



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



มาสร้างองค์กร แห่งความสุขกันเถอะ



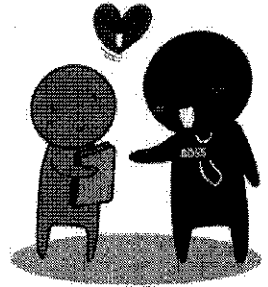
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



มาสร้างองค์กร
แห่งความสุขกันเถอะ



สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จัดขึ้นโดยคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ



	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๙
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

บทนำ



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน นั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิค และเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

- ๑.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงการสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม
- ๑.๒ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน
- ๑.๓ วิธีการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม

- ๑.๔ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ๑.๕ นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- ๑.๖ การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
- ๑.๗ การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- ๑.๘ การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- ๑.๙ การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ๑.๑๐ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบ
- ประจำปี
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล**
- ๒.๑ นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ๒.๒ การจัดสรรกำลังใจการทำงานของหน่วยงาน
- ๒.๓ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๒.๖ การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๗ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
- ๒.๘ การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
- ๒.๙ กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒.๑๐ การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
- ๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพ อำนวยความสะดวก และความปลอดภัย
- ๓.๒ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม
- ๓.๓ การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

- ๓.๔ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม
- ๓.๕ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- ๓.๖ การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ
- ๓.๗ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน
- ๓.๘ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ที่เหมาะสม

ต่อการปฏิบัติงาน

- ๓.๙ สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ๓.๑๐ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- ๔.๑ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๒ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ

ในการทำงาน

- ๔.๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๔ รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๕ ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๖ การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๗ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ๔.๘ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญ

กำลังใจในการทำงาน

- ๔.๙ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ

ในการทำงาน

- ๔.๑๐ ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ คน (ผ่านระบบ Google ฟอร์ม)

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันปรากฏว่า

- ความพึงพอใจความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร มากที่สุด คือ ๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๑ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๗

- ความพึงพอใจการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๖ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓

- ความพึงพอใจการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ และข้อ ๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

- ความพึงพอใจการบริหารงานของ ผู้บริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าสิ่งที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุข และพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) **ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น** การประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรมีการนำผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งกันด้วยผลงาน

(๒) **ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล** ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ควรจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ ให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ถูกต้องตามตำแหน่ง และสายงานที่ต้องปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) **ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ควรปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๔) **ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร** ควรมีการให้ค่าล่วงเวลา (OT) หรือ โบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓.๔ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้มีคำสั่งที่ ๔๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงเป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นคณะทำงาน

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะทำงาน ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ฯ รวบรวม และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒



**ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔**

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓



แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความสามัคคี ความพึงพอใจและความภูมิใจของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-การสร้าง สภาพแวดล้อม ที่สะอาดและ เหมาะสม	๑.จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะดวก สุขภาพดี สุขสันต์)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ของบุคลากร	-	ต.ค.๖๓- ก.ย.๖๔	จำนวน ๖ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ ดีและบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างสุขอนามัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
		๒.การจัดท้าวัด/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมใน การทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วใน การปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.๖๔	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมล้างห้องน้ำร่วมกัน	เพื่อให้มีห้องน้ำที่สะอาดและมี ความปลอดภัย ตลอดจนสร้าง สุขอนามัยที่ดีในการรักษา สะอาดของบุคลากร	-	ต.ค.๖๓- ก.ย.๖๔	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด และทุกคนมีนิสัยรักสะอาด และใช้ห้องน้ำอย่างมีความ รับผิดชอบ	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
-การสร้าง ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด ๒.จัดหาติดตั้ง/ตรวจสอบกล่องวงจร ปิด และถังดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน ๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานที่ทำงาน	๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคคลยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้มี ความปลอดภัย	-	ต.ค.๖๓- ม.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การทำงานมาจนถึงขั้น	สำนักงานปลัด
		๒.จัดหาติดตั้ง/ตรวจสอบกล่องวงจร ปิด และถังดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจใน ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	-จำนวนกล่อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการ เอาตัวรอดหากพบเหตุฉุกเฉินเกิด เพลิงไหม้	-	ก.พ.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	-การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๑. การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ การขยายระดับการ โอนย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า	บุคลากรมีความพึง พอใจใน ความก้าวหน้าของ ตนเอง	สำนักงานปลัด
		๒. การประเมินผล การปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อเฝ้าผลมา ประกอบการ พิจารณาความดี ความชอบและการ เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.๖๔ และ ต.ค.๖๔	จำนวน ๒ ครั้งปี จัดทำบันทึกรายงานผล	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓. การจัดทำบันทึก รายงานผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เป็นประจำ ทุกเดือน	เพื่อนำมาเป็นข้อมูล ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัด	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำบันทึกรายงานผล	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความเป็น ธรรมสัมมาคารวะ ดีเยี่ยม	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. การมอบหมาย งานที่ตรงสายงาน	เพื่อให้งานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถและ เกิดการกระจายงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานโดย พิจารณาจากความรู้อ ความสามารถ ตำแหน่งระดับ และ สมรรถนะ	พนักงานได้รับ มอบหมายงานตาม ตำแหน่งร้อยละ ๔๐	ทุกส่วนราชการ
		๕. นำหลักเกณฑ์ ต่างๆ ที่ตกลงมาเป็น เกณฑ์ในการเลื่อน ขั้น และค่าตอบแทน	เพื่อสร้างความเป็น ธรรม และความ โปร่งใสในการ ประเมินการเลื่อนขั้น	-	เม.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔	พนักงานยอมรับ และพึงพอใจในผลการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนร้อยละ ๔๐	พนักงานยอมรับ และ พึงพอใจในการ เลื่อนขั้น และ ค่าตอบแทน ไม่มีการร้องเรียนผล การประเมิน	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กรและกา รทำงานเป็นทีม	- การสร้างช่อง ทางการสื่อสารและ การร้องทุกข์ภายใน องค์กร	๑. การประชุม พนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการ ทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	๒ ครั้ง/เดือน	- สามารถติดตามและเร่งรัด การทำงานในรอบเดือน ทำให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น - รับทราบข้อมูลข่าวสาร พร้อมกัน ทำให้เกิดความ เข้าใจตรงกันไม่มีความ ขัดแย้ง	ทุกส่วนราชการ
		๒. จัดทำให้มีกิจกรรม สร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความ ผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน และ	-	ก.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึง ระดับความผูกพันของ บุคลากร และนำมาเป็น แนวทางในการแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมให้ เป็นไปตามความต้องการ ที่เหมาะสม	สำนักงานปลัด
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างความ ผูกพัน ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	-	ก.ย.๖๓ - ต.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และนำมาเป็นแนวทางใน การจัดกิจกรรม โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น	สำนักงานปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์ และแจ้งผลการเข้ารับการ ฝึกอบรมของพนักงานหลักสูตร ต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่าง อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์ และ ใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน และ รับทราบข้อมูลการ ฝึกอบรมจากบุคลากรทุก หน่วยงานในแต่ละ หลักสูตร	--	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกเวียนแจ้งการ ผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบต.	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบใหม่ ๆ อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	สำนักงานจัด
		๕.เพิ่มช่องทาง ในการร้องเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร/Line/ Facebook/หรือเว็บไซต์ บอร์ดของอบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความ หลากหลายของ ทางการสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	มีช่องทางในการสื่อสาร ที่สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๑.โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรการบริหาร ส่วนตำบล หนองปากโจน "โครงการทิวทันโต สร้างรอยยิ้ม เพิ่มความสัมพันธ์" ๒.จัดกิจกรรมการออกกักล้าง ภายในองค์กร "ขยับกายสบาย ชีวิต דרךวิถีทันบาลโตป" เพื่อสุขภาพและสร้างความ สามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่แข็งแรงและมี สร้างความรักความ สามัคคีให้เกิดขึ้นใน องค์กร	-	เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวัน ศุกร์สุดท้ายของทุกเดือน	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	บุคลากรมี ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
					ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีสร้างภาพที่ แข็งแรงและมีความรัก ความสามัคคีมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓. จัดกิจกรรมงาน เลี้ยงสังสรรค์ และ งานรื่นเริงประจำปี	เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการ สร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับมี สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรณรงค์ ขอพบผู้บริหาร สมาชิก สภาฯ และหัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ ดีและเป็นภาพสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕. จัดกิจกรรม Big cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรร่วมพลังใน การรักษาความสะอาด และดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมสถานที่ ราชการ	-	เม.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน เพื่อส่วนรวม	สำนักงานปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๖. โครงการทำบุญ รุ่ง ศีลปฏิบัติตนธรรม เนื่องในวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา	เพื่อรณรงค์และส่งเสริมให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปากโลง ร่วมทำบุญ ถวายเทียนพรรษาและผ้า อาบแก่แม่เมืองในวัน อาสาฬหบูชาและวัน เข้าพรรษา	-	ก.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับ พร้อม ใจที่ร่วมทำบุญถวายเทียน พรรษาและผ้าอาบแก่แม่เมืองใน วันอาสาฬหบูชาและวัน เข้าพรรษา เพื่อความสงบสุข ของตนเองและสังคม	
		๗. โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจและ พัฒนาตนเองให้มีจิตสำ ชาตเกิดความรักสามัคคีร่วม ในการเสริมสร้างสังคม แห่งคุณธรรมและ สมานฉันท์ ประพฤติตน เป็นพลเมืองดี สร้าง ประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ประชาชนและประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการ กระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และการ บำเพ็ญสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับ พร้อมใจกันดำเนิน กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. โครงการที่ป็นโต เข้าวัด พัฒนาคุณธรรม	- เพื่อเสริมสร้างให้ สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติ กิจกรรมทางศาสนา และเกิดจิตสำนึกใน คุณธรรมความดี - เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ยึด แบบอย่างที่ดี และ มุ่งหวังให้ทุกคนได้นำ ธรรมะไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันและการ ทำงาน	-	ต.ค.๖๓- ก.ย.๖๔	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรือได้ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และ สามารถนำธรรมะไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันและการทำงานได้	

