



## รายงาน

ผลการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ  
พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การ  
บริหารส่วนตำบลเวียงแก้วประจำปี ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว  
อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน



## คำนำ

การศึกษาเพื่อประเมินผลความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน ประจำปี ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การประเมินผลครั้งนี้เป็นการประเมินผลระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน ที่เน้นการประเมินผลเชิงระบบเพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรและใช้เป็นแนวทางวางแผนปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

การศึกษาเพื่อประเมินครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้เพราะความร่วมมือของคณะผู้บริหาร และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน ที่อำนวยความสะดวก ในทุกขั้นตอนของการประเมินและทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ  
พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว  
ประจำปี ๒๕๖๔

---

**๑. ความเป็นมา**

ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ทุกส่วนราชการกำหนดปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการเสริมสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

**๒. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒. เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

**๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็น ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อความพึงพอใจและ แรงจูงใจในด้านต่างๆ โดยมีรายละเอียด วิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

### ๑. ประชากร

ประชากร ในการสำรวจครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๖ คน

### ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว แบ่งเป็น ๓ หัวข้อหลัก

๒.๑ ด้านการบริหารของผู้บริหาร

๒.๒ ด้านการบริหารงานจัดการ

๒.๓ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๔ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๓.๑ ความต้องการหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติม

๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงสนับสนุนการทำงาน

### ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมจากการตอบแบบสำรวจ โดยมี ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

### ๔. การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยโปรแกรม Microsoft Excell

### ๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ผลจากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ข้อมูลมารวมกัน แล้วแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ร้อยละ (Percent) (๙ ข้อคำถาม)

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

- ร้อยละ (Percent) (๓๔ ข้อคำถาม)

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- บันทึกข้อเสนอแนะลงโปรแกรม Microsoft Word

## ๖. การแปลผลข้อมูล

การวัดความคิดเห็นดังกล่าวได้ใช้ วิธีการสร้างมาตรวัดแทนค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ Likert Scale แบ่งค่าออกเป็น ๕ ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	๕
มาก	๔
ปานกลาง	๓
น้อย	๒
น้อยที่สุด	๑

สำหรับการแปลความหมายได้นำคะแนนแต่ละข้อมาแบ่งช่วงการให้คะแนนออกเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (mean)

เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง } ๕} = \frac{๕-๑}{๕} = ๐.๘$$

ดังนั้นได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ดังนี้

### เกณฑ์แบ่งระดับความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ได้ผลจากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ  
พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว  
ประจำปี ๒๕๖๔

งานบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ พนักงาน  
ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วน  
ตำบลเวียงแก้ว จากข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล  
เวียงแก้ว ประจำปี ๒๕๖๔ ทั้งหมด ๓๖ คน สามารถสรุปได้ดังนี้

- ข้าราชการ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑ ของจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล  
ทั้งหมด (๒๐ คน)

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ ของจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทั้งหมด (๑ คน)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ของจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วน  
ตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทั้งหมด (๑๐ คน)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ของจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วน  
ตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทั้งหมด (๖ คน)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี  
จันทน์จำนวน ๓๖ คน ผลการสำรวจจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ ๑.๑ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	๑๗	๔๗.๒
หญิง	๑๙	๕๒.๘
รวม	๓๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ  
๕๒.๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ ของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๒ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุไม่เกิน ๒๐ ปี	๐	๐.๐
อายุ ๒๑-๓๐ ปี	๔	๑๐.๘
อายุ ๓๑-๔๐ ปี	๑๘	๕๑.๔
อายุ ๔๑-๕๐ ปี	๑๐	๒๗
อายุ ๕๑-๖๐ ปี	๔	๑๐.๘
มากกว่า ๖๐ ปี	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๑.๒ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคืออายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี และ อายุ ๒๑-๓๐ ปีจำนวนเท่ากับ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๓ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	๑๕	๔๑.๗
สมรส	๑๕	๔๑.๗
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๖	๑๖.๖
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๑.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ



ตารางที่ ๑.๔ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๑๓.๙
ปริญญาตรี	๒๓	๖๓.๙
ปริญญาโท	๘	๒๒.๒
ปริญญาเอก	๐	๐.๐
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

ตารางที่ ๑.๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๕ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	๒๐	๕๕.๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๒๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๑๖.๒
จ้างเหมาบริการ	๐	๐
อื่นๆ	๑	๒.๗
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๑.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาได้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ต่อมาได้แก่พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ และตำแหน่งอื่นๆ ในที่นี้คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๖ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพในปัจจุบัน

สถานภาพในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ผู้ปฏิบัติงาน	๓๒	๘๙.๒
หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหาร	๔	๑๐.๘
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๑.๖ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีสถานภาพในปัจจุบันเป็นหัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหาร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๗ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑	๒.๗
๑-๕ ปี	๕	๑๓.๕
๕-๑๐ ปี	๑๗	๔๘.๖
๑๑ ปีขึ้นไป	๑๓	๓๕.๒
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๑.๗ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ต่อมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๘ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓	๘.๓
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๘	๕๐
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๒	๓๓.๓
๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๓	๘.๓
๔๐,๐๐๑-๕๐,๐๐๐ บาท	๐	๐.๐
๕๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๐	๐.๐
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๑.๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ต่อมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเท่ากัน จำนวนละ ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๙ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สำนักปลัด	๑๗	๔๗.๒
กองช่าง	๖	๑๖.๗
กองคลัง	๘	๒๒.๒
กองสวัสดิการสังคม	๓	๘.๓
กองการศึกษาฯ	๒	๕.๖
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๑.๙ พบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานส่วนใหญ่อยู่สำนักปลัด จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา สังกัดอยู่กองคลัง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ

๒๒.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ต่อมาสังกัดอยู่กองช่าง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ต่อมาสังกัดอยู่กองสวัสดิการสังคม จำนวนเท่ากัน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานน้อยที่สุดคือกองการศึกษา จำนวน ๒ คน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘ อยู่ในช่วงอายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙ มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑ มีสถานภาพในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๕-๑๐ ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยที่ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และส่วนใหญ่ มีหน่วยงานสังกัดอยู่สำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ผลการสำรวจจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
<b>๑. ด้านการบริหารของผู้บริหาร</b>							
๑.๑ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๘ (๒๕)	๒๑ (๕๕.๖)	๖ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๗)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗
๑.๒ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและมอบหมายหน้าที่การงานได้อย่างชัดเจน	๑๐ (๒๗.๘)	๑๘ (๕๐)	๗ (๑๙.๔)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๐
๑.๓ ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรระดับอื่นๆได้	๑๐ (๒๗.๘)	๑๗ (๔๗.๒)	๘ (๒๒.๒)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗
๑.๔ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	๘ (๒๒.๒)	๒๐ (๕๕.๖)	๖ (๑๖.๗)	๑ (๒.๘)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๒
๑.๕ ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วงแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับบุคลากร	๑๐ (๒๗.๘)	๑๙ (๕๒.๘)	๖ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗
๑.๖ ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	๑๑ (๓๐.๖)	๑๖ (๔๔.๔)	๗ (๑๙.๔)	๑ (๒.๘)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗
๑.๗ ผู้บริหารภายในหน่วยงานมีการสื่อสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และทั่วถึงทั้งองค์กร	๑๑ (๓๐.๖)	๑๘ (๕๐)	๖ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๕
๑.๘ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่	๑๓ (๓๖.๑)	๑๖ (๔๔.๔)	๖ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๑

๑.๙ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็นได้	๙ (๒๕)	๑๙ (๕๒.๘)	๗ (๑๙.๔)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗
๑.๑๐ ผู้บริหารภายในหน่วยงานมีคุณธรรมจริยธรรม	๘ (๒๒.๒)	๒๑ (๕๘.๓)	๖ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๑ (๒.๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗

หมายเหตุ : ในเครื่องหมาย ( ) คือ ร้อยละ

จากตารางที่ ๒.๑ พบว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของผู้บริหารลำดับที่ ๑ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๑ มีผลในระดับมาก ลำดับรองลงมาคือ ผู้บริหารภายในหน่วยงานมีการสื่อสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และทั่วถึงทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๕ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ ผู้บริหารสามารถนำพางค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๒ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและมอบหมายหน้าที่การงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๐ มีผลในระดับมาก และในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วงแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็นได้ และ ผู้บริหารภายในหน่วยงานมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๗ มีผลในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วมีการบริหารองค์กรเป็นที่น่าพอใจสำหรับพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว

ตารางที่ ๒.๒ แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานจัดการทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
<b>๒. ด้านการบริหารงานจัดการ</b>							
๒.๑ หน่วยงานได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและระหว่างองค์กร	๑๑ (๓๐.๕๖)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๖ (๑๖.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	๐ (๐.๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๓
๒.๒ เปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	๙ (๒๕.๐๐)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๖ (๑๖.๖๗)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๓

๒.๓ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๙ (๕๒.๗๘)	๖ (๑๖.๖๗)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๖
๒.๔ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถตามความจำเป็นเป็นรายบุคคล	๘ (๒๒.๒๒)	๒๓ (๖๓.๘๙)	๓ (๘.๓๓)	๑ (๒.๗๘)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๐
๒.๕ มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	๗ (๑๙.๔๔)	๒๑ (๕๘.๓๓)	๖ (๑๖.๖๗)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๕.๕๖)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๐
๒.๖ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๘ (๕๐)	๖ (๑๖.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๘
๒.๗ ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒ (๓๓.๓๓)	๑๖ (๔๔.๔๔)	๗ (๑๙.๔๔)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๖
๒.๘ การได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรม	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๘ (๕๐)	๗ (๑๙.๔๔)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๓
๒.๙ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	๑๐ (๒๗.๗๘)	๒๐ (๕๕.๕๖)	๔ (๑๑.๑๑)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๒๒

หมายเหตุ : ในเครื่องหมาย () คือ ร้อยละ

จากตารางที่ ๒.๒ พบว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ลำดับที่ ๑ คือ มีความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๒ มีผลในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๖ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ หน่วยงานได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและระหว่างองค์กรและมีการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ความสามารถที่ได้รับการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๓ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๘ มีผลในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถตามความจำเป็นเป็นรายบุคคล และมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๐ มีผลในระดับมาก จะเห็นได้ว่าด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นที่น่าพอใจสำหรับพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว

ตารางที่ ๒.๓ แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
<b>๓. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							
๓.๑ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	๑๓ (๓๖.๑๑)	๑๘ (๕๐)	๔ (๑๑.๑๑)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๙
๓.๒ หน่วยงานมี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับ การปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	๑๒ (๓๓.๓๓)	๑๘ (๕๐)	๔ (๑๑.๑๑)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๓๕
๓.๓ มีการดูแลรักษา ความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน	๑๐ (๒๗.๗๘)	๒๓ (๖๓.๘๙)	๓ (๘.๓๓)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๖
๓.๔ ภายในหน่วยงานมีการ จัดระบบสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี การกำจัดลูกน้ำยุงลาย บริเวณสถานที่ทำงาน	๑๔ (๓๘.๘๙)	๑๖ (๔๔.๔๔)	๖ (๑๖.๖๗)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๒๒
๓.๕ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ใน การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๓ (๓๖.๑๑)	๑๖ (๔๔.๔๔)	๖ (๑๖.๖๗)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๕๘
๓.๖ บรรยากาศในการ ทำงาน (ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วม ทำ ร่วมใจ แก้ไขปัญหา)	๑๒ (๓๓.๓๓)	๑๙ (๕๒.๗๘)	๓ (๘.๓๓)	๑ (๒.๗๘)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๑
๓.๗ มีโอกาสทำกิจกรรม ต่างๆ ที่ทำร่วมกัน เช่น กีฬา ภายใน งานประจำปี ฯลฯ	๑๒ (๓๓.๓๓)	๑๘ (๕๐)	๕ (๑๓.๘๙)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๑๓
๓.๘ มีสถานที่พักผ่อน จัดเตรียมไว้ให้บุคลากรอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	๙ (๒๕)	๑๙ (๕๒.๗๘)	๖ (๑๖.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๗

หมายเหตุ : ในเครื่องหมาย ( ) คือ ร้อยละ

จากตารางที่ ๒.๓ พบว่าด้านภายในหน่วยงานมีการจัดระบบสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี การกำจัดลูกน้ำยุงลาย บริเวณสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๒ มีผลในระดับมาก รองมาคือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและหน่วยงานมี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๙ มีผลในระดับมากที่สุด ต่อมาคือ มีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายใน งานประจำปี ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๓ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรยากาศในการทำงาน (ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจ แก้ไขปัญหา) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๑ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ มีสถานที่พักผ่อน จัดเตรียมไว้ให้บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๗ มีผลในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๖ มีผลในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นที่น่าพอใจสำหรับพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว

**ตารางที่ ๒.๔** แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
<b>๔. ด้านแรงจูงใจของบุคลากร</b>							
๔.๑ มีการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๘ (๒๒.๒๒)	๒๒ (๖๑.๑๑)	๕ (๑๓.๘๙)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๐
๔.๒ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของบุคลากรเพียงพอกับค่าครองชีพ	๕ (๑๓.๘๙)	๒๕ (๖๙.๔๔)	๕ (๑๓.๘๙)	๑ (๒.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๒๐
๔.๓ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๘ (๒๒.๒๒)	๒๓ (๖๓.๘๙)	๔ (๑๑.๑๑)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๒
๔.๔ การได้รับการตอบแทนเป็นธรรมที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบ	๕ (๑๓.๘๙)	๒๕ (๖๙.๔๔)	๕ (๑๓.๘๙)	๑ (๒.๗๘)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๔
๔.๕ การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	๑๐ (๒๗.๗๘)	๒๒ (๖๑.๑๑)	๒ (๕.๕๖)	๑ (๒.๗๘)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๔.๐๘
๔.๖ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากร	๗ (๑๙.๔๔)	๒๑ (๕๘.๓๓)	๗ (๑๙.๔๔)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๙๑



๔.๗ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรโดยมีการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรในโอกาสต่างๆ	๗ (๑๙.๔๔)	๒๑ (๕๘.๓๓)	๖ (๑๖.๖๗)	๑ (๒.๗๘)	๑ (๒.๗๘)	๓๖ (๑๐๐)	๓.๘
-------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------	--------------	-------------	-------------	-------------	-----

หมายเหตุ : ในเครื่องหมาย () คือ ร้อยละ

จากตารางที่ ๒.๔ พบว่าด้านแรงจูงใจของบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว อันดับ ๑ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของบุคลากรเพียงพอกับค่าครองชีพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๐ มีผลในระดับมากรองลงมา คือการจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รองลงมา คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ ๔.๐๘ มีผลในระดับมาก ต่อมา มีวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ ๔.๐๒ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ มีการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๐ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ การได้รับการตอบแทนเป็นธรรมชาติที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๔ มีผลในระดับมาก ต่อมาคือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๑ มีผลในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ การให้ความสำคัญต่อบุคลากรโดยมีการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ มีผลในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนตำบลได้เป็นที่น่าพอใจ

จากการสำรวจพบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจผู้บริหาร โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ ความสามารถ แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นคงในอาชีพการงาน โดยภายในหน่วยงานมีกิจกรรม มีการจัดระบบสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี การกำจัดลูกน้ำยุงลาย บริเวณสถานที่ทำงาน เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ และให้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเพียงพอกับค่าครองชีพ



(นายพิชัย อินแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว