

รายงานการสำรวจกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การสำรวจในครั้งนี้ เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม และด้านการให้บริการและสิทธิสวัสดิการ โดยกำหนดแนวทางในการสำรวจและดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและประชากร
 ๒. การออกแบบเครื่องมือ
 ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 ๔. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 ๕. การประเมินคุณภาพการให้บริการ
- ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและประชากร

ประชากรที่ใช้สำรวจ คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒ คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น ๒๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ ของจำนวนทั้งหมด

การออกแบบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจประเมิน ดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ส่วน มีลักษณะดังนี้

ส่วนที่ ๑ สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. เพศ กำหนด เพศชาย หรือเพศหญิง
๒. อายุ กำหนดช่วงอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษา กำหนดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
๔. ตำแหน่ง กำหนดพนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๕. รายได้ต่อเดือน (รวมเงินค่าครองชีพ / เงินประจำตำแหน่ง) กำหนดน้อยกว่าหรือเท่ากับ

๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๒ สอบถามประเมินปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยต่าง ๆ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม และด้านการให้บริการและสิทธิสวัสดิการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก ๕ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

ระดับที่	๕	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ระดับที่	๔	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
ระดับที่	๓	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
ระดับที่	๒	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
ระดับที่	๑	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ความต้องการหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม และการให้บริการและสิทธิสวัสดิการ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการสำรวจประเมินในครั้งนี้ ขึ้นต้นได้แจกแบบสำรวจให้กับกลุ่มเป้าหมาย และได้ชี้แจงให้กลุ่มเป้าหมายได้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสำรวจ และข้อมูลถูกเก็บรวบรวม ผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละคนจำกัดตอบคำถาม ๓ ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน และความต้องการหรือความคิดเห็นอื่น ๆ โดยผู้ประเมินจะใช้เวลาในการตอบแบบประเมินประมาณ ๔-๕ นาที เจ้าหน้าที่ได้เก็บรวบรวมแบบสำรวจ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสำรวจเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์แล้วนำมาจัดลำดับแบบสอบถามประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จะใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายข้อมูลเชิงปริมาณตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๑ - ๕.๐๐	ระดับความสำคัญมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	ระดับความสำคัญมาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	ระดับความสำคัญปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	ระดับความสำคัญน้อย
๑.๐๐ - ๑.๕๐	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบประเมินปลายเปิด ผู้ประเมินได้วิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ประเมินปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ๔ ด้าน

ส่วนที่ ๓ ความต้องการหรือความคิดเห็นอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพศชาย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๓

เพศหญิง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๗

๓. อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

อายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔

อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕

๔. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๘

ปริญญาตรี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๓

สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

๕. ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๙

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔

๖. รายได้ต่อเดือน (รวมเงินค่าครองชีพ / เงินประจำตำแหน่ง) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕

๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๘

๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕

มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ประเมินที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ได้นำข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการแปลผล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมจำแนกตามด้าน ปรากฏดังตารางที่

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย การแปลผล และร้อยละของระดับความคิดเห็น/ความสำคัญ ของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๑.๘๐	๑๔.๒๐	๓.๖๐			๔.๒๙	มาก	๕๔.๔๒
๒ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	๑๑.๒๕	๑๒.๕๐	๔.๑๐			๔.๒๑	มาก	๔๘.๑๕
๓ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม	๘.๐๔	๑๕.๕๔	๕.๑๐			๔.๑๓	มาก	๖๔.๙๑
๔ ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ	๔.๒๕	๑๕	๘.๕๐			๓.๘๑	มาก	๕๖.๒๕
ภาพรวม	๘.๘๔	๑๔.๓๑	๕.๓๓			๔.๑๑	มาก	๕๕.๙๓

จากตารางผู้ประเมินมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๓ ของจำนวนทั้งหมด พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๙ ระดับสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๒ ของจำนวนทั้งหมด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๕ ของจำนวนทั้งหมด ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๓ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๑ ของจำนวนทั้งหมด ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๘๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ ของจำนวนทั้งหมด

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย การแปลผล และร้อยละของระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน									
๑.๑	การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน								
	(๑) บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๔	๘	๖			๔.๒๓	มาก	๕๐
	(๒) วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	๙	๑๙				๔.๓๒	มาก	๖๗.๘๖

หัวข้อ...