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดทำสวัสดิการ และบริการตาม ความเหมาะสม	๑. การประกาศเกียรติคุณ คุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือ มีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	เม.ย.๖๔ และ ต.ค.๖๔	จำนวน ๒ ครั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ค่าเงิน รอยตาม	สำนักงานปลัด
		๒. การจัดหาพนักงานหรือ และการเป็นเจ้าภาพงาน ศพกวดิที่พี่น้องของ บุคลากร	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพที่ เกิดขึ้น	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การอวยพรวันเกิด	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเจ้าของ วันเกิดที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๔. การเยี่ยมผู้ป่วย	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วย และบุคลากรที่คลอด บุตรที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๕. กิจกรรมรับขวัญบุตร แรกเกิดของบุคลากรใน หน่วยงาน	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุตรแรกเกิดของ บุคลากร	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการบริการและประสิทธิภาพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อตรวจสุขภาพ ศักยภาพของร่างกาย และรู้ทันสุขภาพใน เบื้องต้น	-	ส.ค.๖๕	พนักงานร้อยละ ๖๐ เข้ารับการตรวจสุขภาพ คุณภาพเบื้องต้น	พนักงานรับทราบถึง ระดับสุขภาพของตน	สำนักงานปลัด
		๒. กิจกรรมยืดเหยียด เพื่อป้องกัน โรคออฟฟิศซินโดรม	เพื่อให้ความรู้แก่ พนักงานในการออก กำลังกายเพื่อป้องกัน โรคออฟฟิศซินโดรม และโรคไม่ติดต่อ เรื้อรังอื่น ๆ	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	พนักงานเข้าร่วม กิจกรรมร้อยละ ๖๐	พนักงานมีความรู้ใน การป้องกันตนเอง จากโรคอื่น เนื่องมาจากกา ทำงาน	สำนักงานปลัด
		๓. จัดทาวัดและ อุปกรณ์สำหรับให้ บุคลากรได้ ออกกำลัง กายหรือเล่นกีฬาช่วง หลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	สำนักงานปลัด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ ๔๔๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองปากโลง โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความ
ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ
พัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจ
ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามที่คืบทางองค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองปากโลง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึง
พอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น


๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

.....

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ
โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับ
คุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็น
แนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถ
ยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุก
และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)
ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของ
ชีวิตการทำงาน ข้อ ๓๓ และ ข้อ ๓๔

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบล-
หนองปากโลง จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

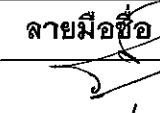
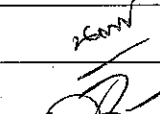

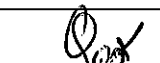

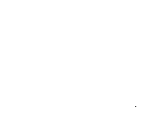
(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

**รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
วันที่ ๗ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง**

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไชยศักดิ์ โกสสัยวัตร	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นางนฤมล ชัยยะ	คณะกรรมการ		
๓	นางยุวดี แสงทอง	คณะกรรมการ		
๔	นายพรชัย กิติคุณ	คณะกรรมการ		
๕	นางสาวกัญญาไม้ คุ่มพะเนียด	คณะกรรมการ		
๖	นางยุวดี ทิพย์สินवल	คณะกรรมการ/เลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๕ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานคณะกรรมการฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ที่ ๔๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |

๖. ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
 ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
 ๘. นักทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน/เลขานุการ

คณะทำงาน มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประธานคณะกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมพร้อม นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร ปลัดอบต.ปฏิบัติหน้าที่นายก อบต.หนองปากโลง ประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ นั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนฯ มีประสิทธิภาพ ให้นักทรัพยากรบุคคล เลขาฯ เป็นผู้เสนอรายละเอียดการจัดทำจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบเพื่อพิจารณา

เลขานุการ**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน

ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

๑.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม

๑.๒ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน

๑.๓ วิธีการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม

๑.๔ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๑.๕ นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๑.๖ การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๗ การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

๑.๘ การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๑.๙ การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนา
ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๑.๑๐ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การ
พิจารณาความดีความชอบประจำปี

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒.๑ นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
หน่วยงาน

๒.๒ การจัดสรรกำลังใจการทำงานของหน่วยงาน

๒.๓ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และอิสระในการตัดสินใจในงาน
ตามขอบเขตความรับผิดชอบ

๒.๔ การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนา
ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๒.๕ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๖ การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการ
พัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ

๒.๗ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชา

๒.๘ การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

๒.๙ กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของ
หน่วยงาน

๒.๑๐ การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
หรือการพัฒนาบุคลากร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการ
ทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพ และความปลอดภัย

๓.๒ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม

๓.๓ การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน
การปฏิบัติงาน

๓.๔ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม

๓.๕ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๓.๖ การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๗ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน

๓.๘ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

๓.๙ สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๓.๑๐ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

๔.๑ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๒ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๔ รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๕ ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๖ การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๗ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๘ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๙ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๑๐ ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ คน (ผ่านระบบ Google ฟอร์ม)

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันปรากฏว่า

- ความพึงพอใจความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร มากที่สุด คือ ๗.การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๑ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗/๐.๖๗

- ความพึงพอใจการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๖ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗/๓.๓๓

- ความพึงพอใจการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ และข้อ ๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

- ความพึงพอใจการบริหารงานของ ผู้บริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าสิ่งที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุข และพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรมีการนำผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันด้วยผลงาน

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ควรจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ ให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ถูกต้องตามตำแหน่ง และสายงานที่ต้องปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร ควรมีการให้ค่าล่วงเวลา (OT) หรือ โบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้มีคำสั่งที่ ๔๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพัน ฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผูกพัน ฯ รวบรวม และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการฯ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการได้พิจารณาตามที่เสนอ และขอมติที่ประชุม

คณะกรรมการทุกคน มีมติเห็นชอบ

ประธานคณะกรรมการฯ

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๖ ครั้ง/ปี
๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วใน การปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.๖๔	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน
๓. กิจกรรมล้างส้วมพร้อมกัน	เพื่อให้มีห้องน้ำที่สะอาด และมีความปลอดภัย ตลอดจนสร้างสุขนิสัยที่ดีใน การรักษาความสะอาดของ บุคลากร	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคคลยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค.๖๓- ม.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๒. จัดทำ/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจรปิด และถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	-จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด
๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้		ก.พ.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยน/โอนหรือย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้า
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.๖๔ และ ต.ค.๖๔	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๓. การจัดทำบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เป็นประจำ ทุกเดือน	เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด	-	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	จำนวนบุคลากรที่จัดทำบันทึก รายงานผล

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ -ต่อ-

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๔. การมอบหมายงานที่ตรงสายงาน	เพื่อให้งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและเกิดการกระจายงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตำแหน่งระดับและสมรรถนะ
๕. นำหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ตกลงมาเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นและค่าตอบแทน	เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการประเมินการเลื่อนขั้น	-	เม.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔	พนักงานยอมรับและพึงพอใจในผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ร้อยละ ๘๐

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	๒ ครั้ง/เดือน
๒. จัดทำให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจ 	-	ก.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง	-	ก.ย.๖๓ - ต.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และแจ้งผลการเข้ารับการฝึกอบรม ของพนักงานหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร นำรู้ และ ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน และรับทราบ ข้อมูลการฝึกอบรมจาก บุคลากรทุกหน่วยงานในแต่ ละหลักสูตร	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑.ประชุมประจำเดือน ๒.บันทึกเวียนแจ้งการ ผลการอบรม ๓.ทางไลน์กลุ่มงาน อบต
๕.เพิ่มช่องทาง ในการร้องเรียนร้องทุกข์/ การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร / Line / Facebook /หรือ เว็บบอร์ดของอบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ช่องทางการสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	มีช่องทางการ สื่อสารที่ สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปากโลง “โครงการหิ้วปิ่นโต สร้างรอยยิ้ม เพิ่ม ความสัมพันธ์”	เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	-	เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันศุกร์ สุดท้ายของ ทุกเดือน	จำนวน บุคลากร ที่เข้ารับการ อบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒.จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุก วันศุกร์ “ขยับกายสบายชีวี ด้วยวิธีเต้น บาสโลบ” เพื่อสุขภาพและสร้างความ สามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน องค์กร	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน บุคลากร ที่เข้าร่วม กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๓ จัดกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ และงานรื่นเริงประจำปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๔. จัดกิจกรรมรดน้ำ ขอพรผู้บริหาร สมาชิกสภา และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๕. จัดกิจกรรม Big cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่สาธารณะ	-	เม.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๖. โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องในวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา	เพื่อรณรงค์และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ร่วมทำบุญถวายเทียนพรรษาและผ้าอาบน้ำฝน เนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา	-	ก.ค.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจและ พัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วม ในการ เสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรม และสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็น พลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ ครอบครัวประชาชนและ ประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกใน การกระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และการบำเพ็ญ สาธารณะประโยชน์ร่วมกัน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี
๔. โครงการหิวปีนโตเข้าวัด พัฒนาคุณธรรม	- เพื่อเสริมสร้างให้ สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติกิจกรรม ทางศาสนา และเกิดจิตสำนึกใน คุณธรรมความดี - เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งหวังให้ทุกคนได้นำธรรมะ ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและ การทำงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. การประกาศเกียรติ- คุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือ มีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	เม.ย.๖๔ และ ต.ค.๖๔	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๒. การจัดหาพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพญาติพี่น้องของ บุคลากร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น
๓. การอวยพรวันเกิด	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร เจ้าของวันเกิด ที่พึงพอใจ
๔. การเยี่ยมผู้ป่วย	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วย และบุคลากรที่คลอด บุตรที่พึงพอใจ
๕. กิจกรรมรับขวัญบุตรแรกเกิด ของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุตรแรก เกิดของ บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อตรวจสอบศักยภาพของร่างกายและรู้ทันสุขภาพในเบื้องต้น	-	มี.ค.๖๔	พนักงาน ร้อยละ ๖๐ เข้ารับการตรวจสุขภาพเบื้องต้น
๒. กิจกรรมยืดเหยียดเพื่อป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม	เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานในการออกกำลังกายเพื่อป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรมและโรคไม่ติดต่อเรื้อรังอื่น ๆ	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	พนักงานเข้า ร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๖๐
๓. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำหรับให้บุคลากรได้ ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี

ประธานกรรมการฯ

ให้คณะทำงานพิจารณารายละเอียดเลยครับ

วิศวกรโยธาชำนาญการ
รชก.ผู้อำนวยการกองช่าง

ผมว่าแผนที่บรรจุในจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครบคลุมแล้วครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

ดีฉันเห็นด้วยค่ะ

ผู้อำนวยการกองคลัง

ดีฉันเห็นด้วยค่ะ

รองปลัดคอบต./

เห็นด้วยค่ะ

รชก.ผอ.กองสาธารณสุข

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานคณะทำงานฯ

เมื่อไม่มีคณะทำงานฯ ท่านใดเสนอเพิ่มเติมจึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

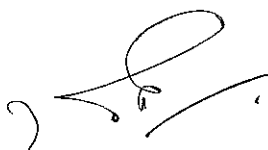


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางยุวดี ทิพย์สินवल)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่..... วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ
พนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

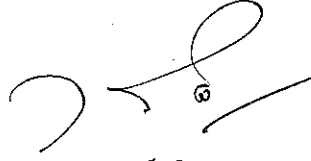
การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ
พนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นไปตามเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองปากโลงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผูกพันในชีวิตโดยรวมของ
ตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลากรที่มี
ค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงมีความผูกพันในชีวิตการ
ทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรม
ของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ตามคำสั่งองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ที่ ๔๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม
ความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

บัดนี้ คณะทำงานฯ ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ต่อไป



(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๓/๘๖๐๑/

วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และได้ขอความร่วมมือให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทำข้อมูลในแบบสอบถาม ผ่านระบบ Google ฟอร์ม โดยการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง นั้น

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจฯ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมินฯ เพื่อเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง รายละเอียดตามรายงานผลการประเมินฯ ที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรสำเนาแจ้งผลการประเมินให้ทุกกองทราบ

(นางยุวดี ทัพย์สินवल)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นหัวหน้า...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

.....
.....

(นางสาวกัญญาไม้ คุ่มพะเนียด)

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- *กัญญา*
- *ปลัด อบต. เมืองทอง*

(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

.....
.....

(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และได้ขอความร่วมมือให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทำข้อมูลในแบบสอบถามผ่านระบบ Google ฟอร์ม โดยการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยแบบสอบถามฯ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารงานท้องถิ่น

๒.๒ ความพึงพอใจต่อการบริการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๓ ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง รวมจำนวน ๔๕ คน โดยสุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถาม จากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด ๔๕ คน

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

.....

ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองปากโลง และได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และได้ขอความร่วมมือ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทำข้อมูลในแบบสอบถามผ่านระบบ Google ฟอรม์ โดยการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ อื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปากโลง โดยแบบสอบถามฯ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารงานท้องถิ่น

๒.๒ ความพึงพอใจต่อการบริการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๓ ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจการทำงานของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองปากโลง รวมจำนวน ๔๕ คน โดยสุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถาม จากจำนวน บุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด ๔๕ คน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

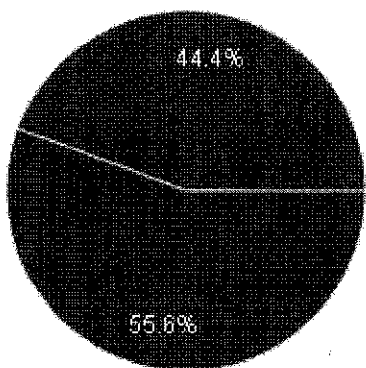
แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีผลการประเมินดังแผนภูมิ และตารางต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

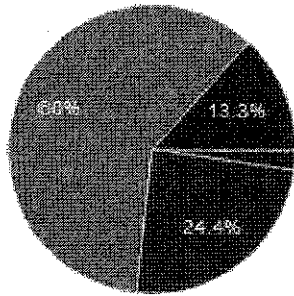
เพศ



● ชาย
● หญิง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๕	๕๕.๖
หญิง	๒๐	๔๔.๔
รวม	๔๕	๑๐๐

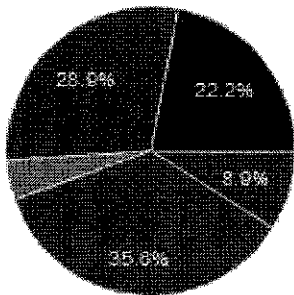
อายุ



- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51-60 ปี

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑	๒.๒
๓๑ - ๔๑ ปี	๑๑	๒๔.๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๖	๑๓.๓
๕๑ - ๖๐ ปี	๒๗	๖๐.๐
รวม	๔๕	๑๐๐

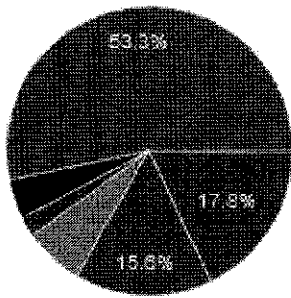
ระดับการศึกษา



- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษา/ปวช.
- อนุปริญญา/ปวส.
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๔	๘.๙
มัธยมศึกษา/ปวช.	๑๖	๓๕.๖
อนุปริญญา/ปวส.	๒	๔.๔
ปริญญาตรี	๑๓	๒๘.๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๒๒.๒
รวม	๔๕	๑๐๐

ประเภทตำแหน่ง



- บริหาร/อำนวยการ
- วิชาการ
- ทั่วไป
- พนักงานครู
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้าง

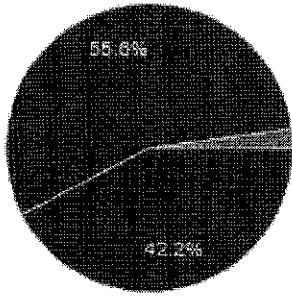
ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร/อำนวยการ	๔	๑๓.๘
วิชาการ	๓	๗.๖
ทั่วไป	๒๗	๖๖.๖
พนักงานครู	๑	๒.๒
ลูกจ้างประจำ	๒	๔.๔
พนักงานจ้าง	๒๔	๕๓.๓
รวม	๔๕	๑๐๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๔๕ คน เป็นเพศชาย ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ และเพศหญิง ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ ส่วนใหญ่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ และอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๒ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖ และน้อยที่สุด คือประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ และน้อยที่สุดคือพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ ๒.๒

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

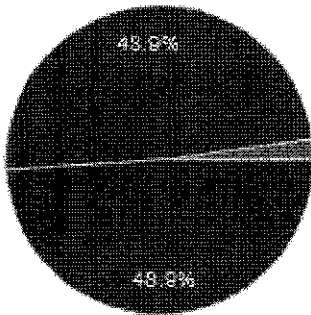
๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารงานท้องถิ่น

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม



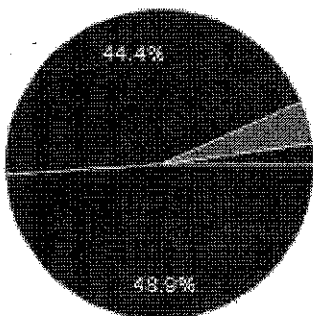
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน



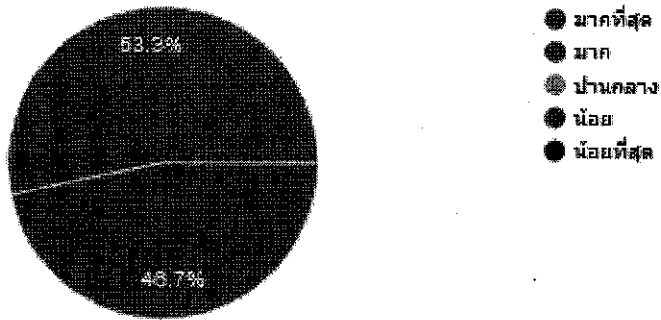
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๓. วิธีการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม

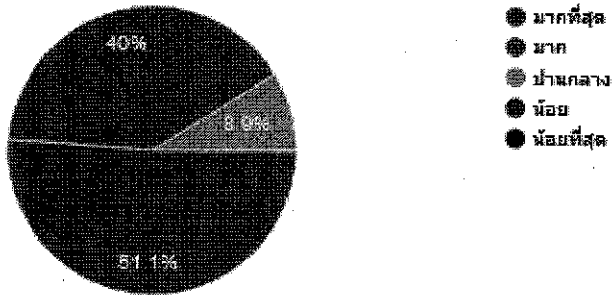


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

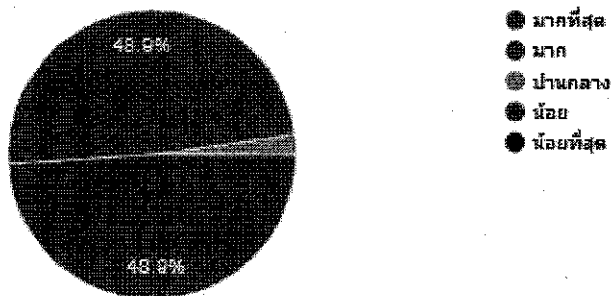
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน



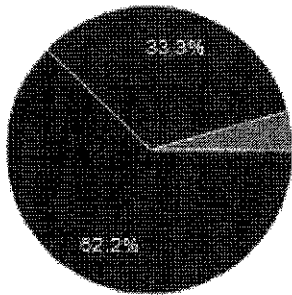
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร



๖. การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

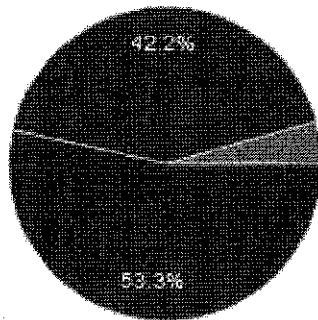


๓. การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน



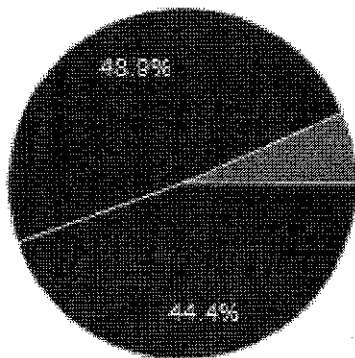
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๔. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน



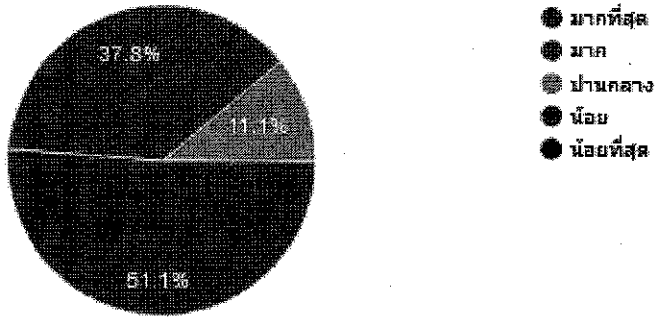
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๕. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน



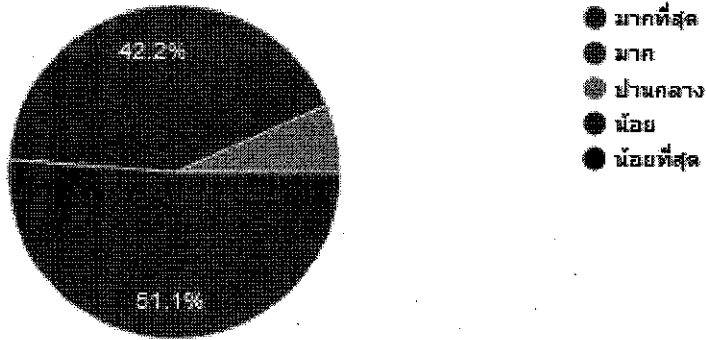
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

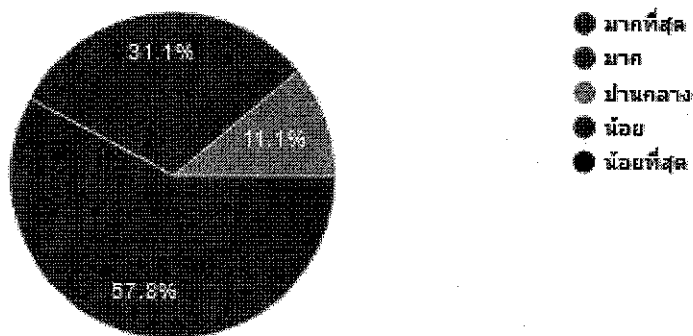


๒.๒ ความพึงพอใจต่อการบริการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

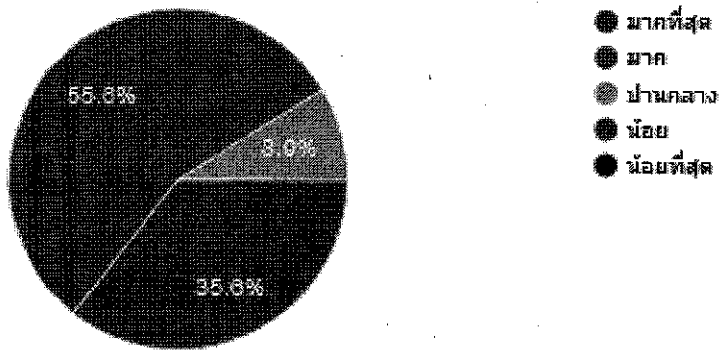
๑. นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน



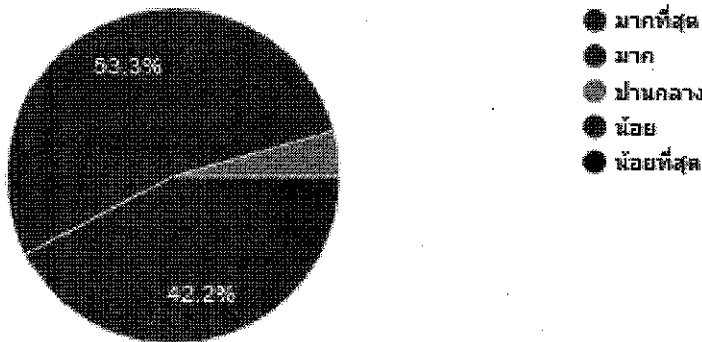
๒. การจัดสรรกำลังใจการทำงานของหน่วยงาน



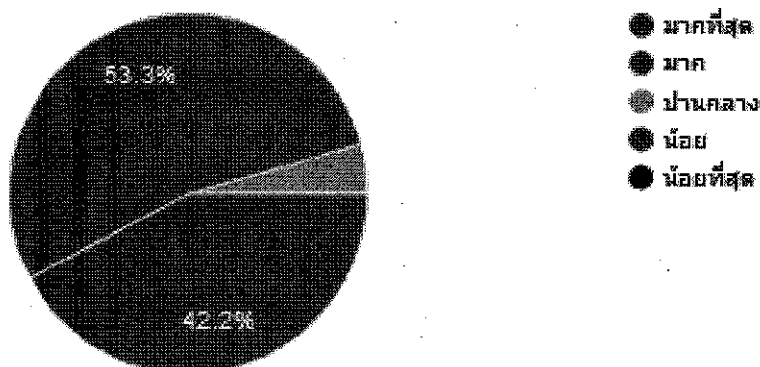
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ



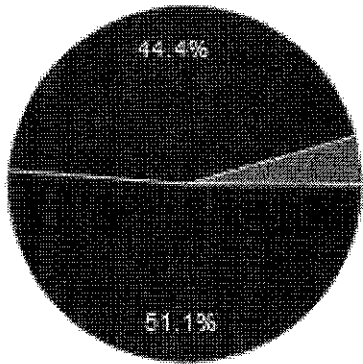
๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน



๕. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

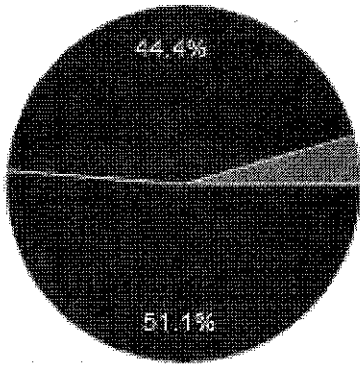


๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ



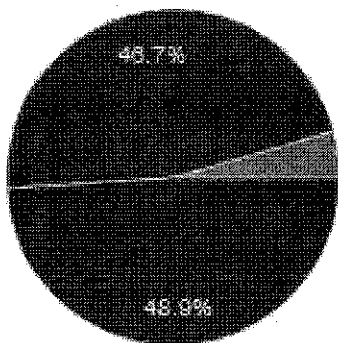
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา



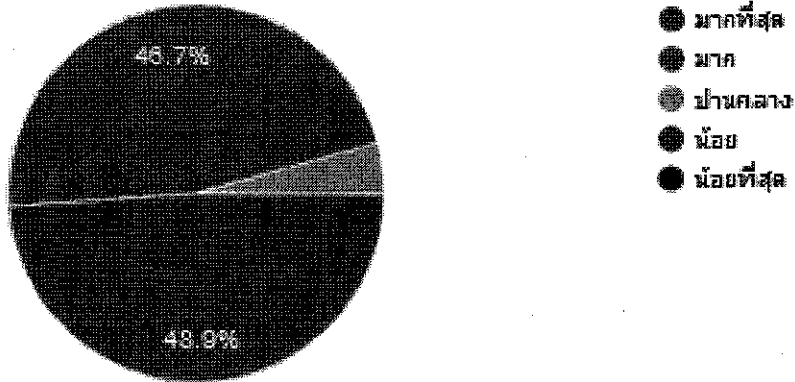
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๘. การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

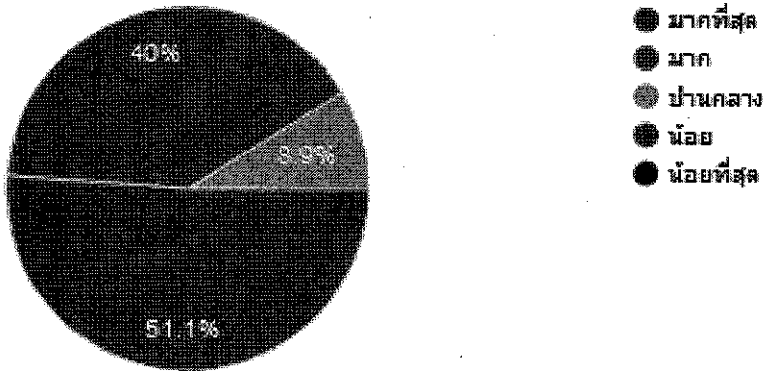


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๙. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน

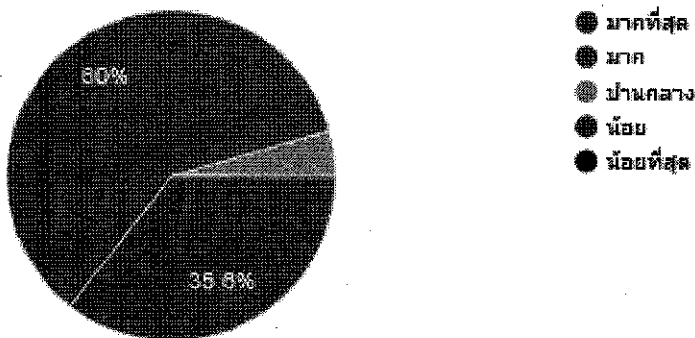


๑๐. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร

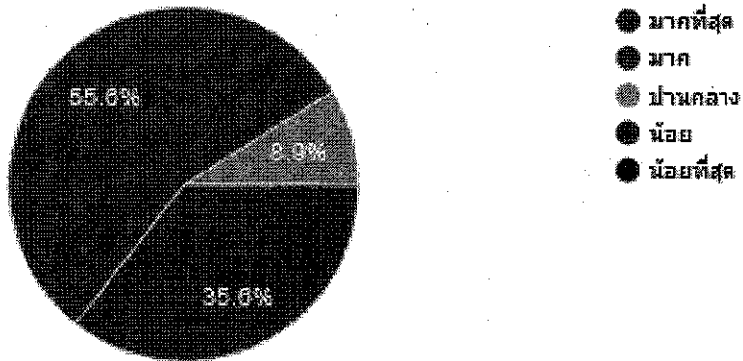


๒.๓ ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

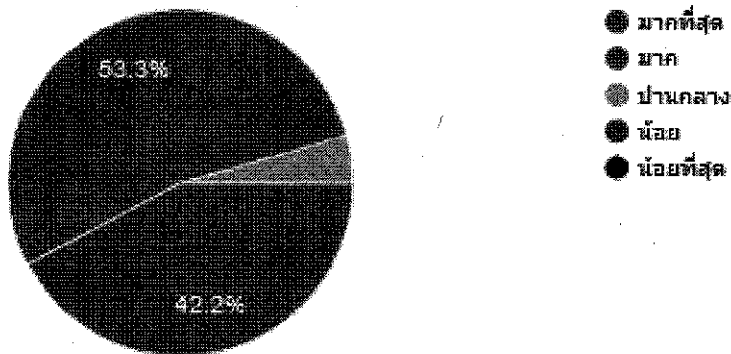
๑. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย



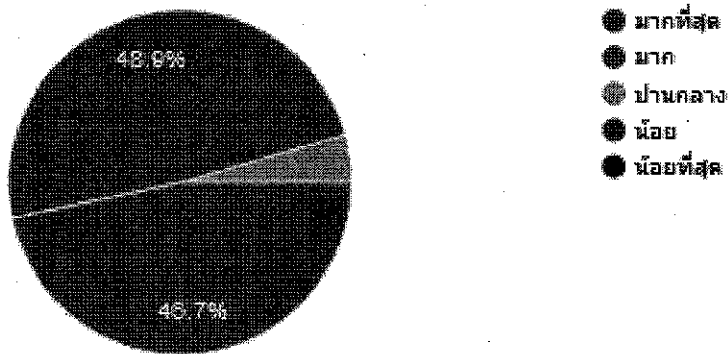
๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม



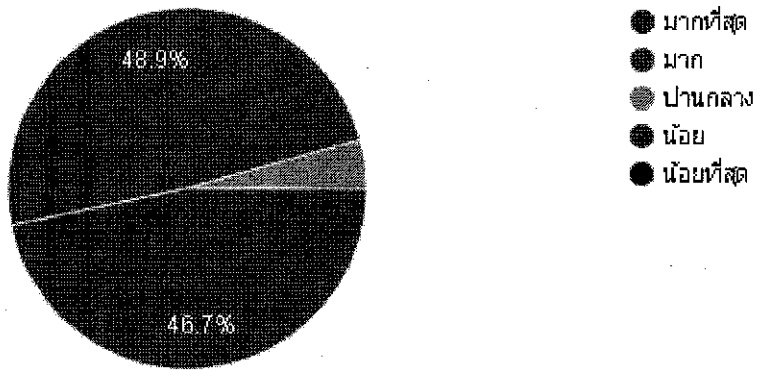
๓. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน



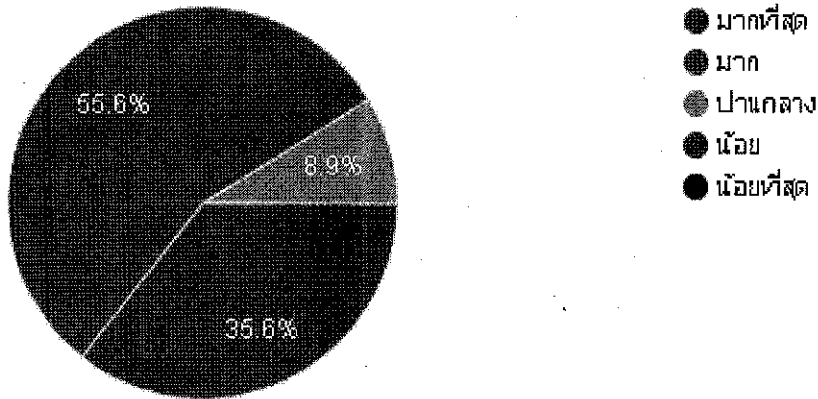
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม



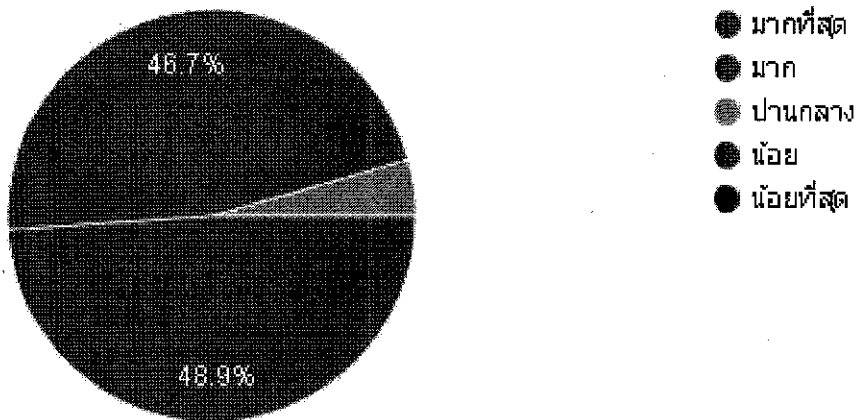
๕. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน



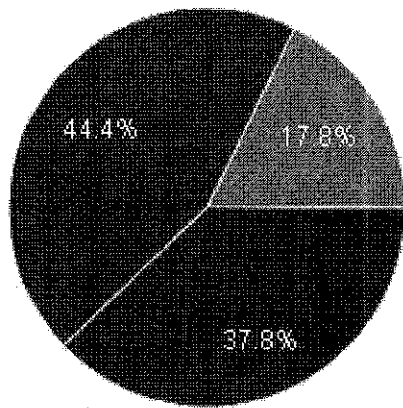
๖. การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ



๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน

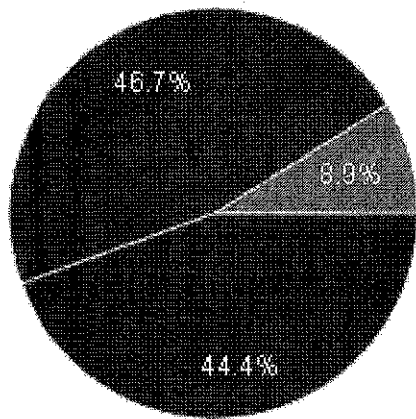


๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน



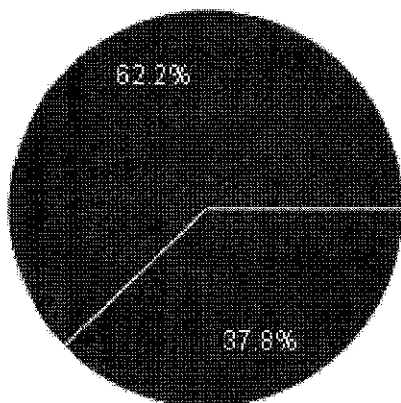
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๙. สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

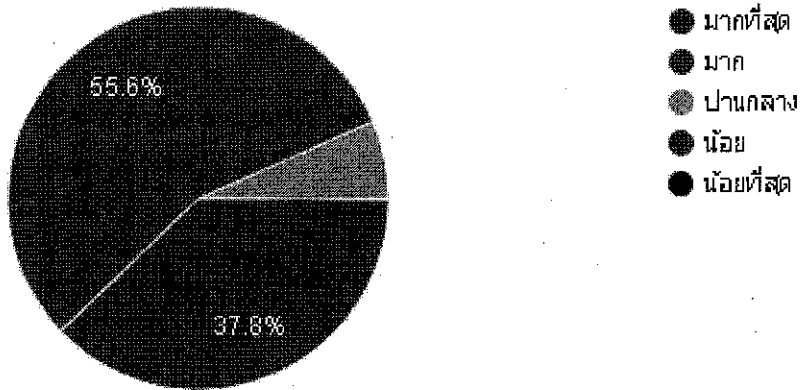
๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้



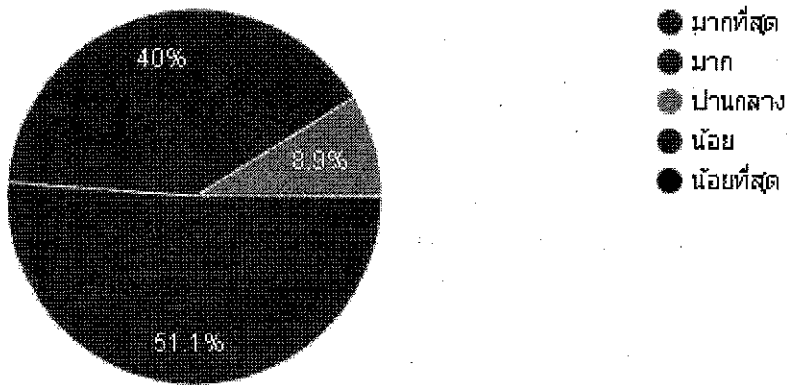
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

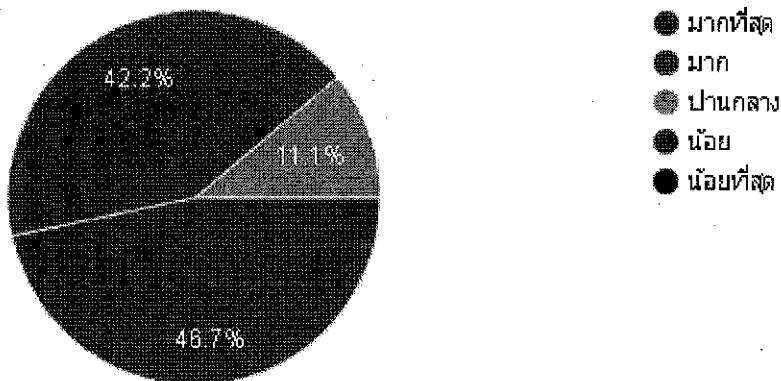
๑. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



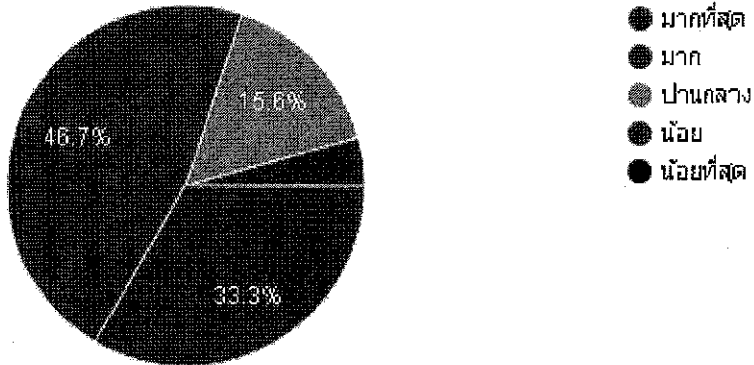
๒. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



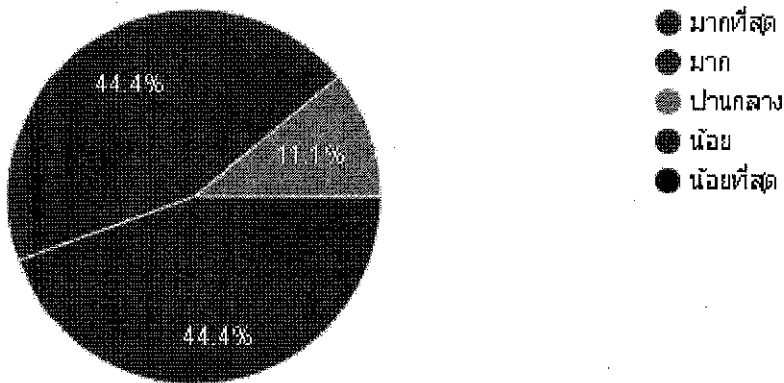
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



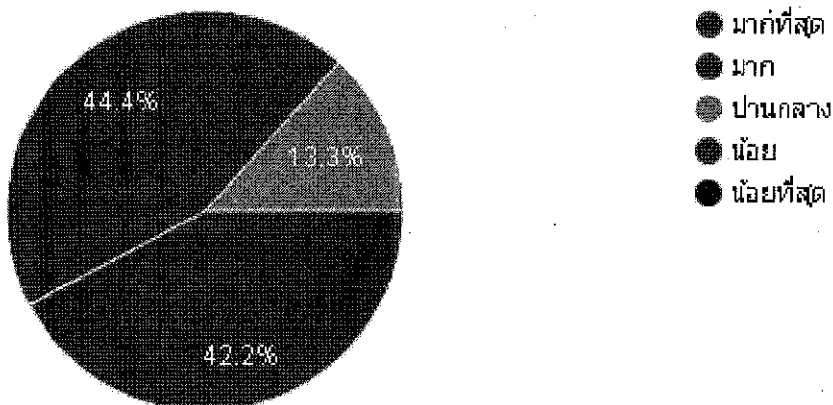
๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



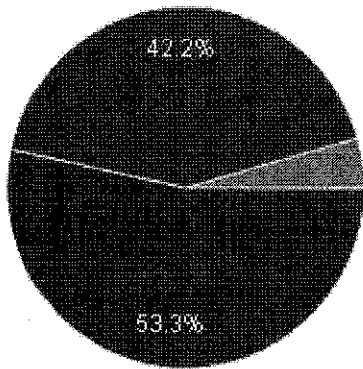
๕. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



๖. การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

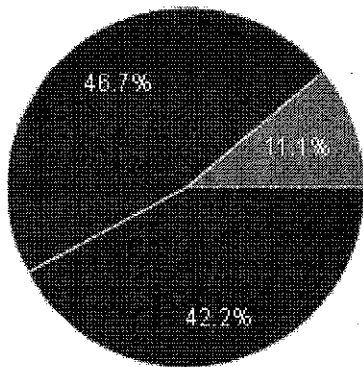


๓. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



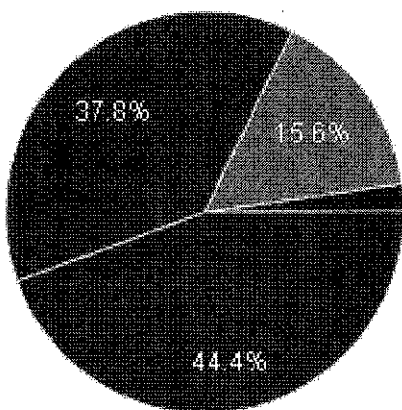
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๔. สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



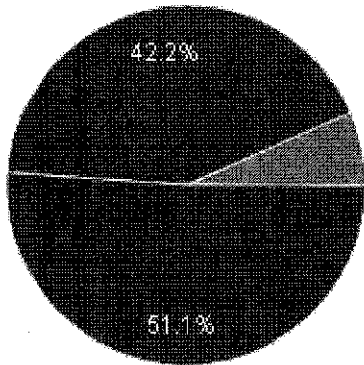
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๕. สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๑๐. ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๑.๑ สภาพแวดล้อม

๑.๒ ชุมชนมีส่วนร่วม แก้ปัญหาในชุมชนด้วยชุมชน

๑.๓ ดีอยู่แล้ว

๑.๔ อยากให้องค์กรกับชุมชนมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง และองค์กรกับชุมชนพัฒนาไปพร้อมๆกัน

๑.๕ ปรับขึ้นเงินเดือนสักหน่อยคับ

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๑ ไม่มี

๒.๒ รางวัลจากผลงานที่ดี

๒.๓ ดีอยู่แล้ว

๒.๔ ศึกษาดูงาน

๓. ความคิดเห็นอื่น ๆ

๓.๑ การทำงานเชิงรุกในพื้นที่

สรุป

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารงานท้องถิ่น

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงการสายงานการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความ เหมาะสม	๑๙ (๕๒.๒)	๒๕ (๕๕.๖)	๑ (๒.๒)	-	-
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อ ผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วน หนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๒๒ (๕๘.๙)	๒๒ (๕๘.๙)	๑ (๒.๒)	-	-
๓. วิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความ เหมาะสม และเป็นธรรม	๒๒ (๕๘.๙)	๒๐ (๕๕.๕)	๑ (๒.๒)	-	-
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๒๑ (๕๖.๗)	๒๕ (๕๓.๓)	-	-	-
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ บุคลากร	๒๓ (๕๑.๑)	๑๘ (๔๐.๐)	๕ (๘.๙)	-	-
๖. การให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๒๒ (๕๘.๙)	๒๒ (๕๘.๙)	๑ (๒.๒)	-	-
๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริม ความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๒๘ (๖๒.๒)	๑๕ (๓๓.๓)	๒ (๔.๕)	-	-
๘. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๒๕ (๕๓.๓)	๑๙ (๕๒.๒)	๒ (๔.๕)	-	-
๙. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนา ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๒๑ (๕๕.๕)	๒๒ (๕๘.๙)	๓ (๖.๗)	-	-
๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	๒๓ (๕๑.๑)	๑๗ (๓๗.๘)	๕ (๑๑.๑)	-	-

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงการสายงานการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม	๘๖.๖๗
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๘๘.๐๐
๓. วิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม	๘๕.๕๕
๔. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๘๙.๓๓
๕. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๘๓.๑๑
๖. การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๘๘.๐๐
๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘๘.๘๙
๘. การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๘๗.๑๑
๙. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๘๓.๕๖
๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	๘๑.๓๓

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของ ผู้บริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๗. การสร้างบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓

๒.๒ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๒๓ (๕๑.๑)	๑๙ (๔๒.๒)	๓ (๖.๗)	-	-
๒. จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	๒๖ (๕๗.๘)	๑๔ (๓๑.๑)	๕ (๑๑.๑)	-	-
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๖ (๓๕.๖)	๒๕ (๕๕.๖)	๔ (๘.๙)	-	-
๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๑๙ (๔๒.๒)	๒๔ (๕๓.๓)	๒ (๔.๔)	-	-
๕. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑๙ (๔๒.๒)	๒๔ (๕๓.๓)	๒ (๔.๔)	-	-
๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๒๓ (๕๑.๑)	๒๐ (๔๔.๔)	๒ (๔.๔)	-	-
๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๒๓ (๕๑.๑)	๒๐ (๔๔.๔)	๒ (๔.๔)	-	-
๘. การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๒๒ (๔๘.๙)	๒๑ (๔๖.๗)	๒ (๔.๔)	-	-
๙. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของหน่วยงาน	๒๓ (๕๑.๑)	๑๘ (๔๐.๐)	๔ (๘.๙)	-	-
๑๐. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๑๙ (๔๒.๒)	๒๒ (๔๘.๙)	๔ (๘.๙)	-	-

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้าน
ทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๒. จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘ พึงพอใจน้อย
ที่สุด คือ ข้อ ๒. ๒. จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑

ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	
๑. นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๘๕.๘๙
๒. จัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน	๘๒.๖๗
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๘๐.๐๐
๔. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๘๕.๘๙
๕. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๘๕.๘๙
๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๘๖.๖๗
๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๖.๖๗
๘. การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๖.๒๒
๙. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของหน่วยงาน	๘๓.๑๑
๑๐. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๘๑.๓๓

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารจัดการด้าน
ทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๖. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนา
คุณภาพงานที่รับผิดชอบ และข้อ ๗. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและ
อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๒.๓ ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการ ทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย	๑๖ (๓๕.๖)	๒๗ (๖๐.๐)	๒ (๔.๔)	-	-
๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๑๖ (๓๕.๖)	๒๕ (๕๕.๖)	๔ (๘.๙)	-	-
๓. การได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือจากเพื่อร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	๑๙ (๔๒.๒)	๒๔ (๕๓.๓)	๒ (๔.๔)	-	-
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๒๑ (๔๖.๗)	๒๒ (๔๘.๙)	๒ (๔.๔)	-	-
๕. การมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	๒๑ (๔๖.๗)	๒๒ (๔๘.๙)	๒ (๔.๔)	-	-
๖. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อ ความต้องการ	๑๖ (๓๕.๖)	๒๕ (๕๕.๖)	๔ (๘.๙)	-	-
๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของ ผู้ร่วมงาน	๒๒ (๔๘.๙)	๒๑ (๔๖.๗)	๒ (๔.๔)	-	-
๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๑๗ (๓๗.๘)	๒๐ (๔๔.๔)	๔ (๘.๙)	-	-
๙. สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๒๐ (๔๔.๔)	๒๑ (๔๖.๗)	๔ (๘.๙)	-	-
๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้	๑๗ (๓๗.๘)	๒๘ (๖๒.๒)	-	-	-

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด คือ ข้อ ๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘

ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพและความปลอดภัย	๘๓.๕๖
๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๘๐.๐๐
๓. การได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๘๔.๘๙
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๘๕.๓/๘
๕. การมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	๘๕.๓/๘
๖. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	๘๐.๐๐
๗. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๘๖.๒๒
๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯลฯ ที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	๗/๓.๓๓
๙. สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๘๑.๓/๘
๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้	๘๗.๕๖

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารจัดการ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด คือ ข้อ ๑๐. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่
ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๖ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
คือ ข้อ ๘. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการ
ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗/๓.๓๓

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร

๓.๑ ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร

ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑๗ (๓๗.๘)	๒๕ (๕๕.๖)	๓ (๖.๗)	-	-
๒. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๓ (๕๑.๑)	๑๘ (๔๐.๐)	๔ (๘.๙)	-	-
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๑ (๔๖.๗)	๑๙ (๔๒.๒)	๕ (๑๑.๑)	-	-
๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑๕ (๓๓.๓)	๒๑ (๔๖.๗)	๗ (๑๕.๖)	๒ (๔.๔)	-
๕. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๐ (๔๔.๔)	๒๐ (๔๔.๔)	๕ (๑๑.๑)	-	-
๖. การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑๙ (๔๒.๒)	๒๐ (๔๔.๔)	๖ (๑๓.๓)	-	-
๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๔ (๕๓.๓)	๑๙ (๔๒.๒)	๒ (๔.๔)	-	-
๘. สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑๙ (๔๒.๒)	๒๑ (๔๖.๗)	๕ (๑๑.๑)	-	-
๙.สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๐ (๔๔.๔)	๑๗ (๓๗.๘)	๗ (๑๕.๖)	๑ (๒.๒)	-
๑๐. ความสมดุลระหว่างงานและวิชาชีพส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒๓ (๕๑.๑)	๑๙ (๔๒.๒)	๓ (๖.๗)	-	-

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจความพึงพอใจต่อผู้บริหาร
ท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร มากที่สุด คือ ข้อ ๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้
เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔. รายได้/
ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔

ความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)
แรงจูงใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร	
๑. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๒.๒๒
๒. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๓.๑๑
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๐.๔๔
แรงจูงใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร	
๔. รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๐.๖๗
๕. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๐.๐๐
๖. การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๗.๗๗
๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๗.๑๑
๘. สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๙.๕๖
๙. สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๗๔.๖๗
๑๐. ความสมดุลระหว่างงานและวิชาชีพส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	๘๕.๘๙

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจความพึงพอใจต่อผู้บริหาร
ท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร มากที่สุด คือ ข้อ ๗. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจ
ให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๑ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔.
รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๗

ส่วนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ

๑. ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๑.๑ สภาพแวดล้อม

๑.๒ ชุมชนมีส่วนร่วม แก้ปัญหาในชุมชนด้วยชุมชน

๑.๓ ดีอยู่แล้ว

๑.๔ อยากให้องค์กรกับชุมชนมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง และองค์กรกับชุมชนพัฒนาไป
พร้อมๆกัน

๑.๕ ปรับขึ้นเงินเดือนสักหน่อยครับ

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๑ ไม่มี

๒.๒ รางวัลจากผลงานที่ดี

๒.๓ ดีอยู่แล้ว

๒.๔ ศึกษาดูงาน

๓. ความคิดเห็นอื่น ๆ

๓.๑ การทำงานเชิงรุกในพื้นที่

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๗๘๖๐๑/..... วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้จัดทำแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจตลอดจนการสร้างคุณภาพสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

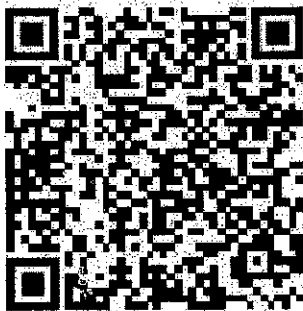
ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดำเนินการตอบแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ผ่านระบบ GOOGLE FORM (QR Code) ท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

สแกน QR Code



หรือ

<https://docs.google.com/forms/d/e/๑FAIpQLScVdoK๗๐awsBLG&vacNRjWWqk-TGn&pNqdSZgBC๓๕c๑๒V๕๘Uw/viewform?vc=๐&c=๐&w=๑&lir=๐>



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๗๘๖๐๑/..... วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ตามที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผูกพันในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงมีความผูกพันในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั้น

ดังนั้น สำนักงานปลัด จึงขออนุมัติจัดทำแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ผ่านระบบ GOOGLE FORM

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางยุวดี ทิพย์สินวล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

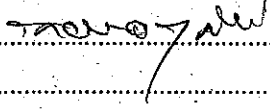
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสาวกล้วยไม้ คุ่มพะเนียด)

หัวหน้าสำนักปลัด

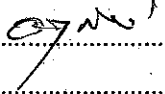
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงาน

บันทึกการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดไว้
ในโคกรหัส

คำถาม การตอบกลับ

ส่วนที่ 1 จาก 4

การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป้าหมายปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จึงได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

เพศ *

- ชาย
- หญิง

อายุ *

- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51-60 ปี

ระดับการศึกษา *

- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษา/ปวช.
- อধ্যปริญญญา/ปวส.
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ประเภทตำแหน่ง *

- บริหาร/อำนวยการ
- วิชาการ
- ททั่วไป
- พนักงานครู
- พนักงานจ้าง

ส่วนที่ 2 จาก 4

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายการบังคับบัญชา การมอบอำนาจ มี *
ความเหมาะสม

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่ง *
เป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของหน่วยงาน

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

วิธีการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็น *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด





คำถาม การตอบกลับ

- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับ * *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และการสร้างสรรค์
วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วย *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย





คำถาม การตอบกลับ

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

2. ความพึงพอใจต่อการบริการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วย *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดสรรกำลังใจการทำงานของหน่วยงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน *

- มากที่สุด



คำถาม การตอบกลับ

 น้อยที่สุด

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล *

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสนับสนุนของหน่วยงานใหม่บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ *

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับ *
* มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดการตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา *
16. มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน *

 มากที่สุด

คำถาม การตอบกลับ

 น้อยที่สุด

การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร*

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมอาชีวอนามัยสุขภาพ และความปลอดภัย *

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม *

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน *

 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

คำถาม การตอบกลับ

- มากที่สุด
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดข่าวสาร รุงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด





คำถาม การตอบกลับ

- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่ง *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ต่อจากส่วนที่ 2 [ไปยังส่วนถัดไป](#)

ส่วนที่ 3 จาก 4

ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด



คำถาม การตอบกลับ

- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมที่ดีกับผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน *

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด



คำถาม การตอบกลับ

- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำ

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำ

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ต่อจากส่วนที่ 3 [ไปยังส่วนถัดไป](#)

ส่วนที่ 4 จาก 4

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำ

ข้อความคำตอบแบบยาว

ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำ

ข้อความคำตอบแบบยาว

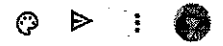
ความคิดเห็นอื่น ๆ

ข้อความคำตอบแบบยาว





บันทึกการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดไว้
ในไดรฟ์



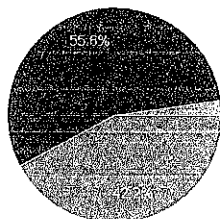
คำถาม การตอบกลับ



ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานโครงการ
บังคับบัญชา การมอบอำนาจ มีความเหมาะสม

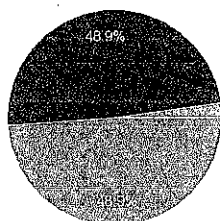
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา
และปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน

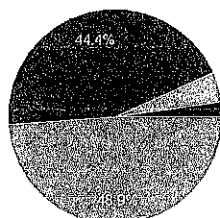
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

วิธีการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็น
ธรรม

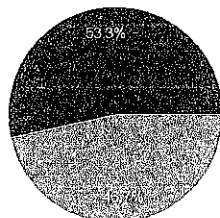
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

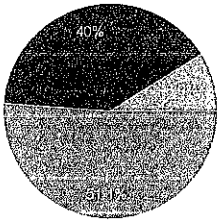
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

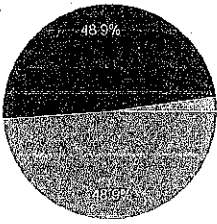
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

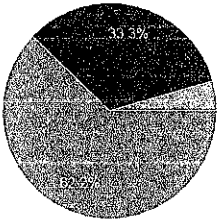
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และการสร้างสรรควัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

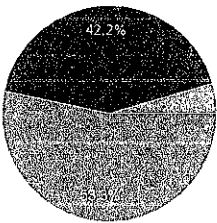
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

คำตอบ 45 ข้อ

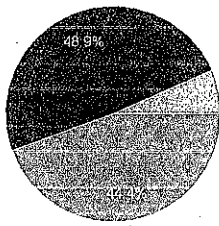


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด



การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาความรู้ ความชำนาญใน การปฏิบัติงาน

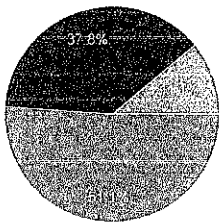
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน/การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

คำตอบ 45 ข้อ

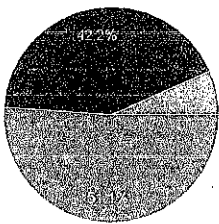


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

2. ความพึงพอใจต่อการบริการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

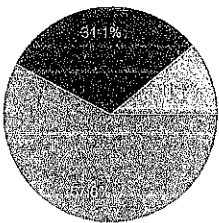
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดสรรกำลังใจการทำงานของหน่วยงาน

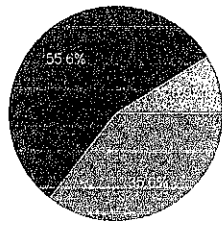
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ

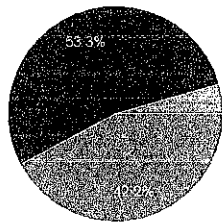
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

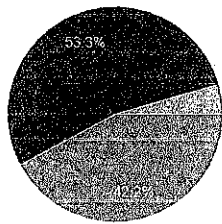
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

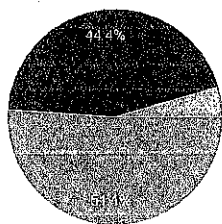
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ

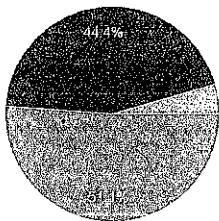
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

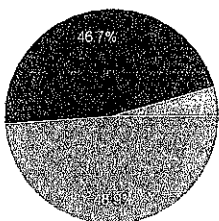
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

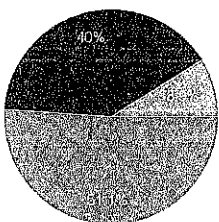
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน

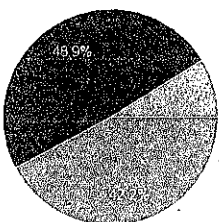
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร

คำตอบ 45 ข้อ

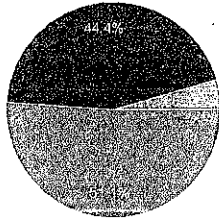


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

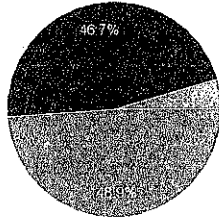
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

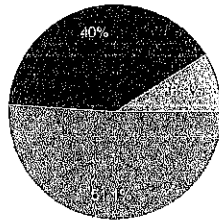
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน

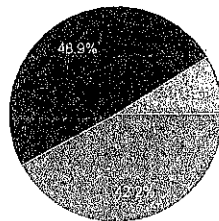
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร

คำตอบ 45 ข้อ



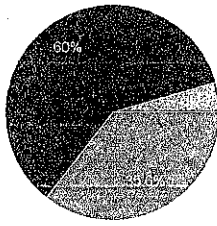
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน



การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริม
 อาชีวอนามัยสุขภาพ และความปลอดภัย

คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม

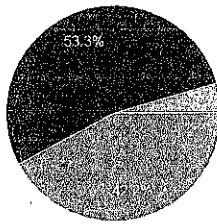
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

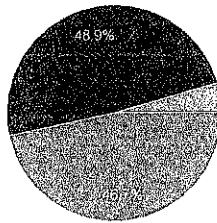
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม

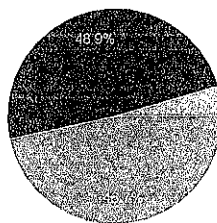
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

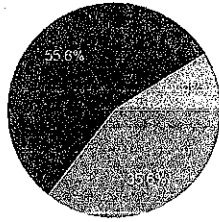
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

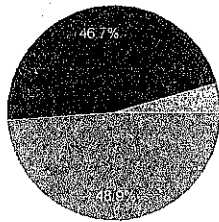
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน

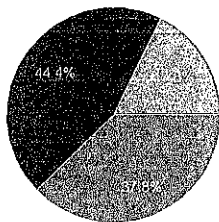
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องข้อมูลข่าวสาร มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

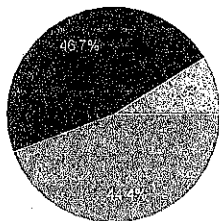
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

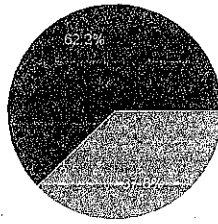
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
แห่งนี้

คำตอบ 45 ข้อ

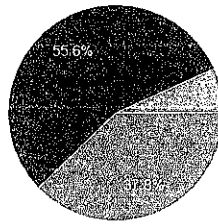


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความพึงพอใจต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

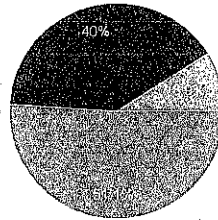
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจใน
การทำงาน

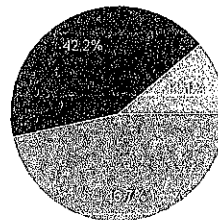
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

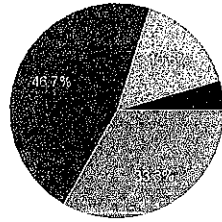
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

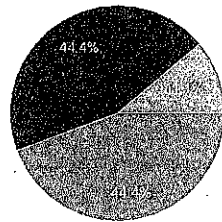
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

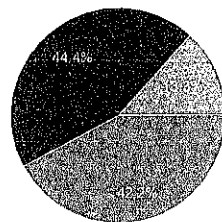
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การบริหารงานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

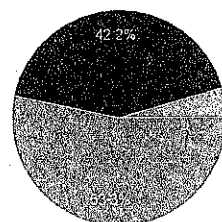
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

คำตอบ 45 ข้อ

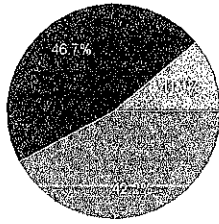


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด



สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ/เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญ
กำลังใจในการทำงาน

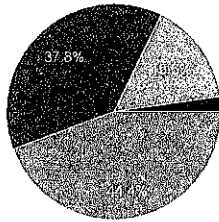
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจใน
การทำงาน

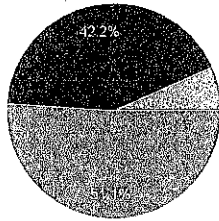
คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

คำตอบ 45 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพ
ในการทำงาน

คำตอบ 5 ข้อ

สภาพแวดล้อม

ชุมชนมีส่วนร่วม แก้ปัญหาในชุมชนด้วยชุมชน

คืออยู่แล้ว

ขยายให้องค์กรกับชุมชนมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง และลงองค์กรกับชุมชนพัฒนาไป
พร้อมๆกัน

ปรับขึ้นเงินเดือนเล็กน้อย



ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพ
ในการทำงาน

คำตอบ 4 ข้อ

ไม่มี

รางวัลจากผลงานที่ดี

คืออยู่แล้ว

ศึกษาดูงาน

ความคิดเห็นอื่น ๆ

คำตอบ 1 ข้อ

การทำงานเชิงรุกในพื้นที่

เงื่อนไขนี้ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรอง โดย Google รวมถึงการละเมิด - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google

