



# โครงการสร้างขวัญกำลังใจ ภายในองค์กร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม

# คำนำ

การรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน อุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม และเพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมโดยใช้วิธีสุ่ม จากกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ยกเว้นพนักงานจ้างเหมาบริการ) จากหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น ๓๐๘ คน จากจำนวนบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๖๐๒ คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๗) โดยแบ่งด้านการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร และด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการดำเนินโครงการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ในอนาคต เพื่อเสนอผู้บริหารเทศบาลใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบคุณทุกส่วนราชการที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
ส่วนที่ ๒ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร	๑ - ๒
๑) หลักการและเหตุผล	๑
๒) วัตถุประสงค์	๑
๓) ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑
๔) กลุ่มเป้าหมาย	๒
๕) ระยะเวลาดำเนินการ/สถานที่ดำเนินการ	๒
๖) วิธีการดำเนินการ	๒
๗) ผู้รับผิดชอบ	๒
๘) งบประมาณ	๒
๙) ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๓ การประเมินผล	
๓.๑ ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	๓
๓.๒ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการฯ	๓ - ๑๐
ภาคผนวก	
ผนวก ๑ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร	ก
ผนวก ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	ข



**ส่วนที่ 1**  
**บทนำ**



## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ที่หลากหลาย รวมถึงการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กองการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนราชการสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานส่งเสริมสนับสนุน การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน จึงได้จัดทำโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน อุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมต่อไป



## **ส่วนที่ 2**

**โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร**



## ส่วนที่ ๒

### โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารงานในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งหน่วยงานราชการหรือเอกชน ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี ทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับแล้วว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้ผลงานของหน่วยงานนั้น มีทั้งปริมาณ และคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับบุคลากรของหน่วยงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน ในองค์กร เกิดการอุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น ทดมความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มใจ ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้า และปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบวินัยด้วยความเต็มใจ จากความสำคัญของขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับกันในทุกหน่วยงานว่า การมีขวัญและกำลังใจที่ดีของบุคลากร เป็นพลังสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน จึงได้จัดทำโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กรขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน อุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น และทดมความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมต่อไป

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในอนาคต

#### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ๓.๑ เชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

##### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินโครงการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ในอนาคต

#### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐๒ คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๗)

#### ๕. ระยะเวลาดำเนินการ/สถานที่ดำเนินการ

เดือนกันยายน ๒๕๖๗

#### ๖. วิธีดำเนินการ

- ๖.๑ จัดทำแผนดำเนินการโครงการ
- ๖.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๖.๓ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถาม
- ๖.๔ จัดทำแบบสอบถาม Online ด้วย Google Form
- ๖.๕ ประชาสัมพันธ์/ดำเนินโครงการตามแผนดำเนินการ
- ๖.๖ สรุปและประเมินผลการดำเนินโครงการ
- ๖.๗ รายงานผลการดำเนินโครงการต่อคณะผู้บริหาร

#### ๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม

#### ๘. งบประมาณ

กองการเจ้าหน้าที่ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

#### ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม และมีช่องทางการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในองค์กร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙.๒ มีฐานข้อมูลด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต





**ส่วนที่ 3**  
**การประเมินผล**



## ส่วนที่ ๓ การประเมินผล

### ๓.๑ ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

#### ๓.๑.๑ เชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

สรุปผลการดำเนินการ

- ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๐๘ คน เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๖

#### ๓.๑.๒ เชิงคุณภาพ

สรุปผลการดำเนินการ

- ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินโครงการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ในอนาคต

### ๓.๒) สรุปผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโครงการฯ

#### ๑. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๑.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

๑.๒ เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรม/โครงการต่อไป

#### ๒. ขอบเขตการประเมิน

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ยกเว้นพนักงานจ้างเหมาบริการ)

#### ๓. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ในการประเมินครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google form เป็นเครื่องมือในการสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

#### ๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบประเมินในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google form

#### ๕. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent = %) ค่าเฉลี่ย (Mean =  $\bar{X}$ ) การแปลความหมายข้อมูลแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ ประเภท อาชีพงาน (ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม) และส่วนราชการที่สังกัด

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๑๒๘	๔๑.๖๐
๑.๒ หญิง	๑๘๐	๕๘.๔๐
รวม	๓๐๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๐ และเพศชาย จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๐

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒.๑ อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี	๓๒	๑๐.๔๐
๒.๒ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๗๘	๒๕.๓๐
๒.๓ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒๗	๔๑.๒๐
๒.๔ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๗๑	๒๓.๑๐
รวม	๓๐๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๐ รองลงมาคือ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๐ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ และอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภท

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓. ประเภท		
๓.๑ พนักงานเทศบาล	๑๒๑	๓๙.๓๐
๓.๒ พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	๗๑	๒๓.๑๐
๓.๓ ลูกจ้างประจำ	๔	๑.๓๐
๓.๔ พนักงานจ้าง (ยกเว้นพนักงานจ้างเหมาบริการ)	๑๑๒	๓๖.๔๐
รวม	๓๐๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๐ รองลงมาคือพนักงานจ้าง (ยกเว้นจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ) จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐ พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน (ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔. จำแนกตามอายุงาน (ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม)		
๔.๑ ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๐๕	๓๔.๐๙
๔.๒ ๖ - ๑๐ ปี	๕๐	๑๖.๒๓
๔.๓ ๑๑ - ๑๕ ปี	๕๓	๑๗.๒๑
๔.๔ ๑๖ - ๒๐ ปี	๔๑	๑๓.๓๑
๔.๕ ๒๑ - ๒๕ ปี	๒๙	๙.๔๒
๔.๖ ๒๖ ปีขึ้นไป	๓๐	๙.๗๔
รวม	๓๐๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๙ รองลงมาคือ อายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๑ อายุงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๓ อายุงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๑ อายุงาน ๒๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๔ และอายุงาน ๒๑ - ๒๕ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๕. หน่วยงานที่สังกัด</b>		
๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล	๕๘	๑๘.๘๐
๕.๒ กองคลัง	๔๐	๑๓.๐๐
๕.๓ สำนักช่าง	๑๕	๔.๙๐
๕.๔ สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖๔	๒๐.๘๐
๕.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๙	๒.๙๐
๕.๖ กองการศึกษา	๓๗	๑๒.๐๐
๕.๗ กองสวัสดิการสังคม	๘	๒.๖๐
๕.๘ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๑๑	๓.๖๐
๕.๙ กองการเจ้าหน้าที่	๑๑	๓.๖๐
๕.๑๐ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐.๓๐
๕.๑๑ โรงเรียนสังกัดเทศบาล (ทั้ง ๗ โรงเรียน)	๔๕	๑๔.๖๐
๕.๑๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๙	๒.๙๐
<b>รวม</b>	<b>๓๐๘.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๐ รองลงมาคือ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ โรงเรียนสังกัดเทศบาล (ทั้ง ๗ โรงเรียน) จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๐ กองคลัง จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ กองการศึกษา จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ สำนักช่าง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐ กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๐ และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ

ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านคิดว่าควรมีการยกย่องและเชิดชู บุคลากรที่มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๙๐.๘๔	๔.๕๔	.๗๖	มากที่สุด
๒. ท่านคิดว่าควรมีการมอบรางวัลสำหรับ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	๙๑.๒๓	๔.๕๖	.๗๒	มากที่สุด
๓. ท่านคิดว่าควรได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๙๑.๑๗	๔.๕๖	.๗๓	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๙๑.๐๘	๔.๕๕	.๗๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ด้านการชื่นชมความดีและ  
ความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๙๑.๐๘ ( $\bar{X} = ๔.๕๕$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๒ ท่านคิดว่าควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๙๑.๒๓ ( $\bar{X} = ๔.๕๖$ )

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ด้านสวัสดิการต่างๆ

ด้านสวัสดิการต่างๆ	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	๗๒.๖๐	๓.๖๓	๑.๑๑	มาก
๒. ท่านคิดว่าควรมีการพิจารณาโบนัสให้กับ บุคลากรทุกปี	๙๕.๑๙	๔.๗๖	.๕๙	มากที่สุด
๓. ท่านคิดว่าเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก หน่วยงานมีความเหมาะสม	๗๔.๙๔	๓.๗๕	๑.๐๕	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๘๐.๙๑	๔.๐๕	.๙๒	มาก

จากตารางที่ ๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ด้านสวัสดิการต่าง ๆ โดยรวมอยู่  
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๐.๙๑ ( $\bar{X} = ๔.๐๕$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๒  
ท่านคิดว่าควรมีการพิจารณาโบนัสให้กับบุคลากรทุกปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ  
๙๕.๑๙ ( $\bar{X} = ๔.๗๖$ )

ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงอาคาร สำนักงานเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	๙๐.๒๖	๔.๕๑	.๗๑	มากที่สุด
๒. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน	๘๙.๘๑	๔.๔๙	.๖๙	มาก
๓. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการ ปฏิบัติงาน และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ	๗๙.๒๒	๓.๙๖	.๙๔	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๘๖.๒๙	๔.๓๑	.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ด้านการสร้างบรรยากาศ  
ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๖.๒๙ ( $\bar{X} = ๔.๓๑$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงอาคารสำนักงานเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๙๐.๒๖ ( $\bar{X} = ๔.๕๑$ )

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านคิดว่าการศึกษาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง มีความ เหมาะสมยุติธรรม	๗๗.๗๙	๓.๘๙	๑.๐๕	มาก
๒. ท่านคิดว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ได้เข้ารับฝึกอบรม สัมมนา หรือการดูงาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถในสาย อาชีพ	๘๘.๕๑	๔.๔๓	.๗๖	มาก
๓. ท่านคิดว่าควรส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	๙๑.๑๐	๔.๕๖	.๖๙	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๘๕.๘๐	๔.๒๙	.๘๔	มาก

จากตารางที่ ๙ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
และการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๕.๘๐ ( $\bar{X} = ๔.๒๙$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ ท่านคิดว่าควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่าง  
ทั่วถึง และเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๙๑.๑๐ ( $\bar{X} = ๔.๕๖$ )

ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	๙๐.๓๙	๔.๕๒	.๖๘	มากที่สุด
๒. ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	๘๙.๕๕	๔.๔๘	.๗๐	มาก
๓. ท่านคิดว่าควรมีช่องทางที่หลากหลาย ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน	๘๙.๐๙	๔.๔๕	.๗๗	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๘๙.๖๘	๔.๔๘	.๗๒	มาก

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๙.๖๘ ( $\bar{X} = ๔.๔๘$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ ๙๐.๓๙ ( $\bar{X} = ๔.๕๒$ )

ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

จำแนกเป็นรายด้าน	ความคิดเห็น ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ	๙๑.๐๘	๔.๕๕	.๗๓	มากที่สุด
๒. ด้านสวัสดิการต่างๆ	๘๐.๙๑	๔.๐๕	.๙๒	มาก
๓. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	๘๖.๒๙	๔.๓๑	.๘๑	มาก
๔. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร	๘๕.๘๐	๔.๒๙	.๘๔	มาก
๕. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	๘๙.๖๘	๔.๔๘	.๗๒	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๘๖.๗๕	๔.๓๔	.๘๐	มาก

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๖.๗๕ ( $\bar{X} = ๔.๓๔$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๙๑.๐๘ ( $\bar{X} = ๔.๕๕$ ) และข้อ ๒ ด้านสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ ๘๐.๙๑ ( $\bar{X} = ๔.๐๕$ )



## ๑๒. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารด้วยคำพูดเชิงบวกภายในสำนักงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
๒. ควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน (โบนัส) ให้พนักงานทุกปี เนื่องจากโบนัสคือขวัญกำลังใจที่ดีที่สุด
๓. ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ขาดการตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน มีการนำงานนอกซึ่งไม่เกี่ยวกับสถานศึกษามาทำและใช้ครูทำงานนอกเหนือหน้าที่
๔. อยากให้มีการศึกษาดูงานสำหรับบุคลากรครูทุกปี
๕. ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ บริหารคนให้เป็น สามารถนำนโยบายที่รับจากที่ประชุมมาสู่การปฏิบัติได้
๖. อยากให้ทุกคนตระหนักในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ
๗. ผู้บริหารบางคนมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชา มี ๒ มาตรฐาน ใช้คำพูดและถ้อยคำที่บั่นทอนจิตใจและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจใน และขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน และไม่กล้าแสดงความคิดเห็นส่วนตัว
๘. ควรมีการส่งเสริมกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
๙. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาปรับให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป
๑๐. ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาให้เป็นรูปธรรม
๑๑. ควรสนับสนุนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และเครื่องปริ้นเตอร์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
๑๒. ในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจแต่ละครั้ง ควรพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบรองรับ เพราะจะทำให้การปฏิบัติไม่เอื้อต่อกฎหมายที่บังคับใช้ และควรใช้คนให้ตรงกับงาน
๑๓. ควรพิจารณาจ้างงานตามวุฒิการศึกษา
๑๔. งานด้านชุมชน มีปริมาณมากเกินไป
๑๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๑๖. ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น กลิ่น คิว้นจากสารอันตราย และอุปกรณ์ที่เหมาะสมให้กับพนักงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
๑๗. ควรเน้นการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานดี งานก็จะออกมาดีด้วย



---

---

## ກາດພນວກ



## โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

### ๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน การบริหารงานในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งหน่วยงานราชการหรือเอกชน ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี ทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับแล้วว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้ผลงานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับบุคลากรของหน่วยงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร เกิดการอุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น ทดมความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มใจ ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้า และปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบวินัยด้วยความเต็มใจ จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับกันในทุกหน่วยงานว่า การมีขวัญและกำลังใจที่ดีของบุคลากร เป็นพลังสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน จึงได้จัดทำโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กรขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน อุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่น และทดมความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในอนาคต

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินโครงการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ในอนาคต

๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐๒ คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๗)

๕. ระยะเวลาดำเนินการ/สถานที่ดำเนินการ

เดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ - เดือนกันยายน ๒๕๖๗

๖. วิธีดำเนินการ

- ๖.๑ จัดทำแผนดำเนินการโครงการ
- ๖.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๖.๓ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถาม
- ๖.๔ จัดทำแบบสอบถาม Online ด้วย Google Form
- ๖.๕ ประชาสัมพันธ์/ดำเนินโครงการตามแผนดำเนินการ
- ๖.๖ สรุปและประเมินผลการดำเนินโครงการ
- ๖.๗ รายงานผลการดำเนินโครงการต่อคณะผู้บริหาร

๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม

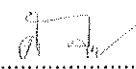
๘. งบประมาณ

กองการเจ้าหน้าที่ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

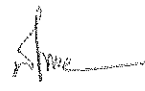
๙.๑ บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม และมีช่องทางการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในองค์กร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

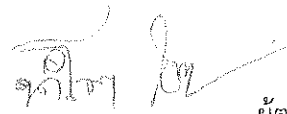
๙.๒ มีฐานข้อมูลด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

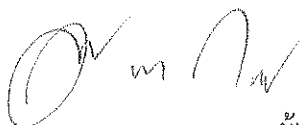
(ลงชื่อ)..........ผู้เขียนโครงการ


(นางสาวศิริพร นาทันริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ  
(นางพิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา)  
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจโครงการ  
(นายนำโชค ใจทาน)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายสายยันต์ ภิรมย์กิจ)  
ปลัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ  
(นายธัญสุด บริหารธนวุฒิ)  
รองนายกเทศมนตรี รักษาราชการแทน  
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร.๑๖๒

ที่ มค ๕๒๐๒๙.๓/๕๕๔

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

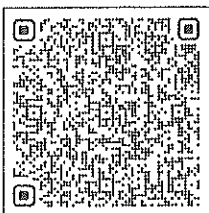
เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกสำนัก/กอง  
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลเมืองมหาสารคาม  
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน อุตสาหณ เสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม และเพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร นั้น

เพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ท่านแจ้งบุคลากรในสังกัดทุกคน ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ไม่รวมจ้างเหมาบริการ) ให้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้แจ้งรายชื่อและจำนวนของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ให้ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อจะได้รายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบต่อไป ทั้งนี้สามารถตอบแบบสอบถามฯ ในระบบ Google Form ตาม QR Code ด้านล่างนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายภาคิน ตีระพงศ์ไพบูลย์)  
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม



แบบสอบถามโครงการ



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็น ของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ต่อไป

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

ชาย  หญิง

๒. อายุ

๑๘ - ๓๐ ปี  
 ๓๑ - ๔๐ ปี  
 ๔๑ - ๕๐ ปี  
 ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ประเภท

พนักงานเทศบาล  
 พนักงานครูเทศบาล/บุคลากรทางการศึกษา  
 ลูกจ้างประจำ  
 พนักงานจ้าง (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ)

๔. อายุงาน (ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม)

ต่ำกว่า ๕ ปี  
 ๖ - ๑๐ ปี  
 ๑๑ - ๑๕ ปี  
 ๑๖ - ๒๐ ปี  
 ๒๑ - ๒๕ ปี  
 ๒๖ ปีขึ้นไป

๕. หน่วยงานที่สังกัด

<input type="checkbox"/> สำนักปลัดเทศบาล	<input type="checkbox"/> กองสวัสดิการสังคม
<input type="checkbox"/> กองคลัง	<input type="checkbox"/> กองทะเบียนราษฎรฯ
<input type="checkbox"/> สำนักช่าง	<input type="checkbox"/> กองการเจ้าหน้าที่
<input type="checkbox"/> สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<input type="checkbox"/> หน่วยตรวจสอบภายใน
<input type="checkbox"/> กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	<input type="checkbox"/> โรงเรียนสังกัดเทศบาล (ทั้ง ๗ โรงเรียน)
<input type="checkbox"/> กองการศึกษา	<input type="checkbox"/> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร โดยแบ่งความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

๑. ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ

๑.๑ ท่านคิดว่าควรมีการยกย่องและเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๒ ท่านคิดว่าควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

๑.๓ ท่านคิดว่าควรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

๒. ด้านสวัสดิการต่าง ๆ

๒.๑ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน

๒.๒ ท่านคิดว่าควรมีการพิจารณาโบนัสให้กับบุคลากรทุกปี

๒.๓ ท่านคิดว่าเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม

๓. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

๓.๑ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงอาคารสำนักงานเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน

๓.๓ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน  
ที่ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ

๔. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ท่านคิดว่าการศึกษาความดีความชอบ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง มีความเหมาะสม  
ยุติธรรม

๔.๒ ท่านคิดว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ได้เข้ารับฝึกอบรม สัมมนา หรือการดูงาน เพื่อพัฒนา  
ศักยภาพและความรู้ความสามารถในสายอาชีพ

๔.๓ ท่านคิดว่าควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

๕. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

๕.๑ ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค

๕.๒ ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการ  
ปฏิบัติงาน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๓ ท่านคิดว่าควรมีช่องทางที่หลากหลาย ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการ  
ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

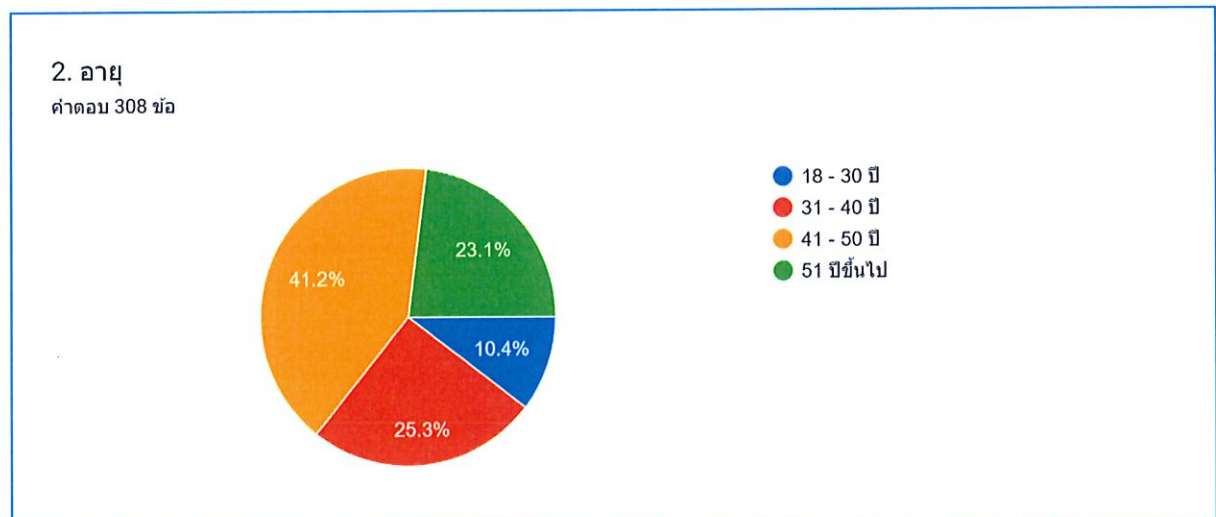
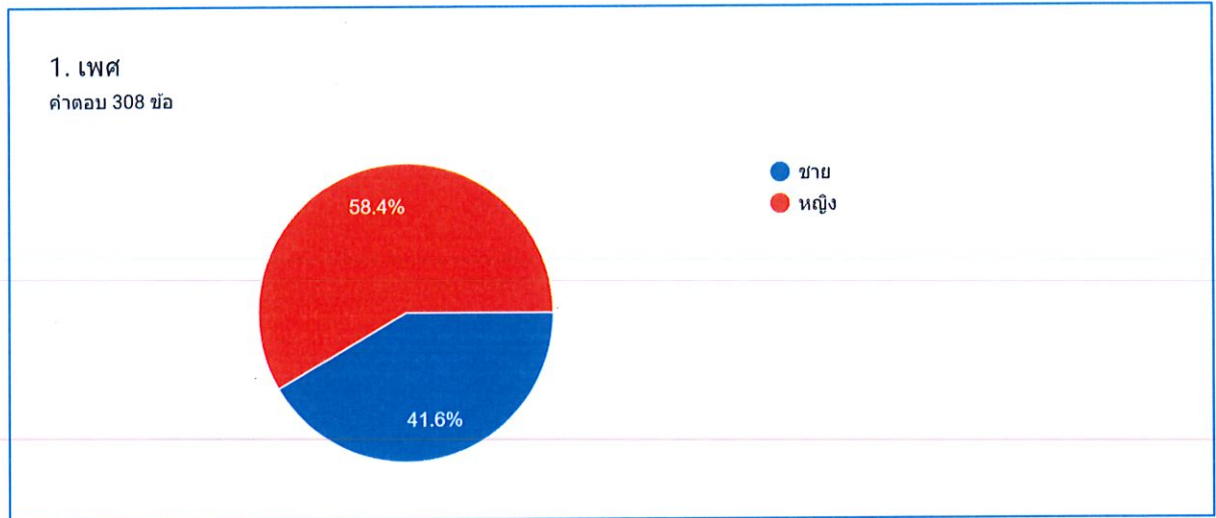
.....  
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นในครั้งนี้



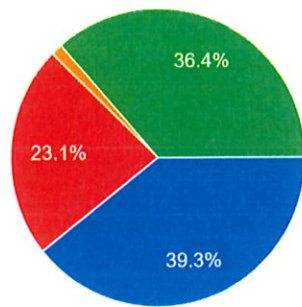
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภท อายุงาน (ที่สังกัด  
เทศบาลเมืองมหาสารคาม) และส่วนราชการที่สังกัด



### 3. ประเภท

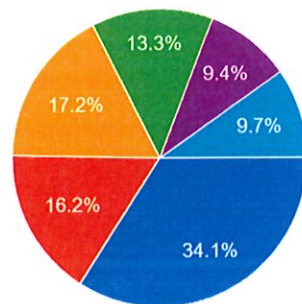
คำตอบ 308 ข้อ



- พนักงานเทศบาล
- พนักงานครูเทศบาล/บุคลากรทางการศึกษา
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้าง (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ)

### 4. อายุงาน (ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม)

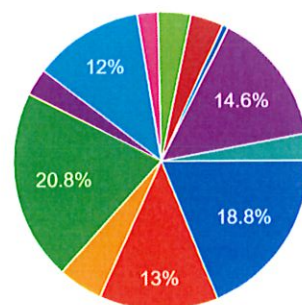
คำตอบ 308 ข้อ



- ต่ำกว่า 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 - 20 ปี
- 21 - 25 ปี
- 26 ปี ขึ้นไป

### 5. ส่วนราชการที่สังกัด

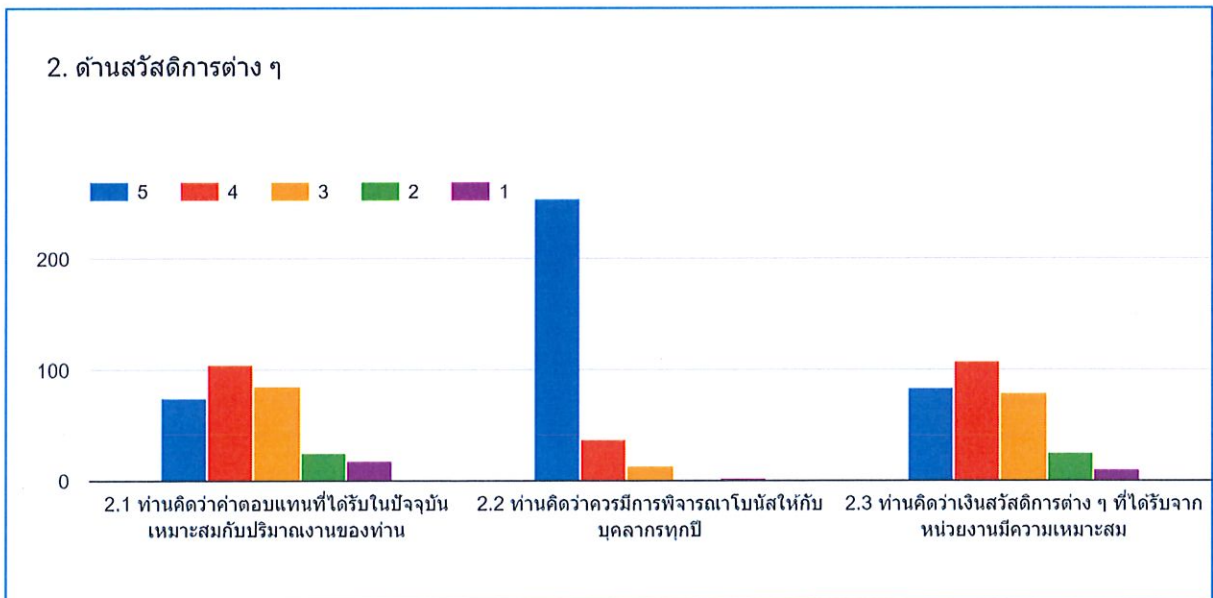
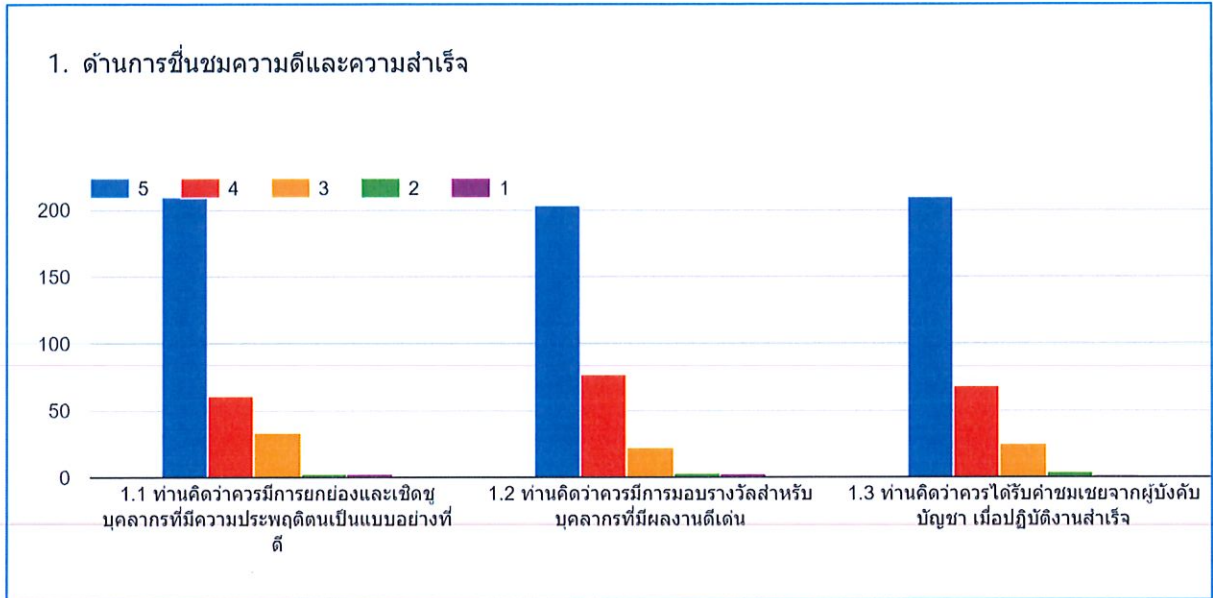
คำตอบ 308 ข้อ



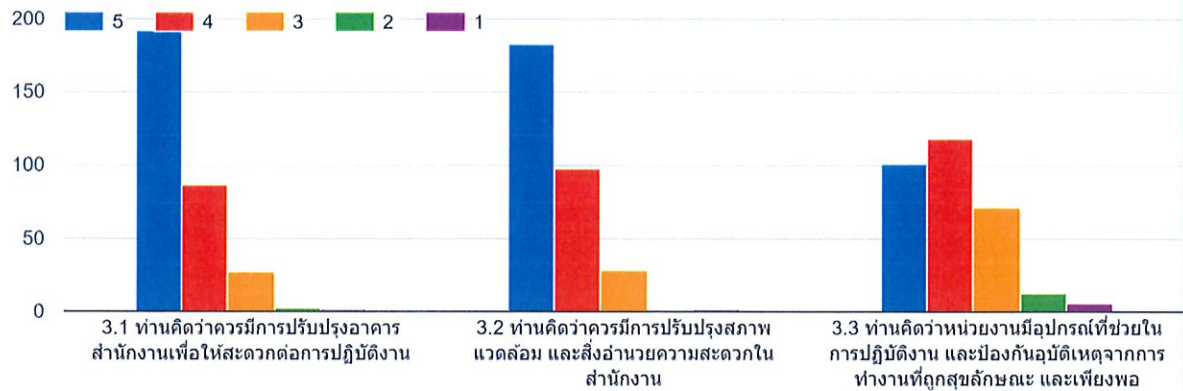
- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- สำนักช่าง
- สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- กองการศึกษา
- กองสวัสดิการสังคม
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประช...

ตอนที่ ๒ ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแบ่งความหมายของระดับความพึงพอใจ ดังนี้

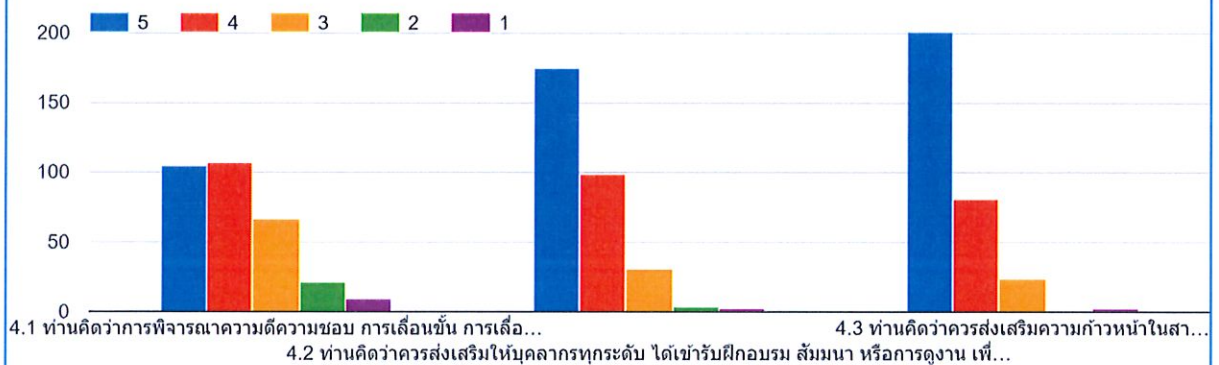
๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด



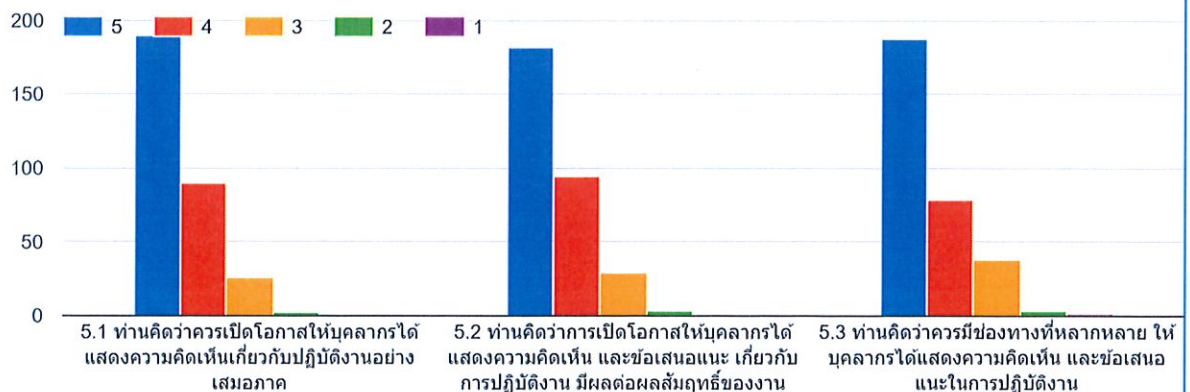
### 3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

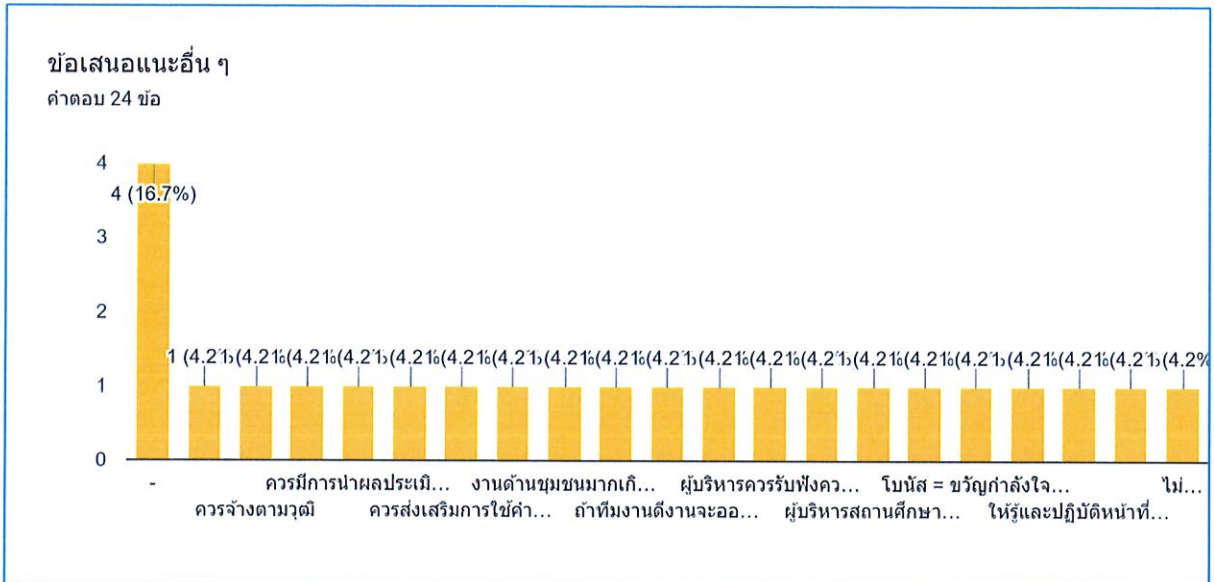


### 4. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร



### 5. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร





ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารด้วยคำพูดเชิงบวกภายในสำนักงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
2. ควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน (โบนัส) ให้พนักงานทุกปี เนื่องจากโบนัสคือขวัญกำลังใจที่ดีที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ขาดการตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน มีการนำงานนอกซึ่งไม่เกี่ยวกับสถานศึกษามาทำและใช้ครูทำงานนอกเหนือหน้าที่
4. อยากให้มีการศึกษาดูงานสำหรับบุคลากรครูทุกปี
5. ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ บริหารคนให้เป็น สามารถนำนโยบายที่รับจากที่ประชุมมาสู่การปฏิบัติได้
6. อยากให้ทุกคนตระหนักรู้ในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ
7. ผู้บริหารบางคนมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชา มี ๒ มาตรฐาน ใช้คำพูดและถ้อยคำที่บั่นทอนจิตใจและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจใน และขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน และไม่กล้าแสดงความคิดเห็นส่วนตัว
8. ควรมีการส่งเสริมกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาปรับให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป
10. ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาให้เป็นรูปธรรม
11. ควรสนับสนุนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และเครื่องปริ้นเตอร์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
12. ในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจแต่ละครั้ง ควรพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบรองรับ เพราะจะทำให้การปฏิบัติไม่เอื้อต่อกฎหมายที่บังคับใช้ และควรใช้คนให้ตรงกับงาน
13. ควรพิจารณาจ้างงานตามวุฒิการศึกษา
14. งานด้านชุมชน มีปริมาณมากเกินไป
15. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
16. ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น กลิ่น ควันจากสารอันตราย และอุปกรณ์ที่เหมาะสมให้กับพนักงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
17. ควรเน้นการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานดี งานก็จะออกมาดีด้วย

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นในโครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร

รายการ	ระดับความคิดเห็น					N	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	เกณฑ์การประเมิน
	๕	๔	๓	๒	๑					
<b>๑. ด้านการชื่นชมความดีและความสำเร็จ</b>										
๑.๑ ท่านคิดว่าควรมีการยกย่องและเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๒๑๐	๖๑	๓๓	๒	๒	๓๐๘	๔.๕๔	๙๐.๘๔	๐.๗๖	มากที่สุด
๑.๒ ท่านคิดว่าควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	๒๐๕	๗๘	๒๐	๓	๒	๓๐๘	๔.๕๖	๙๑.๒๓	๐.๗๒	มากที่สุด
๑.๓ ท่านคิดว่าควรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๒๐๘	๗๐	๒๕	๔	๑	๓๐๘	๔.๕๖	๙๑.๑๗	๐.๗๓	มากที่สุด
<b>๒. ด้านสวัสดิการต่าง ๆ</b>										
๒.๑ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	๗๕	๑๐๕	๘๕	๒๕	๑๘	๓๐๘	๓.๖๓	๗๒.๖๐	๑.๑๑	มาก
๒.๒ ท่านคิดว่าควรมีการพิจารณาโบนัสให้กับบุคลากรทุกปี	๒๕๔	๓๘	๑๔	๐	๒	๓๐๘	๔.๗๖	๙๕.๑๙	๐.๕๙	มากที่สุด
๒.๓ ท่านคิดว่าเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	๘๔	๑๐๘	๘๐	๒๖	๑๐	๓๐๘	๓.๗๕	๗๔.๙๔	๑.๐๕	มาก
<b>๓. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน</b>										
๓.๑ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงอาคารสำนักงานเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	๑๙๒	๘๖	๒๗	๒	๑	๓๐๘	๔.๕๑	๙๐.๒๖	๐.๗๑	มากที่สุด
๓.๒ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน	๑๘๒	๙๗	๒๘	๐	๑	๓๐๘	๔.๔๙	๘๙.๘๑	๐.๖๙	มาก
๓.๓ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่ถูกสุลักษณะ และเพียงพอ	๑๐๑	๑๑๘	๗๑	๑๒	๖	๓๐๘	๓.๙๖	๗๙.๒๒	๐.๙๔	มาก
<b>๔. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร</b>										
๔.๑ ท่านคิดว่าการศึกษาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง มีความเหมาะสมยุติธรรม	๑๐๔	๑๐๗	๖๖	๒๑	๑๐	๓๐๘	๓.๘๙	๗๗.๗๙	๑.๐๕	มาก
๔.๒ ท่านคิดว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ได้เข้ารับฝึกอบรม สัมมนา หรือการดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถในสายอาชีพ	๑๗๔	๙๘	๓๑	๓	๒	๓๐๘	๔.๔๓	๘๘.๕๑	๐.๗๖	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					N	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	เกณฑ์การประเมิน
	๕	๔	๓	๒	๑					
๔.๓ ท่านคิดว่าควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	๒๐๑	๘๑	๒๔	๐	๒	๓๐๘	๔.๕๖	๘๑.๑๐	๐.๖๙	มากที่สุด
<b>๕. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร</b>							๔.๒๙	๘๕.๘๐	๐.๘๔	มาก
๕.๑ ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	๑๙๐	๙๐	๒๖	๒	๐	๓๐๘	๔.๕๒	๙๐.๓๙	๐.๖๘	มากที่สุด
๕.๒ ท่านคิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑๘๒	๙๔	๒๙	๓	๐	๓๐๘	๔.๔๘	๘๙.๕๕	๐.๗๐	มาก
๕.๓ ท่านคิดว่าควรมีช่องทางที่หลากหลาย ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	๑๘๗	๗๙	๓๘	๓	๑	๓๐๘	๔.๔๕	๘๙.๐๙	๐.๗๗	มาก
							๔.๔๘	๘๙.๖๘	๐.๗๒	มาก
<b>รวม</b>	<b>๒๕๔๙</b>	<b>๑๓๑๐</b>	<b>๕๙๗</b>	<b>๑๐๖</b>	<b>๕๘</b>	<b>๒๓</b>	<b>๔.๓๔</b>	<b>๘๖.๗๕</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>มาก</b>

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด

