



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรื่อง การนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปี ๒๕๖๓  
มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๓๔ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร กำหนดให้ อปท.ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ในการนี้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปี ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานระดับภาพรวม เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด ให้มีส่วนร่วมในการเสนอขอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรนำอยู่ต่อไป ในการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน และความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๖ คน โดยมีเป้าหมายคือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลสรุปได้ดังนี้

๑. กลุ่มประชากรและตัวอย่าง

พนักงานเทศบาล ๑๙ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานครูเทศบาล ๒ คน และพนักงานจ้าง ๓๔ คน รวมทั้งสิ้น ๕๖ คน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (เดือนกันยายน ๒๕๖๓)

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความพึงพอใจโดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

## ๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีผลการประเมินดังตารางต่อไปนี้

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๗	๔๘.๒๑
หญิง	๒๙	๕๑.๗๙
รวม	๕๖	๑๐๐

#### ๑.๒ อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑๑	๑๙.๖๔
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๒	๓๙.๒๙
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๖	๒๘.๕๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๗	๑๒.๕๐
รวม	๕๖	๑๐๐

#### ๑.๓ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๔	๔๒.๘๖
ปริญญาตรี	๒๓	๔๑.๐๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๑๖.๐๗
รวม	๕๖	๑๐๐

#### ๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๒	๓.๕๗
อำนวยการท้องถิ่น	๖	๑๐.๗๑
วิชาการ	๘	๑๔.๒๙
ทั่วไป	๓	๕.๓๖
พนักงานเทศบาล	๒	๓.๕๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๗๙
พนักงานจ้าง	๓๔	๖๐.๗๑
รวม	๕๖	๑๐๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๕๖ คน เพศหญิง จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๙ เป็นเพศชาย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๑ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙ รองลงมาอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๔ และอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๗ และระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๗ ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๑ รองลงมาพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ รองลงมาพนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ รองลงมาพนักงานเทศบาลประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๖ รองลงมาพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่นและพนักงานครูเทศบาล มีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ และน้อยที่สุดคือประเภทลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๙

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประเด็นการประเมินด้านการบริหารจัดการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม	๓ (๕)	๒๙ ๕๒	๒๓ ๔๑	- -	๑ ๒
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อ ผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งในการสำเร็จของหน่วยงาน	๒ ๔	๒๗ ๔๘	๒๔ ๔๓	๓ ๕	- -
๓. วิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วย ความเหมาะสม และเป็นธรรม	๓ ๕	๓๐ ๕๔	๑๕ ๒๗	๕ ๙	๓ ๕
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๑ ๒๐	๓๐ ๕๔	๑๔ ๒๕	- -	๑ ๒
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้กับบุคลากร	- -	๓๐ ๕๔	๑๘ ๓๒	๖ ๑๑	๒ ๔
๖. มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๘ ๑๔	๒๙ ๕๒	๑๘ ๓๒	๑ ๒	- -
๗. การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริม ความผูกพันระหว่างบุคลากรและการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การอยู่ร่วมกัน	๗ ๑๓	๓๐ ๕๔	๑๔ ๒๕	๓ ๕	๒ ๔
๘. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๖ ๑๑	๒๙ ๕๒	๑๖ ๒๙	๕ ๙	- -

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประเด็นการประเมินด้านการบริหารจัดการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๙. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนา ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๖ ๑๑	๓๒ ๕๗	๑๕ ๒๗	๓ ๕	- -
๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การ พิจารณาความดีความชอบประจำปี	๖ ๑๑	๓๑ ๕๕	๑๗ ๓๐	๑ ๒	๑ ๒
๑๑. มีการสอนงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ร่วมในการทำงาน	๕ ๙	๓๑ ๕๕	๒๐ ๓๖	- -	- -
๑๒. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร	๕ ๙	๒๕ ๔๕	๑๙ ๓๔	๕ ๙	๒ ๔
๑๓. ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาด ของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓ ๕	๒๗ ๔๘	๑๗ ๓๐	๘ ๑๔	๑ ๒
๑๔. ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการ ทำงาน	๑๐ ๑๘	๒๘ ๕๐	๑๖ ๒๙	๑ ๒	๑ ๒
๑๕. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมถ่ายทอดนโยบายในการ สร้างขวัญกำลังใจและสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรได้รับทราบ	๓ ๕	๓๒ ๕๗	๑๖ ๒๙	๔ ๗	๑ ๒
๑๖. ผู้บังคับบัญชามีการนำผลการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน	๓ ๕	๓๑ ๕๕	๑๗ ๓๐	๕ ๙	- -
๑๗. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ทุกข์สุขใน การทำงานของบุคลากร เช่น การจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่ เหมาะสม โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์วิกฤตการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID๑๙)	๕ ๙	๓๑ ๕๕	๑๑ ๒๐	๘ ๑๔	๑ ๒
๑๘. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์และให้ความยกย่องชมเชยท่าน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๖ ๑๑	๒๘ ๕๐	๑๖ ๒๙	๕ ๙	๑ ๒
ความพึงพอใจในภาพรวมด้านการบริหารจัดการ	๒ ๔	๓๐ ๕๔	๒๐ ๓๖	๔ ๗	- -

๒. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาด้านทรัพยากรบุคคล

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประเด็นการประเมินความพึงพอใจด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. มีนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน	๑ ๒	๓๒ ๕๗	๒๒ ๓๙	- -	๑ ๒
๒. มีการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงาน	- -	๔๓ ๗๗	๑๓ ๒๓	- -	- -
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจใน งานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๗ ๑๓	๓๔ ๖๑	๑๓ ๒๓	๑ ๒	๑ ๒
๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนา ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๓ ๕	๓๕ ๖๓	๑๗ ๓๐	๑ ๒	- -
๕. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานของ บุคคล	๕ ๙	๓๒ ๕๗	๑๗ ๓๐	๑ ๒	๑ ๒
๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มา ใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๖ ๑๑	๓๒ ๕๗	๑๗ ๓๐	- -	๑ ๒
๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	๘ ๑๔	๓๒ ๕๗	๑๕ ๒๗	๑ ๒	- -
๘. การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๓ ๕	๓๘ ๖๘	๑๔ ๒๕	๑ ๒	- -
๙. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของ หน่วยงาน	๖ ๑๑	๒๙ ๕๒	๑๙ ๓๔	๒ ๔	- -
๑๐. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๓ ๕	๓๕ ๖๓	๑๕ ๒๗	๒ ๔	๑ ๒
<b>ความพึงพอใจในภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคล</b>	๘ ๑๔	๓๒ ๕๗	๑๕ ๒๗	๑ ๒	- -

๓. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อ การทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความ ปลอดภัย	๑๐ ๑๘	๓๑ ๕๕	๑๓ ๒๓	๒ ๔	- -
๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๔ ๗	๔๒ ๗๕	๑๐ ๑๘	- -	- -
๓. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๒ ๔	๔๔ ๗๙	๑๐ ๑๘	- -	- -
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็น ทีม	๗ ๑๓	๓๑ ๕๕	๑๗ ๓๐	- -	๑ ๒
๕. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	๒ ๔	๓๗ ๖๖	๑๖ ๒๙	- -	๑ ๒
๖. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อความต้องการ	๒ ๔	๓๑ ๕๕	๒๑ ๓๘	๒ ๔	- -
๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความ ผูกพันของผู้ร่วมงาน	๓ ๕	๓๕ ๖๓	๑๕ ๒๗	๓ ๕	- -
๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๖ ๑๑	๒๒ ๓๙	๒๒ ๓๙	๕ ๙	๑ ๒
๙. สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๓ ๕	๒๙ ๕๒	๒๒ ๓๙	๑ ๒	๑ ๒
๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	๓ ๕	๓๖ ๖๔	๑๖ ๒๙	๑ ๒	- -
<b>ความพึงพอใจในภาพรวม</b>	<b>๒</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>
<b>ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๔</b>	<b>๖๓</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>๒</b>

๔. ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๖ ๑๑	๓๓ ๕๙	๑๔ ๒๕	๒ ๔	๑ ๒
๒. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๕ ๙	๓๑ ๕๕	๑๖ ๒๙	๓ ๕	๑ ๒
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒ ๔	๓๓ ๕๙	๑๓ ๒๓	๗ ๑๓	๑ ๒
๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๖ ๑๑	๓๒ ๕๗	๑๓ ๒๓	๒ ๔	๓ ๕
๕. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๕ ๙	๓๓ ๕๙	๑๓ ๒๓	๓ ๕	๒ ๔
๖. การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๕ ๙	๓๒ ๕๗	๑๓ ๒๓	๔ ๗	๒ ๔
๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๕ ๙	๓๑ ๕๕	๑๗ ๓๐	๓ ๕	- -
๘. สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๕ ๙	๓๑ ๕๕	๑๗ ๓๐	๓ ๕	- -
๙. สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒ ๔	๔๒ ๗๕	๑๒ ๒๑	- -	- -
๑๐. ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑ ๒	๓๐ ๕๔	๒๑ ๓๘	๔ ๗	- -
ความพึงพอใจในภาพรวม	๑	๓๑	๒๐	๓	๑
ด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร	๒	๕๕	๓๖	๕	๒

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในภาพรวมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

มีความพึงพอใจในภาพรวมด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

- มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔
- มีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๔
- มีความพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๖
- มีความพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๐

มีความพึงพอใจในภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๔
- มีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗
- มีความพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๗
- มีความพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๐

มีความพึงพอใจในภาพรวมด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔
- มีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๓
- มีความพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๒
- มีความพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๐
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒

มีความพึงพอใจในภาพรวมด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ดังนี้

- มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒
- มีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕
- มีความพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๖
- มีความพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๕
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒



### ส่วนที่ ๓ ข้อเสนออื่นๆ

#### สวัสดิการที่ต้องการได้จากองค์กร

- ต้องการให้เทศบาลนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- ต้องการให้เทศบาลมีสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าล่วงเวลา, ประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ต้องการหน่วยงานมีการวางแผน แนะนำและสอนงานอย่างเป็นระบบ
- ต้องการให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการจัดอบรมเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานให้องค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างและเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

#### แนวทางการปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๑) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีความพึงพอใจในภาพรวมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๖

#### แนวทางปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการต่อยอดและการพัฒนา

- ❖ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- ❖ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน
- ❖ แก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม
- ❖ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ❖ มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- ❖ มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ❖ สร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- ❖ เป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- ❖ สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ❖ มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- ❖ มีการสอนงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน

- ❖ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กร
- ❖ ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ❖ ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน
- ❖ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมถ่ายทอดนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ
- ❖ ผู้บังคับบัญชามีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน
- ❖ ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ทุกข์สุขในการทำงานของบุคลากร เช่น การจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์วิกฤติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID๑๙)
- ❖ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์และให้ความยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดี

๒) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีความพึงพอใจในภาพรวมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗

แนวทางปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการต่อยอดและการพัฒนา

- ❖ มีนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ❖ มีการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงาน
- ❖ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ
- ❖ สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ❖ ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคล
- ❖ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ
- ❖ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- ❖ มีการตรวจติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ❖ มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
- ❖ จัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๓) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีความพึงพอใจในภาพรวมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๓

แนวทางปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการต่อยอดและการพัฒนา

- ❖ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย
- ❖ มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม
- ❖ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
- ❖ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม
- ❖ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน
- ❖ จัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ
- ❖ สร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน
- ❖ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
- ❖ จัดสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ทำให้ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ❖ สร้างความรู้สึกรักปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

๔) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕

แนวทางปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการต่อยอดและการพัฒนา

- ❖ สร้างความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ สร้างความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ เสริมสร้างรายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ มีภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ มีการบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ จัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ จัดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ❖ สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลด้วิเคราะห์จากผลการสอบถามความพึงพอใจ ๑๐๐% จากแบบสอบถามของผู้ที่ส่งแบบสอบถาม บุคลากรทั้งหมดได้เล็งเห็นความสำคัญของแบบสอบถาม หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความรักในองค์กรและหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี การสอบถามตามแบบสอบถามนี้ แสดงผลเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญที่สุด คือทำอะไรให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ในใจของบุคลากร และส่วนที่รับผิดชอบในส่วนนี้ จะให้ความสำคัญและพัฒนาความคิด รวมถึงความต้องการในปณมภูมิของบุคลากรต่อไป

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มคุณสมบัติของบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้แก่

๑. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้มีการรองรับ มีความรู้สึกอยากทำงานโดยไม่ต้องบังคับ

๒. ผู้นำความเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลสำหรับผู้ทำดีในแต่ละด้าน

๔. ทำอย่างไรให้ทุกคนมีความรักองค์กร ทำเพื่อองค์กร

๕. ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เป็นต้นแบบที่ดี ยุติธรรม

๖. มีมาตรฐานการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ระบบพี่เลี้ยง มีการแนะนำงาน

๗. มีค่านิยมร่วมในองค์กร คือ จริงใจ เข้าใจ เสียสละ การชื่นชม จิตบริการ

๘. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

๙. มีการพบปะหารือเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

๑๐. มีการเผยแพร่คุณงามความดีให้กับบุคลากรที่มีการปฏิบัติดี เสียสละ อุทิศตน เช่น การทำประกาศยกย่อง การเผยแพร่ช่องทางต่างๆ ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ ควรจะมี ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. มีมาตรการในการส่งเสริม ยกย่องชมเชย ให้รางวัล

๒. การกำหนดโทษ

๓. การเรียนรู้ร่วมกัน

แนวทางการพัฒนาด้านคุณธรรม

คุณธรรม อิทธิบาท ๔ ฉันทะ ความรักความพอใจ วิริยะ ความพากเพียร จิตตะ ความเอาใจใส่ สมาธิ วิมังสา การไตร่ตรอง แนวทางการพัฒนา จัดกิจกรรมมาตรการการส่งเสริม เช่น การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดี ทำเป็นประจำจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ทำให้เกิดค่านิยมร่วมกัน เช่น ประหยัด และทำให้ทุกคนรักองค์กร สมัคใจที่จะทำงาน ทำอย่างไรให้ทุกคนรักองค์กรเหมือนกัน ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแบบฟอร์มและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีระบบพี่เลี้ยง ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้รู้สึกอยากจะทำงนมากกว่าถูกบังคับ

จรรยาบรรณ คือ ประมวลความประพฤติบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรดพึงปฏิบัติเพื่อรักษาและดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรี ดังนี้ ต่อตนเอง/ต่อการปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน/ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ต่อประชาชน และต่อวิชาชีพ

วิธีการกำหนดค่านิยม เทศบาลตำบลหนองหัวแรด เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่  
จริงใจ เข้าใจ เสียสละ การชื่นชม จิตบริการ

กิจกรรม

๑. ประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเชื่อมโยงระบบเข้าด้วยกัน
๒. ให้บุคลากรแต่ละส่วนมีการพบปะพูดคุยกัน เพื่อให้เกิดจิตบริการ เป็นการจัดองค์การการเรียนรู้เดือนละครั้ง
๒. มีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรภายใน
๓. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดี มีความยุติธรรม ทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้กับราชการ
๔. เสริมแรงจูงใจและการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ดีและเป็นแบบอย่างในแต่ละด้าน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายพสุธร ราชตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร. ๐-๔๔๓๐-๐๗๓๘

ที่ นม.๕๘๓๐๑/- วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปี ๒๕๖๓  
มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๓๔ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร กำหนดให้ อปท.ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ในการนี้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปี ๒๕๖๓ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมินฯ เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่มาใช้ในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นควรสำเนาแจ้งผลการประเมินให้ทุกสำนัก/กองทราบ

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....

(นางสาวอรยงณี ฤทธิจันทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

(นางสาวน้ำฝน สืบเสน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

.....

(นายราเชนทร์ เพียรดี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

.....

(นายพสุธร รัชตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด