



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ส่วนที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

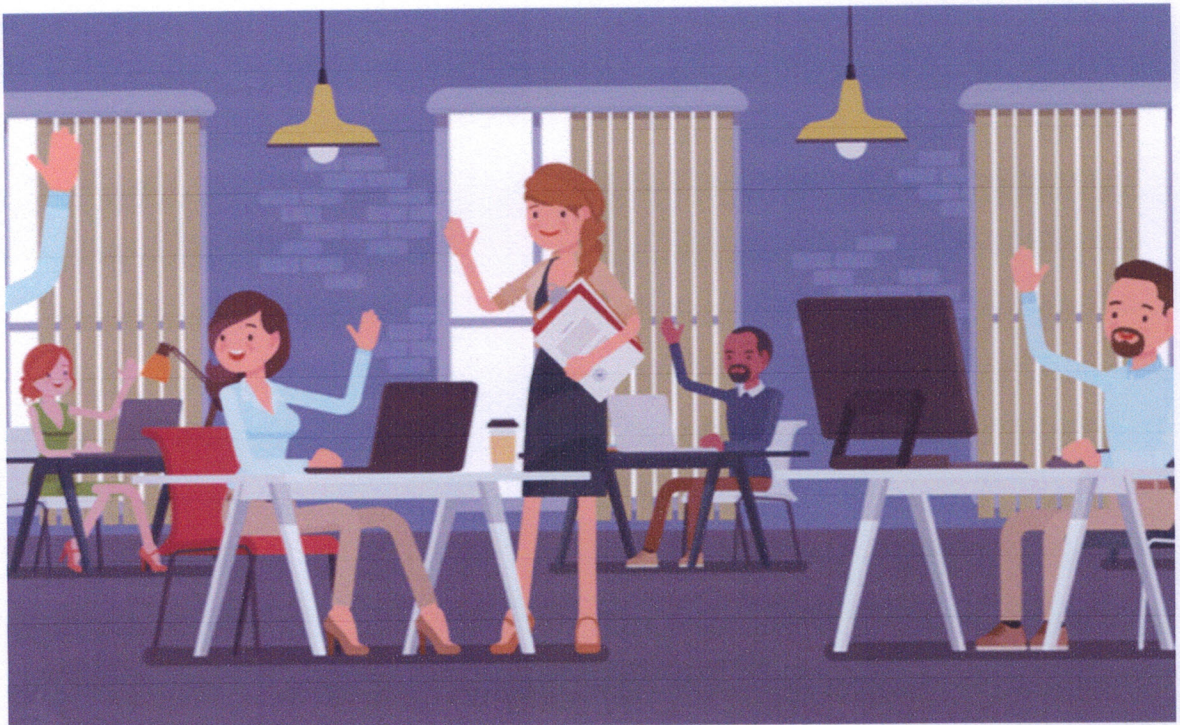
ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

แผนการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำนักงานปลัดงานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

| | หน้า |
|--|--------|
| ส่วนที่ ๑ บทนำ | ๑ - ๓ |
| ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ | ๔ |
| ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ | ๕ - ๑๑ |
| ภาคผนวก | |

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๕ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาขูน จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๗ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- (๒) ด้านเจตคติ
- (๓) ด้านความรู้ความสามารถ
- (๔) ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการ
- (๕) ด้านการพัฒนาองค์กร
- (๖) ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ
- (๗) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง) ๓๑ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

- (๑.๑) มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน
- (๑.๒) มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ
- (๑.๓) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง
- (๑.๔) เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น
- (๑.๕) มีความจริงใจ ให้การช่วยเหลือ แนะนำปรึกษาเมื่อมีปัญหา
- (๑.๖) มีการให้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน

(๒) ด้านเจตคติ

- (๒.๑) มีความศรัทธาในองค์กร
- (๒.๒) ภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติมีหน้าที่ที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้และ

ความสามารถ

- (๒.๓) เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ
- (๒.๔) พึงพอใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงาน

(๓) ด้านความรู้ความสามารถ

- (๓.๑) มีความรู้ ความสารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- (๓.๒) เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน
- (๓.๓) พัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

(๔) ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการ**(๔.๑) ยึดถือคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบในการปฏิบัติงาน****(๔.๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน**

เป็นขั้นตอนชัดเจน

(๔.๓) มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน**(๔.๔) มีความชัดเจนและโปร่งใส****(๕) ด้านการพัฒนาองค์กร****(๕.๑) มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน****(๕.๒) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุน****(๕.๓) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน****(๕.๔) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา****(๕.๕) มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยการศึกษาต่อ การอบรม การประชุม**

สัมมนา ฯลฯ

(๖) ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ**(๖.๑) มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน****(๖.๒) มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและ**

ตรวจสอบได้

(๖.๓) มีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานที่เหมาะสม ยุติธรรม**(๖.๔) คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ****(๖.๕) มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานต่างๆ****(๖.๖) มีความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการต่างๆ****(๗) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ****(๗.๑) มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี****(๗.๒) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ****(๗.๓) มีการประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง****๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู**

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง โดยทำการสุ่มสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๒๕ ชุด

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูประกอบด้วย 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 จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



**แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการปฏิบัติภารกิจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
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 |
|--|--|--|---|-------------------------------------|---|---|--|---------------------------------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | - การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสม | ๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะดวก สวยงาม ปลอดภัย สร้างนิสัย) | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิเวศน์ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕ | จำนวน ๒ ครั้ง/ปี | หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน | กองสาธารณสุขฯ/ ทุกส่วนราชการ |
| | | ๒. การจัดทำวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน | เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน | เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕ | จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่เข้าเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน | บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เริ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๓. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน | เพื่อให้มีห้องน้ำที่สะอาดและมีความปลอดภัย ตลอดจนสร้างสุขนิเวศน์ที่ดีในการรักษาความสะอาดของบุคลากร | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕ | จำนวน ๓ ครั้ง/ปี | หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด และทุกคนมีนิสัยรักษาสะอาด และใช้ห้องน้ำอย่างมีความรับผิดชอบ | สำนักงานเขต/ ทุกส่วนราชการ |
| - การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร | ๑. การสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ๒. จัดทำ/ติดตั้ง/ตรวจสอบสภาพเครื่องจักร ปิคมและระดับเพลิง ฟ้าภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน ๓. การศึกษาข้อบังคับเพลิงและการหนีไฟ เมื่อมีเพลิงเหตุภัยอันตรายที่ทำงาน | เพื่อให้เกิดความปลอดภัยเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย | - | ค.ค.๒๕๖๔ - มิ.ย.๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | สำนักงานเขต | |
| | | เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน | เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ | สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง | -จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด | บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น | สำนักงานเขต | |
| | | เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากพบเหตุภัยเมื่อเกิดเพลิงไหม้ | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น | สำนักงานเขต | |

๒. ปัจจัยที่ก้าวก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
 กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่ รับผิดชอบ |
|--|--|---|--|------------------------------------|--------------------------|--|--|--------------------------|
| ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ | - การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน | ๑. จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง | เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน | รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด | ค.ศ. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อ ปี | การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | - การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ | ๑. การปรับปรุงการ กำหนดค่าตอบแทน/ การขยายระดับ/การ โอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า | เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน | - | ค.ศ. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า | บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง | สำนักงานปลัด |
| | | ๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์ | เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม | - | ค.ศ. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๒ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น | สำนักงานปลัด |

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ/ค่าเป็นการ | ระยะเวลาดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|--------------------------------------|--|---|---------------------|----------------------|-------------------|--|----------------------|
| ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม | ๑. การสร้างช่องทางสื่อสารภายในองค์กร | ๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน | - เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี | - สามารถติดตามและเร่งรัดการทำงานในรอบเดือน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - รับทราบข้อมูลข่าวสารพร้อมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันไม่มีความขัดแย้ง | สำนักงานปลัด |
| | | ๒. จัดให้มีการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | - เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ระดับความผูกพันของบุคลากร และนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหามาและส่งเสริมให้เป็นไปตามความที่ต้องการที่เหมาะสม | สำนักงานปลัด |
| | | ๓. จัดทำแบบปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล | เพื่อให้ได้แบบปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | มีแบบปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น | สำนักงานปลัด |

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่ รับผิดชอบ |
|--------|---|--|---|-----------------------|-------------------------|---|--|--------------------------|
| | | ๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ข่าว และแจ้งผลการเข้ารับการ ฝึกอบรมของพนักงานหลักสูตร ต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่าง อย่างทันสมัย | - เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารข่าว และ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน และ รับทราบข้อมูลการ ฝึกอบรมจากบุคลากรทุก หน่วยงานในแต่ละ หลักสูตร | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๓. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกเวียนแจ้งการ ผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบต. | พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบใหม่ๆ อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง | สำนักงานปลัด |
| | | ๕. เพิ่มช่องทาง ในการร้องเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่นสายด่วน ผู้บริหาร/Line/ Facebook/หรือ เว็บไซต์ของอบต. เป็นต้น | - เพื่อเพิ่มความ หลากหลายช่องทาง สื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | มีช่องทางสื่อสารที่ สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป | บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | ๒. การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร | ๑. การเข้าร่วมแข่งขันกีฬา ประจำปีสัมพันธ์ | เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ ที่แข็งแรงและสร้าง ความรักความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในองค์กร | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ | บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรงและมีความรัก ความสามัคคีมากขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๒. จัดกิจกรรมปลูกป่า | เพื่อให้ บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปลูกฝังการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และ ธรรมชาติ | ๕,๐๐๐ | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม | บุคลากรมี ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน | ทุกส่วนราชการ |

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ให้เกิดขึ้นในองค์กร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--------|---------|--|---|-----------------------------|--|----------------------------|---|----------------------|
| | | ๓ จัดงานเลี้ยงพบปะประจำปี ในช่วงเทศกาลปีใหม่ | เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร | - | ธ.ค.๒๕๖๔ | จำนวน ๓ ครั้ง/ปี | บุคลากรทุกระดับสัมพันธ์กันมากขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๔. จัดกิจกรรมรดน้ำขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในวาระเทศกาลวันสงกรานต์ | เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | - | เม.ย.๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากยิ่งขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๕. จัดกิจกรรม Big cleaning Day | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของสถานที่ราชการ | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๒ ครั้ง/ปี | สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อส่วนรวม | สำนักงานปลัด |
| | | ๖. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีและร่วมใจกันหมั่นทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาทำจิตใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี สังคมมีความสุข | เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ | วันสำคัญทางศาสนา และระยะเวลาตาม ประเพณีที่สืบสองคองคิปลี | อย่างน้อย จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรทุกระดับพร้อมใจกันร่วมทำบุญ ทำความดี เพื่อความสงบสุขของตนเองและสังคม | |

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/ กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่ รับผิดชอบ |
|---------------------------------------|--|--|---|-----------------------|-------------------------|--|--|--------------------------|
| ๔. ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ | ๑. จัดทำสวัสดิการและ บริการตามความ เหมาะสม | ๑. การประกาศเกียรติ- คุณให้กับบุคคลที่มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม | เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความประพฤติ ดี | - | ส.ค.๒๕๖๔ - ส.ค. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนิน รอยตาม | สำนักงานปลัด |
| | | ๒. การจัดหาพวงหรีดและ การเป็นเจ้าภาพงานศพ ญาติพี่น้องของบุคลากร | เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพที่ เกิดขึ้น | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน | ทุกส่วนราชการ |
| | ๒. การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย | ๓. การอวยพรวันเกิด | เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรจ่ายของ วันเกิดที่ส่งพอใจ | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๔. การเยี่ยมผู้ป่วย | เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วย ที่ส่งพอใจ | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๕. การผูกข้อไม้ขี้มือ ให้กับบุตรของบุคลากร | เพื่อสร้างถึงความมี น้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ตลอด บุตร | บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๖. จัดทำวีดิทัศน์และอุปกรณ์ สำหรับให้บุคลากรได้ ออกกำลังกายหรือเล่น กีฬาช่วงหลังเลิกงาน | เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง | - | ค.ค.๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง | สำนักงานปลัด |

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

ที่ ๗ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูมีการพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะทำงาน |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะทำงาน/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

-/๒. ติดตาม...

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวิโรจน์ สุนละวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู



แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ 2565

คำชี้แจง

➡ แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติราชการและ
ต่อองค์กรในรอบปีงบประมาณ รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อใช้ในการปรับปรุงและแก้ไขใน
ส่วนที่บกพร่อง

➡ ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

➡ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำไปพัฒนาและปรับปรุงด้านดัชนีชี้คุณภาพ เกณฑ์การตัดสินการประเมินของ
ในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น การตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงจะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสามารถปรับปรุง
พัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

➡ คำชี้แจงในการตอบ

ตอนที่ 1 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องแสดงสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ซึ่งความหมายของระดับความเห็นมีดังนี้

| | | | | |
|---------------|---------|-------------|----------|----------------|
| 5 = มากที่สุด | 4 = มาก | 3 = ปานกลาง | 2 = น้อย | 1 = น้อยที่สุด |
|---------------|---------|-------------|----------|----------------|

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่น ๆ ระบุ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

- บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น
- พนักงานส่วนตำบล ประเภท วิชาการ
- พนักงานส่วนตำบล ประเภท ทัวไป
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ
- พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ➤ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 1. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ | | | | | |
| 3. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง | | | | | |
| 4. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอ ข้อคิดเห็น | | | | | |
| 5. มีความจริงใจ ให้การช่วยเหลือ แนะนำปรึกษาเมื่อมี ปัญหา | | | | | |
| 6. มีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน | | | | | |
| ➤ ด้านเจตคติ | | | | | |
| 7. มีความศรัทธาในองค์กร | | | | | |
| 8. ภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติมีหน้าที่ที่ปฏิบัติมีลักษณะทำ หายความรู้และความสามารถ | | | | | |
| 9. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 10. พึงพอใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ➤ ด้านความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 11. มีความรู้ ความสารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 12. เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน | | | | | |
| 13. พัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ➤ ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการ | | | | | |
| 14. ยึดถือคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไข ปัญหาจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน | | | | | |
| 16. มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 17. มีความชัดเจนและโปร่งใส | | | | | |
| ➤ ด้านการพัฒนาองค์กร | | | | | |
| 18. มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 19. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุน | | | | | |
| 20. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 21. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 22. มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยการศึกษา ต่อการอบรม การประชุม สัมมนา ฯลฯ | | | | | |
| ➤ ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ | | | | | |
| 23. มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 24. มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ | | | | | |
| 25. มีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานที่เหมาะสม ยุติธรรม | | | | | |
| 26. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ | | | | | |
| 27. มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานต่างๆ | | | | | |
| 28. มีความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการต่างๆ | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ➤ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ | | | | | |
| 29. มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี | | | | | |
| 30. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ | | | | | |
| 31. มีการประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง | | | | | |

๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

จัดทำโดย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

...ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ...