



รายงาน

การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุก
ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
โทร./โทรสาร ๐-๗๗๓๘-๐๙๒๐-๑
www.klongnoi.go.th

คำนำ

การประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจ และรับทราบข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้ง เสนอข้อมูลจากการประเมินเพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

คณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจปัจจัยด้านต่างๆ จำนวน ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานใน ความรับผิดชอบ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ๔) ด้าน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ๖) ด้านการ รักษาสุขภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารใน องค์กร และ ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

จากผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๔ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๙๑) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๒๒) เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการรักษาสุขภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ๔.๐๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๒๒) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร มี ค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๐๖) เช่นเดียวกัน

คณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุกฯ ได้เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมา	๑-๒
วัตถุประสงค์ของการประเมิน	๒
ขอบเขตของการประเมิน	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	
แนวคิดความสุขในการทำงาน	๓-๗
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	๘-๑๕
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการประเมิน	๑๖
รูปแบบการประเมิน	๑๖
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๖
ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน	๑๖
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	๑๗
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๗
การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๗-๑๘
บทที่ ๔ ผลการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูล	๑๙-๓๕
บทที่ ๕ สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๓๖
สรุปผลการประเมิน	๓๖-๓๘
ข้อเสนอแนะ	๓๙-๔๒

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาระบบราชการไทยไว้ว่า “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์การยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(๒) ยุทธศาสตร์การปรับปรุงแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) ยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ

(๔) ยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวมในยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

๑) เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ

๒) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและกำกับตรวจสอบในการบริหารราชการแผ่นดิน

๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในภาครัฐมีการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน

๔) การสร้างดุลยภาพระหว่างการเมืองและราชการประจำทั้งนี้ ในกลยุทธ์เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ได้แก่

๔.๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานของหลักใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการทำงาน และยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยเฉพาะการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาลขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

๔.๒) ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ให้เอื้อต่อทิศทางและแนวทางการพัฒนาระบบราชการ ส่งเสริมให้หน่วยงาน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม เพื่อชี้นำสังคมไปสู่การประพฤติการปฏิบัติที่ดีงาม รวมทั้งสร้างกลไกกลไกโทษที่มีประสิทธิภาพ วางแนวทางการเชื่อมโยงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไว้กับระบบงานอื่นๆ เพื่อให้ขยายผลเป็นวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๓) สร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในหน่วยงานภาครัฐ ให้ปฏิบัติงานด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน โดยจัดให้มีการวางระบบโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางด้านจริยธรรม ที่เอื้ออำนวยทั้งในด้านการควบคุม การชี้แนะให้คำปรึกษา และการบริหารจัดการ เช่น การจัดการความรู้และระบบฐานข้อมูลในด้านจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรม

๔.๔) จัดให้มีกลไกรับผิดชอบดูแลในเรื่องจริยธรรมขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และคอยสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน และให้มีผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบด้านจริยธรรม รวมทั้งให้มีระบบการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมและการรายงานต่อสาธารณะ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานและจริยธรรมสูง เพื่อให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดี สำหรับการปฏิบัติตนของข้าราชการอื่นต่อไป

๔.๕) ปรับปรุงระบบสรรหาและกลั่นกรองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับในการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงต้องคำนึงถึงความดีงาม มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแนวทางในการพิจารณาประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๑. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. เพื่อรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัด สุราษฎร์ธานี

๓. เพื่อเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการประเมิน

การประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีขอบเขตการประเมินดังนี้

๑. ขอบเขตของเนื้อหา ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในปัจจัยด้านต่างๆ ๘ ด้าน ได้แก่ ดังนี้ ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ๔) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ๖) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร และ ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๒. ขอบเขตด้านพื้นที่ การประเมินครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่เฉพาะเขตพื้นที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการประเมินครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ คน

๔. ขอบเขตของระยะเวลา การประเมินครั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการประเมิน ตั้งแต่เดือนกันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๓

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัด สุราษฎร์ธานี

๓. ผู้บริหารได้รับข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารจัดการความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ ๒

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๑)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๑) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาระบบราชการไทยไว้ว่า “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์การยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(๒) ยุทธศาสตร์การปรับปรุงแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) ยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิตรีเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ

(๔) ยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวมในยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

๑) เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนการทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ

๒) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและกำกับตรวจสอบในการบริหารราชการแผ่นดิน

๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในภาครัฐมีการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน

๔) การสร้างดุลยภาพระหว่างการเมืองและราชการประจำทั้งนั้น ในกลยุทธ์เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนการทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ได้แก่

๔.๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานของหลักใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการทำงาน และยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของ

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการประเมิน

การประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในปัจจัยด้านต่างๆ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ
- ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- ๔) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- ๖) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร
- ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

รูปแบบการประเมิน

การประเมินครั้งนี้เป็นแบบประเมิน (survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ดังนี้

๑. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ คน
๒. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร และข้อมูลจากเว็บไซต์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จำนวน ๒๕ คน

ตัวแปรใช้ในการประเมิน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ความพึงพอใจเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในปัจจัยด้านต่างๆ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ๔) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ๖) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร และ ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้เป็นแบบประเมิน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

๑. ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale) และมาตรวัดแบบอันดับ (ordinal scale) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางครอบครัว ประเภทของพนักงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุราชการ

๒. ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายปิด (close-ended question) โดยใช้มาตรวัดแบบอัตราส่วน (ratio scale) มีระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ คือ

๕ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “มากที่สุด”

๔ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “มาก”

๓ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “ปานกลาง”

๒ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “น้อย”

๑ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “น้อยที่สุด”

มีเนื้อหาในการประเมินระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ๔) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ๖) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร และ ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๓. ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended question) โดยใช้มาตรวัดแบบอัตราส่วน (ratio scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ แบบ คือ

๑. การศึกษาข้อมูลเอกสาร เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ

๒. การเก็บข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ในการอธิบายลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

๑. ข้อมูลตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์และอธิบายโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

๒. ข้อมูลตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์และอธิบายโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของข้อมูล จะพิจารณาการแปลผลจากค่าเฉลี่ยในมาตรวัดแบบอัตราส่วน ที่มีระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ

สูตรการคำนวณกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนตามความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงคะแนน}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของตอนที่ ๒ ดังนี้

๔.๒๑-๕.๐๐ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “มากที่สุด”

๓.๔๑-๔.๒๐ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “มาก”

๒.๖๑-๓.๔๐ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “ปานกลาง”

๑.๘๑-๒.๖๐ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “น้อย”

๑.๐๐-๑.๘๐ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ “น้อยที่สุด”

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการติดตามและประเมินผลความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอ เมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแบ่งผลการสำรวจวิเคราะห์ ข้อมูลตามแบบประเมิน จำนวน ๓ ตอน ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
๒. ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
๓. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร

โดยกำหนดปัจจัยด้านต่างๆ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ
- ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- ๔) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- ๖) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ๗) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร
- ๘) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตาราง ๑ จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๖	๒๔.๐๐
- หญิง	๑๙	๗๖.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
- ๒๖ - ๓๕ ปี	๗	๒๘.๐๐
- ๓๖ - ๔๕ ปี	๑๖	๖๔.๐๐
- ๔๖ - ๕๕ ปี	๒	๘.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๘.๐๐
- ปริญญาตรี	๑๘	๗๒.๐๐
- ปริญญาโทหรือสูงกว่า	๕	๒๐.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๔. สถานภาพทางครอบครัว		
- โสด	๓	๑๒.๐๐
- สมรส	๒๒	๘๘.๐๐
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-	-
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๕. ประเภทของพนักงาน		
- พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๖๐.๐๐
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๒๔.๐๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๘.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๖. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
- หัวหน้าส่วนราชการ	๒	๘.๐๐
- หัวหน้าสำนักงาน/กอง/ส่วน	๓	๑๒.๐๐
- ผู้ปฏิบัติงาน	๒๐	๘๐.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๗. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ		
- ๙,๐๐๑ - ๑๒,๐๐๐ บาท	๓	๑๒.๐๐
- ๑๒,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๕	๒๐.๐๐
- ๑๘,๐๐๐ - ๒๑,๐๐๐ บาท	๘	๓๒.๐๐
- ๒๔,๐๐๑ - ๒๗,๐๐๐ บาท	๒	๘.๐๐
- มากกว่า ๒๗,๐๐๐ บาท	๗	๒๘.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐
๘. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ ปี	๕	๒๐.๐๐
- ๒ - ๔ ปี	๕	๒๐.๐๐
- ๕ - ๗ ปี	๗	๒๘.๐๐
- ๑๑ - ๑๓ ปี	๔	๑๖.๐๐
- ๑๔ ปีขึ้นไป	๔	๑๖.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๙. อายุราชการ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ ปี	๕	๒๐.๐๐
- ๒ - ๔ ปี	๕	๒๐.๐๐
- ๕ - ๗ ปี	๗	๒๘.๐๐
- ๑๑-๑๓ ปี	๔	๑๖.๐๐
- ๑๔ ปีขึ้นไป	๔	๑๖.๐๐
รวม	๒๕	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๑ ผลการประเมินพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๖.๗ อายุ ๒๖ - ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๐.๐ ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ ๖๖.๗ สถานภาพทางครอบครัว สมรส ร้อยละ ๕๓.๓ ประเภทพนักงานเป็น พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๗๓.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐.๐ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ๙,๐๐๐ - ๑๒,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๕๓.๓ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ๒ - ๔ ปี และ ๕ - ๗ ปี ร้อยละ ๓๓.๓ อายุราชการ ๕ - ๗ ปี

๒. ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ในส่วนนี้เป็นการประเมินผลความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังมีรายละเอียดปรากฏตามตาราง ๒ - ๑๐

ตาราง ๒ จำนวน ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านต่างๆ	ระดับความพึงพอใจ			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ร้อยละ (%)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ	๔.๑๐	๘๒.๑๐	๐.๓๗๕	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔.๑๔	๘๒.๘๑	๐.๕๐๐	มาก
ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	๔.๐๒	๘๒.๐๖	๐.๔๙๓	มาก
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๔.๐๖	๘๑.๑๗	๐.๒๗๔	มาก
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	๔.๐๖	๘๑.๓๓	๐.๕๕๓	มาก
ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๔.๐๑	๘๐.๒๒	๐.๓๖๙	มาก

ตาราง ๒ (ต่อ)

ปัจจัยด้านต่างๆ	ระดับความพึงพอใจ			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ร้อยละ (%)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร	๔.๐๓	๘๐.๗๓	๐.๔๓๑	มาก
ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	๔.๑๑	๘๒.๒๒	๐.๒๙๙	มาก
ภาพรวม	๔.๐๖	๘๑.๕๙	๐.๓๖๑	มาก

จากตาราง ๒ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๔ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๙๑) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๒๒) เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๔.๐๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๒๒) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๐๖) เช่นเดียวกัน

ตาราง ๓ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})			
๑.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ	๒ (๑๓.๓)	๘ (๕๓.๓)	๕ (๓๓.๓)				๓.๘๐	๐.๖๗๖	มาก
๒.งานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ	๑ (๖.๗)	๑๐ (๖๖.๗)	๔ (๒๖.๗)				๓.๘๐	๐.๕๖๑	มาก

ตาราง ๓ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๓.งานมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา ความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	๖ (๕๐.๐)	๖ (๕๐.๐)	๓ (๒๐.๐)			๔.๒๐	๐.๗๗๕	มาก
๔.ความมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน	๖ (๕๐.๐)	๖ (๕๐.๐)	๓ (๒๐.๐)			๔.๒๐	๐.๗๗๕	มาก
๕.งานที่ได้รับมอบหมายหรือ รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ	๖ (๕๐.๐)	๘ (๕๓.๓)	๑ (๖.๗)			๔.๓๓	๐.๖๑๗	มากที่สุด
๖.การวางแผนในการ ทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาใน การทำงานด้วยตนเอง	๓ (๒๐.๐)	๙ (๖๐.๐)	๓ (๒๐.๐)			๔.๐๐	๐.๖๕๕	มาก
๗.หัวหน้างานและเพื่อน ร่วม งานรับรู้ขอบเขตความรับ ผิดชอบหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	๖ (๕๐.๐)	๙ (๖๐.๐)				๔.๔๐	๐.๕๐๗	มากที่สุด
ภาพรวม						๔.๑๐	๐.๔๑๙ (๘๒.๑๐%)	มาก

จากตาราง ๓ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๑๐) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ และงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๔ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
๘.ความสะอาดในการเดิน ทางจากที่พักเพื่อมาปฏิบัติ งานที่หน่วยงาน	๑๑ (๗๓.๓)	๔ (๒๖.๗)				๔.๗๓	๐.๔๕๘	มากที่สุด
๙.มีการเตรียมความพร้อม สภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ในสถานที่ปฏิบัติงาน	๔ (๒๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๔ (๒๖.๗)	๒ (๑๓.๓)		๓.๗๓	๑.๐๓๓	มาก
๑๐.มีการจัดแสงสว่าง/การ ระบายอากาศในสถานที่ ปฏิบัติงาน	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๑๑.สถานที่ปฏิบัติงาน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๑๒.สถานที่ปฏิบัติงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ /ฝุ่นละออง เหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงาน	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๑๓.สถานที่ปฏิบัติงานมี พื้นที่ในการปฏิบัติงานที่ กว้างขวางสะดวกสบาย	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๑๔.หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม	๘ (๕๓.๓)	๔ (๒๖.๗)	๓ (๒๐.๐)			๔.๓๓	๐.๔๘๘	มากที่สุด
๑๕.มีความรู้สึกปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	๘ (๕๓.๓)	๔ (๒๖.๗)	๓ (๒๐.๐)			๔.๓๓	๐.๔๘๘	มากที่สุด
๑๖.บรรยากาศในหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานทำให้มีความสุข	๖ (๔๐.๐)	๕ (๓๓.๓)	๓ (๒๐.๐)	๑ (๖.๗)		๔.๐๗	๐.๙๖๑	มาก

ตาราง ๔ (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
๑๗.บุคลากรมีโอกาสดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา/กีฬาภายใน งานปี ใหม่ งานสังสรรค์ หรืองาน รื่นเริงต่างๆ	๒ (๑๓.๓)	๘ (๕๓.๓)	๑ (๖.๗)	๔ (๒๖.๗)		๓.๕๓	๑.๐๖๐	มาก
๑๘.การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้าน อาคารสถานที่ และการให้ บริการ	๒ (๑๓.๓)	๖ (๔๐.๐)	๖ (๔๐.๐)	๑ (๖.๗)		๓.๖๐	๐.๘๒๘	มาก
ภาพรวม						๔.๑๔	๐.๕๐๐ (๘๒.๙๑%)	มาก

จากตาราง ๔ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๙๑) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความสะดวกในการเดินทางจากที่พักเพื่อมาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๗๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม และมีความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนบุคลากรมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา/กีฬาภายใน งานปีใหม่ งานสังสรรค์ หรืองานรื่นเริงต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๑๙.การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)	๓ (๒๐.๐)	๑ (๖.๗)		๔.๐๐	๐.๙๒๖	มาก
๒๐.การจัดโครงสร้างสาย บังคับบัญชา การจัดสาย บังคับบัญชา	๗ (๔๖.๗)	๔ (๒๖.๗)	๓ (๒๐.๐)	๑ (๖.๗)		๔.๑๓	๐.๙๙๐	มาก
๒๑.การมอบอำนาจการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม	๓ (๒๐.๐)	๑๐ (๖๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๐๗	๐.๕๙๔	มาก
๒๒.ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ	๓ (๒๐.๐)	๑๐ (๖๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๐๗	๐.๕๙๔	มาก
๒๓.การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงาน	๓ (๒๐.๐)	๘ (๕๕.๓)	๔ (๒๖.๗)			๓.๙๓	๐.๗๐๔	มาก
๒๔.ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ	๕ (๓๓.๓)	๙ (๖๐.๐)	๑ (๖.๗)			๔.๒๗	๐.๕๙๔	มาก
๒๕.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้	๕ (๓๓.๓)	๑๐ (๖๖.๗)				๔.๓๓	๐.๔๘๘	มาก
๒๖.ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓ (๒๐.๐)	๘ (๕๕.๓)	๔ (๒๖.๗)			๓.๙๓	๐.๗๐๔	มาก
๒๗.การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน	๕ (๓๓.๓)	๙ (๖๐.๐)	๑ (๖.๗)			๔.๒๗	๐.๕๙๔	มากที่สุด

ตาราง ๕ (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
๒๘.การชมเชยและยอมรับ ความรู้สึก ความสามารถของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่าง เปิดเผยจริงใจ	๔ (๒๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)			๓.๘๗	๐.๘๓๔	มาก
๒๙.การได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดีในการปฏิบัติงาน	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๓๐.เมื่อเกิดปัญหาได้รับคำ แนะนำหรือความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงาน	๓ (๒๐.๐)	๑๐ (๖๖.๗)	๒ (๑๓.๓)	๓ (๒๐.๐)		๔.๐๗	๐.๕๙๔	มาก
๓๑.การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วม งาน	๒ (๑๓.๓)	๙ (๖๐.๐)	๔ (๒๖.๗)			๓.๘๗	๐.๖๔๐	มาก
๓๒.การประชุมวางแผนเพื่อ หาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ งาน	๒ (๑๓.๓)	๙ (๖๐.๐)	๓ (๒๐.๐)	๑ (๖.๓)		๓.๘๐	๐.๗๗๕	มาก
๓๓.การสื่อสาร การรับฟัง ความคิดเห็น และการมี ส่วนร่วมในหน่วยงาน	๑ (๖.๓)	๙ (๖๐.๐)	๕ (๓๓.๓)			๓.๗๓	๐.๕๙๔	มาก
๓๔.บุคลากรในหน่วยงาน ยึด แนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	๒ (๑๓.๓)	๘ (๕๓.๓)	๕ (๓๓.๓)			๓.๘๐	๐.๖๗๖	มาก
ภาพรวม						๔.๐๒	๐.๔๙๓ (๘๒.๐๖%)	มาก

จากตาราง ๕ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๐๖) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ และการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๗๓ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๖ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๓๕.เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๒ (๑๓.๓)	๑๐ (๖๖.๗)	๓ (๒๐.๐)			๓.๙๓	๐.๕๙๔	มาก
๓๖.เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพ	๔ (๒๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)			๓.๘๗	๐.๘๓๔	มาก
๓๗.เงินเดือน/ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๔ (๒๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)			๓.๘๗	๐.๘๓๔	มาก
๓๘.การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)	๔ (๒๖.๗)			๔.๐๗	๐.๗๙๙	มาก
๓๙.ความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	๔ (๒๖.๗)	๙ (๖๐.๐)	๒ (๑๓.๓)			๔.๑๓	๐.๖๔๐	มาก

ตาราง ๖ (ต่อ)

ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๔๐.การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	๑ (๖.๗)	๘ (๕๓.๓)	๖ (๔๐.๐)			๓.๖๗	๐.๖๑๗	มาก
๔๑.หลักเกณฑ์การบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสิทธิสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอ		๑๒ (๘๐.๐)	๓ (๒๐.๐)			๓.๘๐	๐.๔๑๔	มาก
๔๒.มีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็นและเป็นไปตามระเบียบ เช่น ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน เป็นต้น	๑๑ (๓๓.๓)	๓ (๒๐)	๑ (๖.๗)			๔.๖๗	๐.๖๑๗	มากที่สุด
ภาพรวม						๔.๐๖	๐.๒๗๔ (๘๑.๑๗%)	มาก

จากตาราง ๖ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๑๗) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็นและเป็นไปตามระเบียบ เช่น ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ ความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ อยู่ในระดับ “มาก” ส่วนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสิทธิสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๔๓. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๗ (๔๖.๗)	๖ (๔๐.๐)	๑ (๖.๗)	๑ (๖.๗)		๔.๒๗	๐.๘๘๔	มากที่สุด
๔๔. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	๕ (๓๓.๓)	๘ (๕๓.๓)	๑ (๖.๗)	๑ (๖.๗)		๔.๑๓	๐.๘๓๔	มาก
๔๕. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ	๗ (๔๖.๗)	๗ (๔๖.๗)	๑ (๖.๗)			๔.๔๐	๐.๖๓๒	มากที่สุด
๔๖. การได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับ/ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๔๗. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕ (๓๓.๓)	๕ (๓๓.๓)	๕ (๓๓.๓)			๔.๐๐	๐.๘๔๕	มาก
๔๘. การมีความรู้สึกมีคุณค่าในหน้าที่การงาน	๕ (๓๓.๓)	๕ (๓๓.๓)	๕ (๓๓.๓)			๔.๐๐	๐.๘๔๕	มาก
๔๙. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	๔ (๒๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๕ (๓๓.๓)	๑ (๖.๗)		๓.๘๐	๐.๙๔๑	มาก

ตาราง ๗ (ต่อ)

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๕๐.การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	๒ (๑๓.๓)	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)			๓.๖๗	๐.๗๒๔	มาก
ภาพรวม						๔.๐๖	๐.๕๕๓ (๘๑.๓๓%)	มาก