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
(๓) แบ่งพื้นที่ใช้งานชัดเจน โดยแบ่งพื้นที่ปฏิบัติงาน พื้นที่จัดเก็บวัสดุ และพื้นที่รับประทานอาหาร	๗	๒๑	๑			๔.๓๖	มาก	๗๕
(๔) พื้นที่รับประทานอาหาร	๑๔	๑๐	๔			๔.๓๖	มาก	๕๐
รวม	๑๔.๖๗	๑๙.๓๓	๓.๖๗			๔.๓๒	มาก	๕๗.๓๑
๑.๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน								
(๑) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	๑๓	๑๔	๑			๔.๔๓	มาก	๕๐
(๒) อุปกรณ์ไฟฟ้าและหลอดไฟอยู่ในสภาพดี	๗	๑๔	๗			๔.๐๐	มาก	๕๐
(๓) ห้องน้ำได้มาตรฐานสาธารณสุข	๗	๑๓	๘			๓.๙๖	มาก	๔๖.๔๓
(๔) การเดินสายไฟเป็นระเบียบ อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย	๘	๑๕	๕			๔.๑๐	มาก	๕๓.๕๗
(๕) มีถัง/อุปกรณ์ดับเพลิงที่ไม่หมดอายุพร้อมใช้งาน	๑๔	๑๓	๑			๔.๔๖	มาก	๕๐
(๖) มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด	๑๐	๑๖	๒			๔.๒๙	มาก	๕๗.๑๔
(๗) มีตู้ยาชุดปฐมพยาบาล	๑๕	๑๒	๑			๔.๕๐	มาก	๕๓.๕๗
รวม	๑๐.๕๗	๑๒	๓.๕๗			๔.๒๕	มาก	๕๑.๕๓
ภาพรวม	๑๑.๘	๑๔.๒	๓.๖			๔.๒๙	มาก	๕๔.๔๒

จากตารางผู้ประเมินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๙ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๒ ของจำนวนทั้งหมด พิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๒ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๑ ของจำนวนทั้งหมด และการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๕ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๒ ของจำนวนทั้งหมด

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย การแปลผล และร้อยละของระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ									
๒.๑	การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน								
	(๑) การพัฒนาพนักงานที่มีเนื้อหาตรงกับตำแหน่ง	๑๒	๘	๘			๔.๑๔	มาก	๔๒.๘๖
	(๒) การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	๕	๑๘	๕			๓.๘๒	มาก	๖๔.๒๙
	รวม	๘.๕๐	๑๓	๖.๕๐			๓.๙๘	มาก	๔๖.๒๙
๒.๒	การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ								
	(๑) การปรับปรุงตำแหน่ง การโอน ย้าย เลื่อนระดับ	๑๔	๑๒	๒			๔.๔๓	มาก	๕๐
	รวม	๑๔	๑๒	๒			๔.๔๓	มาก	๕๐
	ภาพรวม	๑๑.๒๕	๑๒.๕๐	๔.๓๐			๔.๒๑	มาก	๔๘.๑๕

จากตารางผู้ประเมินมีผู้ประเมินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๕ ของจำนวนทั้งหมด พิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๘ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๙ ของจำนวนทั้งหมด การสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของจำนวนทั้งหมด

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย การแปลผล และร้อยละของระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม									
๓.๑	การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร								
	(๑) กิจกรรมประชุมประจำเดือน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑๐	๑๕	๓			๔.๒๕	มาก	๕๓.๕๗

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
(๒) กิจกรรมสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	๖	๒๐	๒			๔.๑๔	มาก	๗๑.๔๓
(๓) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารความรู้และการฝึกอบรมต่าง ๆ	๘	๑๔	๖			๔.๐๗	มาก	๕๐
(๔) การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	๗	๑๘	๓			๔.๑๔	มาก	๖๔.๒๙
รวม	๗.๗๕	๑๖.๗๕	๓.๕			๔.๑๕	มาก	๕๙.๘๒
๓.๒ การสร้างความสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม								
(๑) จัดให้มีอุปกรณ์กีฬา	๑๒	๑๔	๒			๔.๓๖	มาก	๕๐
(๒) กิจกรรมแข่งขันกีฬา	๓	๑๔	๑๑			๓.๗๑	มาก	๕๐
(๓) กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น	๑๐	๑๕	๓			๔.๒๕	มาก	๕๓.๕๗
รวม	๘.๓๓	๑๔.๓๓	๖.๖๗			๔.๑๑	มาก	๗๐
ภาพรวม	๘.๐๔	๑๕.๕๔	๕.๑๐			๔.๑๓	มาก	๖๔.๙๑

จากตารางผู้ประเมินมีผู้ประเมินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๓ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๑ ของจำนวนทั้งหมด พิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๕ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๒ ของจำนวนทั้งหมด การสร้างความสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนทั้งหมด

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย การแปลผล และร้อยละของระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๔. ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ								
๔.๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม								
(๑) กิจกรรมย่องชมเชยบุคคลต้นแบบด้านต่าง ๆ	๓	๒๐	๕			๓.๙๓	มาก	๗๑.๔๓
(๒) จัดให้มีสื่อประจำองค์กร	๕	๑๕	๘			๓.๙๐	มาก	๕๓.๕๗
รวม	๔	๑๗.๕๐	๖.๕๐			๓.๙๒	มาก	๖๒.๕๐

หัวข้อ...

หัวข้อ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ร้อยละ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๔.๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย								
(๑) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	๕	๑๐	๑๓			๓.๗๑	มาก	๔๖.๔๓
(๒) กิจกรรมออกกำลังกาย	๔	๑๕	๘			๓.๗๑	มาก	๕๓.๕๗
รวม	๔.๕๐	๑๒.๕๐	๑๐.๕๐			๓.๗๑	มาก	๕๐
ภาพรวม	๔.๒๕	๑๕	๘.๕๐			๓.๘๑	มาก	๕๖.๒๕

จากตารางผู้ประเมินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๘๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ ของจำนวนทั้งหมด พิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การจัดหา สวัสดิการและบริการเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๒ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ ของจำนวนทั้งหมด การส่งเสริมสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๗๑ ระดับความสำคัญ ระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนทั้งหมด

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการหรือความคิดเห็น

จากข้อมูลความต้องการหรือความคิดเห็น ได้นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและสรุปข้อมูลความ ต้องการหรือความคิดเห็น ดังนี้

๑. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ๑.๑ สภาพแวดล้อมบริเวณการทำงานเป็นระเบียบ และบรรยากาศควรแก่การทำงาน
 - ๑.๒ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
 - ๑.๓ อยากให้มีห้องเก็บของเป็นส่วน ๆ
 - ๑.๔ ปรับปรุงห้องน้ำให้เป็นไปตามมาตรฐานสาธารณสุข และมีไว้สำหรับผู้พิการใช้บริการ
 - ๑.๕ อยากมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาทำงาน
 - ๑.๖ เหมาะสมดี
 - ๑.๗ อยากให้มีศาลานั่งพักผ่อนที่ร่มรื่น
 - ๑.๘ อยากให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพักกลางวัน
 - ๑.๙ เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน
๒. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
 - ๒.๑ มั่นคงดี
 - ๒.๒ อบรมตรงตามสายงาน
 - ๒.๓ จัดให้มีการฝึกอบรมทุก ๆ สายงาน ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานโดยเฉพาะ ทีมงานชาย
 - ๒.๔ การฝึกอบรมที่ตรงกันสายงาน
 - ๒.๕ มีการจัดกิจกรรม ๕ส. ทุกสัปดาห์

- ๒.๖ จัดให้มีการไปรับการอบรมเกี่ยวกับสายงานที่ทำตรงกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๗ มีการจัดฝึกอบรมตามสายงานที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร
- ๒.๘ การฝึกอบรมที่ตรงกับสายงานวิชาชีพ
- ๒.๙ สวัสดิการ
- ๓. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงาน

เป็นทีม

- ๓.๑ มีการทำงานเป็นทีมที่ดีมาก ๆ
- ๓.๒ ชัดเจน เข้าใจง่าย และพร้อมเพรียงแข็งแรง
- ๓.๓ การประชุม
- ๓.๔ การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้หรือการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๕ บอร์ดประชาสัมพันธ์
- ๓.๖ การประชุมต่อเนื่อง
- ๓.๗ อยากให้เร่งเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นหลัก สิ่งไหนควรทำ สิ่งไหนไม่ควรทำ งานบางงานทำอยู่อย่างนั้นแต่ไม่เคยประสบผลสำเร็จเลย
- ๓.๘ มีการไลน์กลุ่มในการสั่งงาน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- ๓.๙ มีกิจกรรมกีฬาสร้างสัมพันธ์ไมตรีร่วมกัน
- ๓.๑๐ เพิ่มความเป็นทีมในการทำงานงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๔. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริการและสิทธิสวัสดิการ
- ๔.๑ การบริการด้านต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อยดี
- ๔.๒ ดีมาก
- ๔.๓ กิจกรรมกีฬา
- ๔.๔ จัดให้มีทำเนียบบุคลากร
- ๔.๕ จัดให้มีกีฬาหรือการนันทนาการประจำเดือน เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายหรือสุขภาพด้านจิตใจ หรือด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้ดีขึ้นเป็นสำคัญ
- ๔.๖ กิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการ
- ๔.๗ อยากให้เร่งเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้
- ๔.๘ มีรถตรวจการณ์และรถดับเพลิงสำหรับการบริการ ประชาสัมพันธ์พื้นที่และนอกพื้นที่
- ๔.๙ อยากให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้เป็นการออมในอนาคต

สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจในครั้งนี้ เพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ ผลการสำรวจในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ มีระดับความสำคัญต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

และได้ให้ข้อคิดเห็น...

และได้ให้ข้อคิดเห็นและความต้องการเพิ่มเติม สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดี ต้องการ
ห้องน้ำที่เป็นไปตามมาตรฐานสาธารณสุข ต้องการสถานที่สำหรับพักผ่อน ควรให้มีกิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬา
และนันทนาการ และการฝึกอบรมที่ตรงกับสายงาน และมีการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี

จากข้อมูลทั้งหมดหมดข้างต้น ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับความสำคัญปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับ
มาก ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ควรรักษามาตรฐานการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ และพัฒนา
คุณภาพให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาการ
จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและ
ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองของบุคลากร
ในหน่วยงาน ต่อไป
