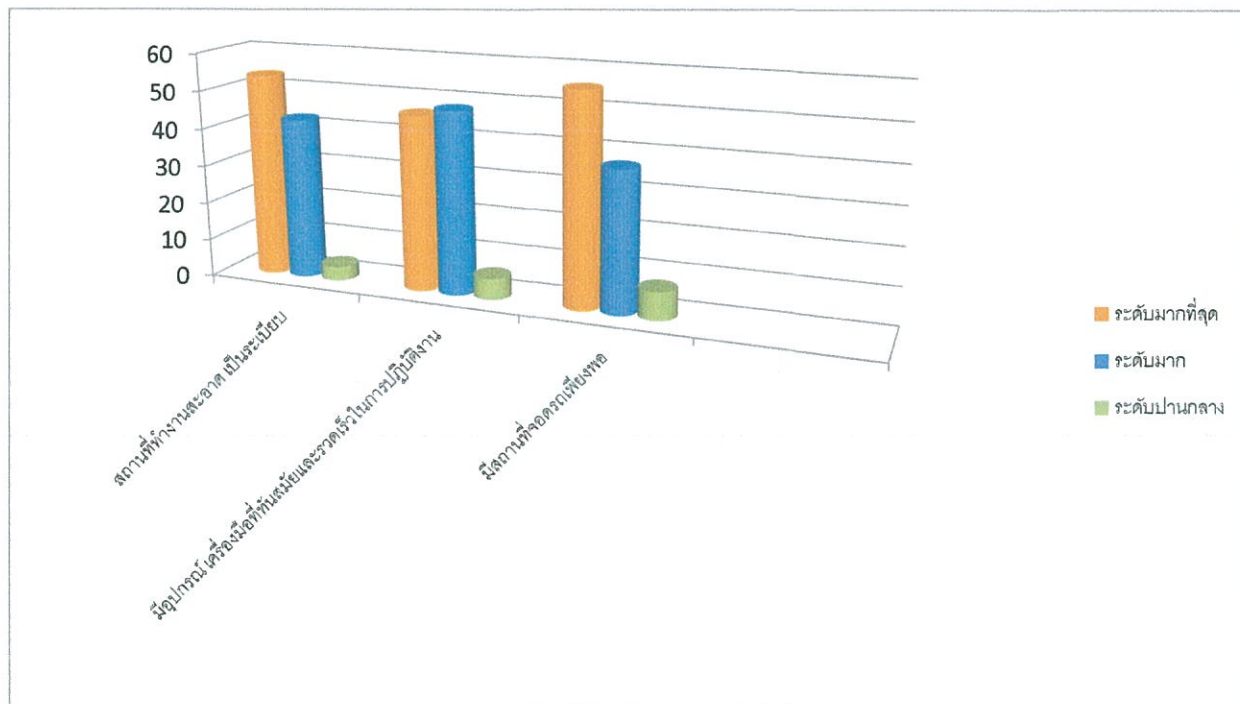
๒.ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล



๓. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน



๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



๕. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

