



สรุปผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการบริหารงานบุคคล
ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2562

สรุป ผลการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดของแต่ละด้าน ในลำดับที่ 1 ถึง 3

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	14.12	35.29	20.00	2
2. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	25.88	21.18	23.53	3
3. ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	60.00	9.41	22.35	1
4. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	0	10.59	12.94	
5. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	0	18.82	14.12	
6. แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	0	4.71	7.06	
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 ด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 60 ลำดับที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ลำดับที่ 3 ด้านความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 23.53

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ	25.88	25.88	45.88	3
2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	62.35	2.35	25.88	1
3. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน	11.76	32.94	25.88	
4. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและจังหวัด	2.35	41.18	2.35	2
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 62.35 ลำดับที่ 2 หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 41.18 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 45.88

ตารางที่ 3 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง

ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	28.24	11.76	30.59	
2. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	29.41	27.06	18.82	1
3. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่	28.24	36.47	2.35	2
4. ความมั่นคงในอาชีพ	14.12	24.71	48.24	3
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 29.41 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ คิดเป็นร้อยละ 36.47 ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 48.24

ตารางที่ 4 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายและการสื่อสาร

นโยบายและการสื่อสาร	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	24.71	18.82	32.94	3
2. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	35.29	24.71	31.76	1
3. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	29.41	25.88	16.47	2
4. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	5.88	17.65	17.65	
5. มีการสื่อสาร 2 ทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	4.71	12.94	1.18	
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายและการสื่อสาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 35.29 ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น คิดเป็นร้อยละ 25.88 ลำดับที่ 3 การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ คิดเป็นร้อยละ 32.94

ตารางที่ 5 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการประเมินผลค่าตอบแทน

การประเมินผลค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	37.65	5.88	23.53	
2. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	55.29	16.47	9.41	1
3. ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	0.0	55.29	41.18	2,3
4. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	7.06	22.35	25.88	
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการประเมินผลค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 55.29 ลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 คือ ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 55.29 และคิดเป็นร้อยละ 41.18

ตารางที่ 6 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการบริการและสวัสดิการ

การบริการและสวัสดิการ	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	30.59	38.82	30.59	
2. ค่าตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ	34.12	43.53	22.35	2
3. กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงาน/จังหวัด จัดให้	35.29	17.65	47.06	1,3
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการบริการและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 3 ให้ความสำคัญกับการกิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงาน/จังหวัด จัดให้ คิดเป็นร้อยละ 35.29 และคิดเป็นร้อยละ 47.06 ลำดับที่ 2 คือ ค่าตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 55.29

ตารางที่ 7 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการร้องทุกข์/ปัญหา

การร้องทุกข์/ปัญหา	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก	29.41	23.53	20.0	
2. ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	52.94	37.65	2.35	1,2
3. ผู้บริหารให้ความสนใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	17.65	22.35	40.0	3
4. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม	0	16.47	37.65	
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการร้องทุกข์/ปัญหา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ให้ความสำคัญกับระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 52.94 และคิดเป็นร้อยละ 37.65 ลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้ความสนใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 8 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการอบรม

การร้องทุกข์/ปัญหา	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	29.41	25.88	114.12	
2. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	22.35	48.24	10.59	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม	16.47	9.41	55.29	3
4. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	31.76	16.47	20.0	1
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 31.76 ลำดับที่ 2 โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ คิดเป็นร้อยละ 48.24 และลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม คิดเป็นร้อยละ 55.29

ตารางที่ 9 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

การร้องทุกข์/ปัญหา	ระดับการให้ความสำคัญ			
	ลำดับ ที่ 1	ลำดับ ที่ 2	ลำดับ ที่ 3	สรุป
1. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	63.53	11.76	24.71	1
2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	24.71	45.88	29.41	2
3. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของ อบต.	11.76	42.35	45.88	3
ร้อยละ	100	100	100	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 63.53 ลำดับที่ 2 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ 45.88 และลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของ อบต. คิดเป็นร้อยละ 45.88

ตารางที่ 10 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

การร้องทุกข์/ปัญหา	ระดับการให้ความสำคัญ		
	ลำดับ ที่1	ลำดับ ที่ 2	สรุป
1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน อบต. ต่อไป	70.59	29.41	1
2. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญใน อบต.	29.41	70.59	2
ร้อยละ	100	100	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน อบต. ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 70.59 และลำดับที่ 2 ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญใน อบต. และคิดเป็นร้อยละ 29.41



แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการบริหารงานบุคคล
ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2562

- คำชี้แจง** 1. แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อ แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการบริหารงานบุคคล ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2562 เพื่อนำผลที่ได้ไปจัดลำดับความสำคัญ และนำไปกำหนดแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป
2. ให้ท่านเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย โดยใส่หมายเลขตามลำดับความสำคัญในแต่ละข้อ โดยใส่หมายเลข 1 สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในด้านนั้น เรียงลำดับไปจนถึงปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ตามลำดับ

ด้าน	ปัจจัย	ลำดับ ความสำคัญ
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	
	2. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	
	3. ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	
	4. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	
	5. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน	
	6. แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	
ลักษณะงานที่ทำ/ ปริมาณงาน	1. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ	
	2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	
	3. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน	
	4. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานและจังหวัด	
ความก้าวหน้าใน อาชีพและความ มั่นคง	1. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ	
	2. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง	
	3. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่	
	4. ความมั่นคงในอาชีพ	
นโยบายและ การสื่อสาร	1. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	
	2. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	
	3. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	

ด้าน	ปัจจัย	ลำดับ ความสำคัญ
	4. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น	
	5. มีการสื่อสาร 2 ทาง คือ สื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ	
การประเมินผล คำตอบแทน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	ต่อหน้า 2
	2. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	
	3. ความเหมาะสมระหว่างคำตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	
	4. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	
การบริการและ สวัสดิการ	1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	
	2. คำตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ	
	3. กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงาน/จังหวัด จัดให้	
	4. การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของอบต.	
การร้องทุกข์/ปัญหา	1. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก	
	2. ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	
	3. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา	
	4. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม	
การพัฒนาบุคลากร/ อบรม	1. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	
	2. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	
	3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม	
	4. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
สัมพันธภาพและ การทำงานเป็นทีม	1. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	
	2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
	3. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของอบต.	
ความผูกพัน ต่อองค์กร	1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรต่อไป	
	2. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในจังหวัด	

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสำรวจนี้
ส่งกลับงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.บางบุตร