จากตาราง ๗ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๓๓) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินผลเพื่อนเลื่อนระดับ/ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๘ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
๕๑.การได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๒ (๑๓.๓)	๘ (๕๓.๓)	๕ (๓๓.๓)			๓.๘๐	๐.๖๗๖	มาก
๕๒.การปฏิบัติราชการไม่ เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และครอบครัว	๗ (๔๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๓ (๒๐.๐)			๔.๒๗	๐.๗๙๙	มากที่สุด
๕๓.การแบ่งเวลาในการ ทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา ครอบครัว และสังคมอย่าง เหมาะสม	๕ (๓๓.๓)	๑๐ (๖๖.๗)				๔.๓๓	๐.๔๘๘	มากที่สุด
๕๔.การมีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	๑ (๖.๗)	๕ (๓๓.๓)	๙ (๖๐.๐)			๓.๔๗	๐.๖๔๐	มาก
๕๕.การทำงานไม่เป็น อุปสรรคต่อการพักผ่อน	๔ (๒๖.๗)	๑๑ (๗๓.๓)				๔.๒๗	๐.๔๕๘	มากที่สุด
๕๖.การสนับสนุนให้มีการ โอน(ย้าย) ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้ บ้าน	๓ (๒๐.๐)	๘ (๕๓.๓)	๔ (๒๖.๗)			๓.๙๓	๐.๗๐๔	มาก
ภาพรวม						๔.๐๑	๐.๓๖๙ (๘๐.๒๒%)	มาก

จากตาราง ๘ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๒๒) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๔๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

ตาราง ๙ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
๕๗.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๕๘.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๖ (๔๐.๐)	๗ (๔๖.๗)	๒ (๑๓.๓)			๔.๒๗	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๕๙.ผู้บังคับบัญชายินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องงาน	๖ (๔๐.๐)	๙ (๖๐.๐)				๔.๔๐	๐.๕๐๗	มากที่สุด
๖๐.เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องงาน	๑ (๖.๗)	๙ (๖๐.๐)	๕ (๓๓.๓)			๓.๗๓	๐.๕๙๔	มาก
๖๑.การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในและนอกเวลา	๒ (๑๓.๓)	๑๑ (๗๓.๓)	๒ (๑๓.๓)			๔.๐๐	๐.๕๓๕	มาก
๖๒.เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๒ (๑๓.๓)	๑๐ (๖๖.๗)	๓ (๒๐.๐)			๓.๙๓	๐.๖๔๐	มาก
๖๓.บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีปรากฏอยู่ทั่วไปในหน่วยงาน	๑ (๖.๗)	๙ (๖๐.๐)	๕ (๓๓.๓)			๓.๗๓	๐.๕๙๔	มาก

ตาราง ๙ (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและ การสื่อสารในองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความ
๖๔.การมีช่องทางประชา- สัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ	๔ (๒๖.๗)	๗ (๔๖.๗)	๔ (๒๖.๗)			๔.๐๐	๐.๙๑๕	มาก
๖๕.การประชุมชี้แจง/หารือ/ ขอความคิดเห็นในเรื่อง สำคัญเกี่ยวกับองค์กร	๓ (๒๐.๐)	๔ (๒๖.๗)	๘ (๕๓.๓)			๓.๖๗	๐.๘๑๖	มาก
๖๖.การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๖ (๔๐.๐)	๘ (๕๓.๓)	๑ (๖.๗)			๔.๓๓	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๖๗.มีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ สามารถเข้าถึงได้	๕ (๓๓.๓)	๖ (๔๐.๐)	๔ (๒๖.๗)			๔.๐๗	๐.๗๙๙	มาก
ภาพรวม						๔.๐๓	๐.๔๓๑ (๘๐.๗๓)	มาก

จากตาราง ๙ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน
การทำงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
๔.๐๓ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๗๓) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้บังคับบัญชายุติให้ความ
ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”
รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ
“มากที่สุด” ส่วนการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและ
เรื่องส่วนตัว และบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีปรากฏอยู่ทั่วไปในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ อยู่ในระดับ
“มาก”

ตาราง ๑๐ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น							แปลความ
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
๖๘. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	๑๐ (๖๖.๗)	๕ (๓๓.๓)				๔.๖๗	๐.๔๘๘	มากที่สุด
๖๙. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน	๓ (๒๐.๐)	๑๑ (๗๓.๓)	๑ (๖.๗)			๔.๑๓	๐.๕๑๖	มาก
๗๐. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศล งานประเพณี		๘ (๕๓.๓)	๗ (๔๖.๗)			๓.๕๓	๐.๕๑๖	มาก
ภาพรวม						๔.๑๑	๐.๒๙๙ (๘๒.๒๒%)	มาก

จากตาราง ๑๐ ผลการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๒๒) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ อยู่ในระดับ “มาก” และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ งานประเพณีต่างๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับ “มาก”

๓. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประชากรไม่มีการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่อย่างใด

บทที่ ๕

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแบ่งผลการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
๒. ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน
๓. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

สรุปผลการประเมิน

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

จากการประเมินพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๖.๗ อายุ ๒๖ - ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๐.๐ ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ ๖๖.๗ สถานภาพทางครอบครัว สมรส ร้อยละ ๕๓.๓ ประเภทพนักงานเป็น พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๗๓.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐.๐ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ๙,๐๐๐ - ๑๒,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๕๓.๓ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ๒ - ๔ ปี และ ๕ - ๗ ปี ร้อยละ ๓๓.๓ อายุราชการ ๕ - ๗ ปี

๒. ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๔ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๙๑) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๒๒) เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๔.๐๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๒๒) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๐๖) เช่นเดียวกัน

๒.๑ ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๑๐) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ และงานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๒ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๙๑) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความสะดวกในการเดินทางจากที่พักเพื่อมาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๗๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม และมีความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนบุคลากรมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา/กีฬาทายใน งานปีใหม่ งานสังสรรค์ หรืองานรื่นเริงต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๓ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๐๖) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหามากมาย ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ และการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๗๓ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๔ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๑๗) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็นและเป็นไปตามระเบียบ เช่น ลาป่วย ลาพักร้อน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ ความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ อยู่ในระดับ “มาก” ส่วนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสิทธิสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๕ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๑.๑๗) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินผลเพื่อนเลื่อนระดับ/ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการมีโอกาสดำเนินงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๖ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๒๒) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๔๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๗ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๐.๗๓) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้บังคับบัญชายินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๔๐ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๖๗ อยู่ในระดับ “มาก” รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีปรากฏอยู่ทั่วไปในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ อยู่ในระดับ “มาก”

๒.๘ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

จากการประเมินพบว่า ความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ อยู่ในระดับ “มาก” (ร้อยละ ๘๒.๒๒) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๗ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมาคือ การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ อยู่ในระดับ “มาก” และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญงานกุศลต่างๆ งานประเพณีต่างๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับ “มาก”

๓. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากร

ประชากรไม่มีการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะทำงานติดตามและประเมินผลความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ขอนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในปีต่อไป ดังนี้

๑. ควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเกี่ยวข้องกับองค์กรและรวมถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ปัจจัยหนึ่งเกิดจากเรื่องของความชำนาญในงานหรือชอบในงานนั้น กล่าวคือ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้เรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Nonfinancial Incentive) แต่สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การรู้สึกที่มีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับความรับผิดชอบที่มีความชำนาญ มีความชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร และสร้างความรู้สึที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

๒. ทบทวนเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน และการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง รวมทั้งการส่งเสริมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน อันจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น

๓. ผู้บริหารและสายงานผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสาร การแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่คุณบังคับบัญชาหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการทำงานแก่บุคลากรทุกระดับ อีกทั้ง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

๕. ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ทำงานที่รัก ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำทนายมีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยองค์กรควรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ ส่งเสริมให้มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของบุคลากร กำหนดความสามารถของบุคลากร (Competency Map) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้บุคลากร จัดทำสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร และแนะนำให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางในการเติบโตภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงและยังคงรักษาสถานภาพในการเป็นพนักงานของบริษัทต่อไป

๖. ประสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคลากรส่วนใหญ่ ให้สามารถทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันและตอบสนองกับนโยบายขององค์กร โดยมีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและนำไปปฏิบัติ โดยบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ อีกทั้งยังยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรและตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร

๗. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรตามความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงาน นำมาสู่การเพิ่มผลผลิต” และเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน องค์กรควรมีนโยบายในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” หรือที่สากลนิยม เรียกว่า Happy Organization โดยได้มีการรายงานการวิจัยออกมาว่า หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรทุกท่านในองค์กรของตนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กรนั้นมีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งใหญ่คาคาดหวัง และต้องการมากในยุคปัจจุบัน คือ การพัฒนาเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ (Creative Organization) ที่จะมีแนวคิดใหม่ๆ ความคิดที่แปลกแหวกแนว มีการใช้ความพยายามที่มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการให้บริการต่างๆ ตามภารกิจในอนาคต

๘. การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ให้มีการชิงดีชิงเด่นแข่งขันกันจนมากเกินไป ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานที่เกินกว่าจะควบคุมได้ จะยิ่งนำไปสู่ความเครียดและความไม่ไว้วางใจกัน เกิดการปกปิดข้อมูล ไม่รวมมือประสานงานกัน ยิ่งจะทำให้บรรยากาศของการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ลดน้อยลงไป

๙. ผู้บังคับบัญชาต้องมีการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการระหว่างกันบ้าง เพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน จะสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเครียดเกร็งน้อยลง ไม่คิดแต่ว่าจะทำอย่างไรให้ไม่ถูกตำหนิต่างจากหัวหน้า ซึ่งก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิมให้หัวหน้าพิจารณาได้ ซึ่งความคิดเหล่านี้เองจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างมาก

๑๐. รักษาระดับความทุ่มเทในการทำงานหรือเพิ่มและพยายามปรับปรุง ผลการทำงานได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องระดับความทุ่มเทในการทำงานดำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีระดับการศึกษาสูงให้คงอยู่กับองค์กร จึงควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร และทำให้พนักงานเห็นว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ เช่น การอบรมเรื่องการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Path) เป็นต้น

๑๑. ควรกำหนดค่าตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และความสามารถ เช่น การกำหนดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลคู่สมรส เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกทั้งทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอีกต่อไป

๑๒. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และควรปรับปรุงกลยุทธ์ไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาความสามารถ และเพิ่มประสบการณ์ให้กับพนักงานและให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานานเพื่อที่จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนา

๑๓. ส่งเสริมและมอบหมายงานให้กับพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล และควรให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

๑๔. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและเป็นกันเองกับลูกน้องในสายงานและหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจในเรื่องงานที่พนักงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาในเรื่องงานเมื่อลูกน้องในหน่วยงานมีปัญหาผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้องในหน่วยงาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต

๑๕. ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรไม่อยากจะจากบริษัทไปทำงานที่อื่นเพราะรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเวลาทำงานแล้วมีความสุข และส่งผลให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑๖. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการควรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบ ควรยึดหลักความรู้ ความสามารถ และผลงานของพนักงาน และควรมีความชัดเจนในการพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นธรรม เนื่องจากจะส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การสร้างองค์กรแห่งความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น และต้องมีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เงินในการซื้อเครื่องมือในราคาสูง แต่สามารถนำความรู้และเครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มาปรับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยดำเนินการดังนี้

๑. วางระบบค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเพื่อจูงใจบุคลากร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าขององค์กร

๒. คิดหาวิธีการให้รางวัลโดยไม่ต้องใช้เงินสูง แต่ต้องเน้นการให้รางวัลด้านจิตใจ

๓. จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ

๔. ดูแลสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย

๕. ให้มีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

๖. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพียงพอที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร

๗. สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร

๘. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่องาน และต่อองค์กรให้กับแต่ละบุคคล

๙. ชักชวนบุคลากรทำกิจกรรมเพื่อสังคม ที่จะทำใ้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

๑๐. จัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และปรึกษา

ด้านการเงิน

บรรณานุกรม

- ชุตินถน พ้าภิญโญ. (๒๕๕๒). การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท
ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง (*Happiness at work of employee at Ouality
Ceramic Company Limited, Lampang Province*). ค้นเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕, จาก
http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/๒๕๕๒/mba๑๐๕๒cf_ch๒.pdf
- วรรณวิมล จงจรวายสกุล. (๒๕๕๑). รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการบริการของงานทะเบียน
และวัดผล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยราชพฤกษ์
- วาสนา กล้ารัมย์. (๒๕๕๓). การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการ
ทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)
(*MOTIVATION FACTORS AFFECTINGEMPLOYEE COMMITMENT: A CASE STUDY
OF THAI PETROLEUM PIPELINE COMPANYLIMITED (THAPPLINE)*). ค้นเมื่อ ๒๐
กันยายน ๒๕๕๕, จาก <http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Saraburi/Y-MBA๑๔/๕๑๗๘๐๑๘๕/ch๒.pdf>

