



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ที่ พร ๗๖๖๐๑ / -

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติให้มีการสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า มีความประสงค์ที่จะประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และสนับสนุนการทำงาน การทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร ทำให้เกิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามอนุมัติให้มีการสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อจักได้ดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอ

(นางสาวมลรัตน์ มั่งคั่ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ที่ พร ๗๖๐๑ /

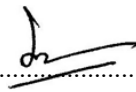
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ตามบันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ที่ พร ๗๖๐๑/ - ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้ขออนุมัติสำรวจการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร ทำให้เกิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ นั้น

บัดนี้ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด ได้ดำเนินการสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงรายงานให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า และผู้บริหารได้รับทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอ
(นางสาวมรัตน์ มั่งคั่ง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

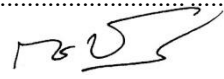
ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

.....

(ลงชื่อ)..........
(นายดำรง บรรเลง)
หัวหน้าสำนักปลัด


ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

.....

(ลงชื่อ) พ.อ.อ. 
(กฤษกร โชคอำนวยพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

.....

(ลงชื่อ)..........
(นายสิทธิชัย ชัยสุรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

วัตถุประสงค์การสำรวจ

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ

กรอบวิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการสำรวจความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า เพื่อที่จะนำผลจากการสำรวจ นำเสนอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า โดยการสำรวจเชิงปริมาณ จำนวน ๔๑ คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทำให้ได้รับข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการต่อไป

การดำเนินการศึกษา

๑. การตรวจสอบ
๒. การดำเนินการสำรวจเก็บข้อมูล
๓. การประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา
๔. การสรุปผลและรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. รายงานฉบับสมบูรณ์

ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลาในการสำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๔๑ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสำรวจ (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close – end) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ เพื่อแจกแจงการกระจายของข้อมูลประเด็นต่าง ๆ โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสำรวจที่ทำครบตามจำนวน ๔๑ ชุดแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสำรวจตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปคิดร้อยละ ๑๐๐%

สรุปผลการประเมินแบบสำรวจ

ผลการประเมินการสำรวจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จำนวนแบบประเมินที่แจก จำนวน ๔๑ ชุด

จำนวนแบบประเมินที่ได้รับคืน ๔๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% (คำนวณตามแบบสำรวจ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ ๑ เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๘	๔๓.๙๐
หญิง	๒๓	๕๖.๑๐
รวม	๔๑	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ได้แก่ เพศชาย จำนวน ๑๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๓.๙๐ , เพศหญิง จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐

ตารางที่ ๒ อายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี	๑	๒.๔๓
ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๑๘	๔๓.๙๐
ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๓	๓๑.๗๑
ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี	๙	๒๑.๙๖
รวม	๔๑	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน มีช่วงอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ , ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๐ , ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี ,มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๑ , ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๖

ตารางที่ ๓ วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๒	๔.๘๗
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๗	๑๗.๐๗
ปริญญาตรี	๒๓	๕๖.๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๒๑.๙๖
รวม	๔๑	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน มีมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๗ , อนุปริญญา/เทียบเท่า มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๗ , ปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐ , สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๖

ตารางที่ ๔ ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๔	๙.๗๖
วิชาการ	๑๑	๒๖.๘๓
ทั่วไป	๔	๙.๗๖
พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	๑๒	๒๙.๒๗
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป	๑๐	๒๔.๓๘
รวม	๔๑	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ คน เป็นร้อยละ ๙.๗๖ , ประเภทตำแหน่ง วิชาการ มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๓ , ประเภท ทั่วไป มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๖ , พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๗ , พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๘

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
สรุปได้ ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ (คิดเป็นร้อยละ)				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร					
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน	๙๑.๖๗	๘.๓๓	๐	๐	๐
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ	๗๕	๒๕	๐	๐	๐
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง	๒๙.๑๗	๗๐.๘๓	๐	๐	๐
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น	๒๙.๑๗	๗๐.๘๓	๐	๐	๐
ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน	๕๘.๓๓	๔๑.๖๗	๐	๐	๐
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๕๘.๓๓	๔๑.๖๗	๐	๐	๐
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	๑๒.๕๐	๘๗.๕๐	๐	๐	๐
๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	๑๖.๖๗	๘๓.๓๓	๐	๐	๐
๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๒๐.๘๓	๗๙.๑๗	๐	๐	๐
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	๔๕.๘๓	๕๔.๑๗	๐	๐	๐
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๘๗.๕๐	๑๒.๕๐	๐	๐	๐
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	๐	๐	๐
๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส	๕๐	๕๐	๐	๐	๐
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗	๐	๐	๐
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ	๕๘.๓๓	๔๑.๖๗	๐	๐	๐
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	๔๑.๖๗	๕๘.๓๓	๐	๐	๐
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ	๔๑.๖๗	๕๘.๓๓	๐	๐	๐

ตอนที่ ๒

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ (คิดเป็นร้อยละ)				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร					
๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๖๒.๕๐	๓๗.๕๐	๐	๐	๐
๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร	๑๖.๖๗	๘๓.๓๓	๐	๐	๐
๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๑๖.๖๗	๘๓.๓๓	๐	๐	๐
๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๔๑.๖๗	๕๘.๓๓	๐	๐	๐
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓๗.๕๐	๖๒.๕๐	๐	๐	๐
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยการใช้หลักการบริหารบุคคลแนวใหม่	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗	๐	๐	๐
๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	๒๕	๗๕	๐	๐	๐
๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	๒๐.๘๓	๗๙.๑๗	๐	๐	๐
๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	๒๘	๒๒	๐	๐	๐

จากตารางสรุปคิดเป็นร้อยละตามหัวข้อดังนี้

๑. ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

- ระดับ ๕ หมายถึง	ระดับมากที่สุด	ร้อยละ ๔๕
- ระดับ ๔ หมายถึง	ระดับมาก	ร้อยละ ๕๕
- ระดับ ๓ หมายถึง	ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๒ หมายถึง	ระดับน้อย	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๑ หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	ร้อยละ ๐

๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

- ระดับ ๕ หมายถึง	ระดับมากที่สุด	ร้อยละ ๓๕.๔๒
- ระดับ ๔ หมายถึง	ระดับมาก	ร้อยละ ๖๔.๕๘
- ระดับ ๓ หมายถึง	ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๒ หมายถึง	ระดับน้อย	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๑ หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	ร้อยละ ๐

๓. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

- ระดับ ๕ หมายถึง	ระดับมากที่สุด	ร้อยละ ๕๙.๓๗
- ระดับ ๔ หมายถึง	ระดับมาก	ร้อยละ ๔๐.๖๓
- ระดับ ๓ หมายถึง	ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๒ หมายถึง	ระดับน้อย	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๑ หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	ร้อยละ ๐

๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ระดับ ๕ หมายถึง	ระดับมากที่สุด	ร้อยละ ๔๗.๒๒
- ระดับ ๔ หมายถึง	ระดับมาก	ร้อยละ ๕๒.๗๘
- ระดับ ๓ หมายถึง	ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๒ หมายถึง	ระดับน้อย	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๑ หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	ร้อยละ ๐

๕. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- ระดับ ๕ หมายถึง	ระดับมากที่สุด	ร้อยละ ๓๑.๓๕
- ระดับ ๔ หมายถึง	ระดับมาก	ร้อยละ ๖๘.๖๕
- ระดับ ๓ หมายถึง	ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๒ หมายถึง	ระดับน้อย	ร้อยละ ๐
- ระดับ ๑ หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	ร้อยละ ๐

ปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ

ได้มีการให้ความเห็นในแบบสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

- ไม่ได้รับการเสนอข้ออุปสรรคในการทำงาน เพื่อความสะดวกในการทำงานเท่าที่ควร
- บุคลากรยังขาดความร่วมมือ ความสามัคคีในบางเรื่อง

๓.สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ต้องการให้มีการแข่งขันกีฬาภายใน หรือ มีการออกกำลังกาย เช่น เต้นแอโรบิค เล่นเปตอง แบดมินตัน เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร โดยจัดประจำทุกอาทิตย์
๒. ต้องการให้ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์กีฬา เช่น โต้ะปิงปอง สนามเปตอง แบดมินตัน โกลล์ฟุตบอล ฯลฯ

สรุปผลการสำรวจ และข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมา คืออยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อยู่ในเกณฑ์ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ในการสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร และเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ และเห็นควรนำปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป