



สรุปผลการดำเนินการ
สำรวจและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆกับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต จึงได้ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต เพื่อนำผลการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

มนุษย์โดยธรรมชาติเป็นสัตว์สังคมและย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่โดดเดี่ยว เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมีผู้นำกลุ่ม รวมทั้งมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยสภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดเป็นองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร หน่วยงานมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญจึงได้แก่ บุคลากร การที่องค์การจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะต้องตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร จนกระทั่งให้บุคลากรเกิดความผาสุกและรู้สึกรักองค์กร เพราะความผาสุก หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข มีความพอใจในชีวิต ว่างจากความทุกข์ในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกกระซิบกระแง้ง ความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีพลังกำลัง มีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้สึกมีความมั่นใจในตัวเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่ามีความรู้สึกเครียด กังวลใจ ว้าวุ่นใจ ท้อใจ หมดกำลังใจ หมดหวัง ซึมเศร้าหรือเป็นทุกข์ จึงสรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์การ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องบริหารงานด้วยภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานขององค์การ มีการกำหนดนโยบายด้านต่างๆมีการกำกับติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีความโปร่งใสและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและมีความสามารถผลักดันให้องค์การสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผาสุกส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเชิงบริหาร นำมาซึ่งการกำหนดเป็นนโยบายในการปรับปรุงบุคลากรบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สำนักปลัด อบต. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดความผาสุก และเป็นแนวทางในการวางแผนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป ซึ่งในการทำประเมินความผาสุกนี้ กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ข้อ ๓.๓ โดยมีเกณฑ์การประเมินว่า องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และ องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างได้

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด โดยสำนักปลัด อบต. จึงได้ทำการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ว่าควรมีปัจจัยและแนวทางที่จะกระตุ้นในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดให้มีประสิทธิภาพ เพราะถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้อย่างแท้จริง และผลการประเมินในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

๓. แนวทางและวิธีการดำเนินการ

๓.๑ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด และตัวอย่างในการศึกษานี้ คือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ คน

๓.๒ สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม โดยทำการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการสำรวจในครั้งนี้

๓.๓ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

๓.๔ วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยอาศัยทฤษฎี แนวคิด ต่าง ๆ ของนักวิชาการ

๔. ขอบเขตของการดำเนินการสำรวจ

๔.๑ ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

๑.๔.๑ ตัวแปรอิสระ

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน

๔.๒ ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน ๘ ด้าน คือ

- ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ทำให้ทราบถึงระดับความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

๕.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

๕.๓ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความต้องการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

๖. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

มีภารกิจด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ

๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารงานศึกษา ๔.๒ งานธุรการ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารงานศึกษา ๔.๒ งานธุรการ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานกิจการโรงเรียน

๗. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑ ๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	บริหารงานท้องถิ่น บริหารงานท้องถิ่น	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
๓ ๔ ๕ ๖	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ วิชาการ วิชาการ	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - +	- - - -	- - - -	
๗ ๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผช.นักวิชาการเกษตร ผช.บุคลากร		๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u> คนตกแต่งสวน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐ ๑๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ยาม คนงานทั่วไป		๑ ๓	๑ ๓	๑ ๓	๑ ๓	- -	- -	- -	

๑๒	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก) <u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกฎหมายและคดี</u> -									
๑๔	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ.ชง)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานดับเพลิง พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> นักพัฒนาชุมชน (ปก.ชก)	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผช.นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> -									
	<u>งานส่งเสริมอาชีพ</u> -									
	รวม		๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ ชก.)	วิชาการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๓ ๔	งานบัญชี ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
			๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.จนท.ธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๘	๙	๙	๙	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.ช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป (งานก่อสร้าง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานทั่วไป (งานออกแบบฯ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค -									
	งานผังเมือง -									
	รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>งานบริหารการศึกษา</u> นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -									
๓	<u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู		๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕			๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u> ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗			๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙			๑	๑	๑	๑				
	รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				

๘. นิยามศัพท์

การสำรวจแบบสอบถามในครั้งนี้ได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถามได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่ทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น

บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกันตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีส่วนร่วมในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

๘.๒ อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ บุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ เกิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน ๒๕ ปี, อายุระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี, อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี, อายุมากกว่า ๔๕ ปี

๘.๓ สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย

๘.๔ ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ บุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๘.๕ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานภายใน บุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ โดย นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน หรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงาน จนถึงปีปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ น้อยกว่า ๓ ปี, ๓- ๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, มากกว่า ๑๐ ปี

๘.๖ เงินเดือน หมายถึง เงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่ บุคลากรของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ได้รับเป็นรายได้ประจำจากการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๑ บาท, ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท, มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

๘.๗ ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ บุคลากรของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ได้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตำแหน่ง แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู

๙. วิธีการสำรวจ

การสำรวจข้อมูลในครั้งนี้เป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

๙.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ประกอบไปด้วย พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ คน

๙.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

๙.๒.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ คุณลักษณะบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ ๒ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ รวมทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ

๙.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คณะผู้จัดทำได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๙.๓.๑ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ ๓๐ วัน

๙.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สารระสำคัญ

๙.๔.๑ เกณฑ์การแปลคะแนน การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้มากำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจริง / คุณภาพชีวิตการทำงาน
๔.๒๑ -๕.๐๐	ดีมากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	ดีมาก
๒.๖๑ -๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

๙.๔.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจะแสดงค่าสถิติต่างๆที่ต้องการคำนวณ แล้วนำมาประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

๑๐. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอสี่ขร ภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๔๘ ฉบับ ได้รับกลับคืน ๔๘ ฉบับ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออก บทนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

๑) คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอสี่ขร ภูมิ จังหวัดสุรินทร์

๒) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอสี่ขร ภูมิ จังหวัดสุรินทร์

๑๐.๑ เพศ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอสี่ขร ภูมิ จังหวัดสุรินทร์ เป็นเพศชาย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๐ และเพศหญิง จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๐ ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๒	๒๕.๐๐
หญิง	๓๖	๗๕.๐๐
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๒ อายุ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อายุ ระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙๒ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๗ รองลงมาคือ อายุ ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ น้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๘ ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า ๒๕ ปี	๑	๒.๐๘
๒๕ - ๓๕ ปี	๒๓	๔๗.๙๒
๓๖ - ๔๕ ปี	๒๐	๔๑.๖๗
มากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป	๔	๘.๓๓
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๓ สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากสถานภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด สถานภาพ โสด จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๘ รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน ๑๗ คน

คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๔ น้อยสุดคือ สถานภาพหย่า จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๓ ดังแสดงในตาราง ที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	๒๗	๕๖.๒๕
สมรส	๒๐	๔๑.๖๗
หย่า	๑	๒.๐๖
หม้าย	๐	๐.๐๐
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๔ ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากระดับการศึกษาบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลจารพัต มีระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๑๖.๖๗
ปริญญาตรี	๓๐	๖๒.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๑๒.๕๐
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๕ อายุงาน ผลการศึกษา พบว่าส่วนมากอายุงาน บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลจารพัต อายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๖ รองลงมาคืออายุงานมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๖ รองลงมาคืออายุงานระหว่าง ๓ - ๕ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ และน้อยที่สุดคืออายุงานต่ำกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๖ ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า ๓ ปี	๓	๖.๒๕
๓ - ๕ ปี	๑๐	๒๐.๘๔
๖ - ๑๐ ปี	๒๐	๔๑.๖๗
มากกว่า ๑๐ ปี	๑๔	๒๙.๑๗
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๖ เงินเดือน ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากเงินเดือน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัชรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ เงินเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ รองลงมาเงินเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๗ และเงินเดือนน้อยสุดคือ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕ ดังแสดงในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๐	๐๐.๐๐
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๘	๓๗.๕๐
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๒๙.๑๗
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๙	๑๘.๗๕
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๗ ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากตำแหน่งงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จารพัต อำเภอสัชรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ เป็นตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ รองลงมาตำแหน่งงาน เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ รองลงมา เป็นตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๘ และตำแหน่งงานน้อยสุดคือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ดังแสดงในตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = ๔๘ คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๒๗.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๒๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๐๘
พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๓๑.๒๕
พนักงานครู	๗	๑๔.๕๘
รวม	๔๘	๑๐๐

๑๐.๘ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้บริหารของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัชรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมมีความพึงพอใจและแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและแรงงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จารพัต อำเภอสัชรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๔.๐๓	มาก	๑
๒.ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๓.๑๘	มาก	๒
๓. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๓.๑๒	ปานกลาง	๓
๔.ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓.๒๐	ปานกลาง	
๕.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๑๔	ปานกลาง	
รวมเฉลี่ย	๓.๓๔	ปานกลาง	

๑๐.๘.๑ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและแรงงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสัชรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๔.๒๓	มาก	๒
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม	๔.๐๒	มาก	๔
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	๓.๗๓	ปานกลาง	๑
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดองค์ความรู้	๔.๐๕	มาก	๓
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร	๓.๙๐	ปานกลาง	
รวมเฉลี่ย	๓.๙๙	ปานกลาง	

๑๐.๘.๒ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดองค์ความรู้ อันดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานรายละเอียดดังตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์

ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๔.๔๓	มาก	๒
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยของหน่วยงาน	๓.๙๘	ปานกลาง	๓
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๔.๐๑	มาก	๔
๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๔.๐๓	มาก	๑
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ	๓.๖๕	ปานกลาง	
รวมเฉลี่ย	๔.๐๒	มาก	

๑๐.๘.๓ ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ภาพรวม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน รองลงมาคือ การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการและน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
๑. ความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๔.๓๒	มาก	๒
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๘๙	ปานกลาง	๔
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๔.๐๑	มาก	๑
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงาน ภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร	๔.๑๓	มาก	๓
๕. ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านดำรงตำแหน่ง	๓.๘๘	ปานกลาง	
รวมเฉลี่ย	๔.๐๕	มาก	

๑๐.๘.๓ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ภาพรวม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัตอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กรและน้อยที่สุดคือท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านดำรงตำแหน่ง

๑๑. อภิปรายผลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมความพึงพอใจและแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มากที่สุดคือความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต รองลงมาคือด้านคุณภาพและแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

๑.๒. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

- ๑) ด้านความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน
- ๒) ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ควรมีการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี
- ๓) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรสร้างบริบทสร้างสีสันสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้มีความร่มรื่นน่าอยู่และน่าทำงานมากขึ้น
- ๔) ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ภาคผนวก

