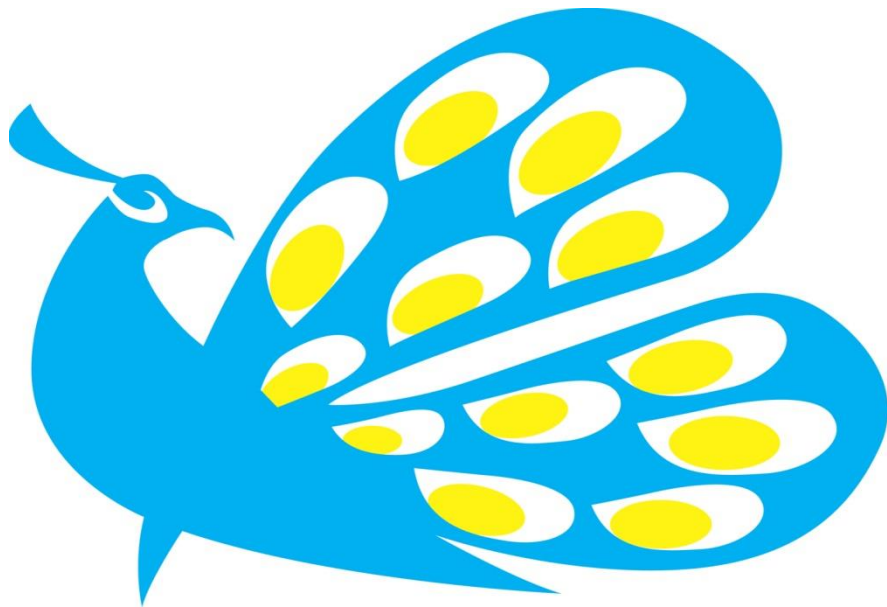


สรุปผลการดำเนินงาน
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน
ระบบทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่



คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
โทร. ๐๗๕๖๕๖๑๔

สรุปผล

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน ระบบทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ประกาศ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูงขึ้น ดังนี้

หัวข้อ/แนวทางประเมิน	รายการ/กิจกรรม/รายละเอียด
๑.มีช่องทางการสื่อสารและ กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ (รายละเอียดแนบท้าย ๑)	การจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และมีกิจกรรมที่ร่วมปฏิบัติงานร่วมกันในทุกเดือน โดยกำหนดให้มีกิจกรรม ๕ ส. ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ทุกศุกร์สุดท้ายของเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
๒.มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่อง ทางการรับฟังข้อร้องเรียนต่าง ๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็น ธรรมด้านทรัพยากรบุคคล (รายละเอียดแนบท้าย ๒)	ประกาศคุณธรรมจริยธรรม และประกาศแนวทางการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
๓.มีการสนับสนุนด้านความ ปลอดภัย สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (รายละเอียดแนบท้าย ๑)	การจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และ สร้างองค์กรน่าอยู่ เพื่อ สุขลักษณะที่ดีของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับ ผู้มาใช้บริการ ประชาชน และคนปฏิบัติงานด้วยกัน
๔.มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่ม ศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากร บุคคล กิจกรรมที่ ๑ (รายละเอียดแนบท้าย ๓)	กิจกรรมที่ ๑ - โครงการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔ วัตถุประสงค์ ๑ เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก

โครงการ “กิจกรรม ๕ ส” (Big Cleaning Day)

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๑.ชื่อโครงการ กิจกรรม ๕ ส.

๒.หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน คือ กิจกรรม ๕ ส. ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ซึ่ง ๓ ส แรกเป็นการพัฒนาสถานที่ ส่วนที่ ๒ ส หลังเป็นการพัฒนานคน

๕ ส. เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนของการทำกิจกรรม ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น การขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุและงบประมาณและการลดการเก็บเอกสารที่ซ้ำซ้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. จึงได้จัดกิจกรรม ๕ ส. ขึ้นภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับประชาชน ผู้ใช้บริการ

๓.วัตถุประสงค์

- ๑.เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงานการให้บริการประชาชนให้ทันสมัยและรวดเร็ว
- ๒.เพื่อให้สถานที่ราชการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ทั้งการจัดสำนักงาน เอกสาร ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน
- ๓.เพื่อยกระดับคุณภาพงานให้มีมาตรฐานการทำงานและให้บริการเป็นแบบอย่างเดียวกันที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน
- ๔.เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการทำงาน ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐ
- ๕.เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มีขวัญกำลังใจ ทัศนคติที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยม วิถีคิดและวิถีทำงานใหม่ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับประชาชน

๔.เป้าหมาย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประกอบด้วย

๑)สำนักปลัด

๒)กองคลัง

๓)กองช่าง

๔)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ร่วมกันดำเนินกิจกรรม ๕ ส

๔.๑ ผลผลิต

๑)บุคลากรทุกคนได้ดำเนินกิจกรรม ๕ ส (สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)

ก.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะสาง**

-จัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน งบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ ตู้เก็บเอกสารฯลฯ

-เหลือเนื้อที่ใช้อย่างอื่น

-ที่ทำงานดูกว้างและโล่งขึ้น สะอาดตามากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่มีสุขภาพจิตที่ดี

-จัดความผิดพลาดจากการทำงานและสภาพแวดล้อมไม่ดี

ข.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะดวก**

-จัดการค้นหาเอกสาร

-เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

-ยึดสโลแกน “หยิบก็ง่าย หายก็รู้ ดูก็งามตา”

-เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ค.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะอาด**

-เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน

ง.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สุขลักษณะ**

-สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ สะอาดหมดจดยิ่งขึ้น มีบรรยากาศร่มรื่นน่าทำงานเปรียบเสมือนที่

พักผ่อน

-พนักงานแต่งกายถูกระเบียบ สะอาดหมดจดยิ่งขึ้น มีบรรยากาศร่มรื่น น่าทำงาน เปรียบเสมือนที่

พักผ่อน

จ.พนักงานแต่งกายให้ถูกระเบียบ สร้างนิสัย

-บุคลากรทุกคนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

-ประชาชนผู้รับบริการได้รับบริการที่มีความสะดวกรวดเร็ว

๔.๒ ผลลัพธ์

๑)องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง สามารถพัฒนางานบริหารจัดการและงานบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่อเนื่อง

๕.ระยะเวลาดำเนินการ

เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓- กันยายน ๒๕๖๔ และจะดำเนินกิจกรรม ๕ ส ต่อเนื่องทุกปี โดยแบ่งกลุ่มกิจกรรม ๕ ส. ตามส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑.สำนักปลัด

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.กิจกรรมและแผนปฏิบัติงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ๒๕๖๓			ระยะเวลา ดำเนินการ ๒๕๖๔								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.เสนอโครงการ	→	→	→									
๒.ประชาสัมพันธ์โครงการ	→	→										
๓.แบ่งพื้นที่รับผิดชอบ		→	→									
๔.ถ่ายรูปก่อนดำเนินกิจกรรม ๕ส		→	→									
๕.ลงมือทำงานตามกลุ่มงาน				→	→	→	→	→				
๖.ทุกวันศุกร์ “Big Cleaning Day” ทำความสะอาดร่วมกัน				→	→	→	→	→	→	→	→	→
๗.ถ่ายรูปหลังทำกิจกรรม ๕ ส.				→	→	→	→	→	→	→	→	→
๘.ประเมินผลการทำงานทุก ๑ เดือน				→	→	→	→	→	→	→	→	→

๗.งบประมาณ

งบประมาณสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

๘.ผู้รับผิดชอบโครงการ

หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ กลุ่ม

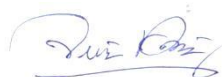
๙.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.ประชาชนได้รับบริการที่ทันสมัยและรวดเร็ว

๒.สถานที่ราชการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ทั้งการจัดสำนักงาน เอกสาร ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

๓.ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มีขวัญกำลังใจ ทักษะที่ดี ปรับเปลี่ยนค่านิยม วิธีคิดและวิธีทำงานใหม่เพื่อสร้างความประทับใจให้กับประชาชน

(ลงชื่อ)



ผู้เขียนโครงการ

(นางจรรญศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

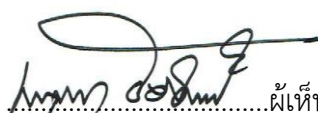


ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ว่าที่ร้อยตรี.....



ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)



ผู้อนุมัติโครงการ

(นฤนาท ชัยสวัสดิ์)

(นายวินัย มากสม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
เรื่อง การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีกรอบแนวคิด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยูง ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมี คุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบาย จึงขอประกาศ นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามและ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต
๒. สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของ องค์การ
๓. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมานำทางชีวิตมีความขยันประหยัดและ ซื่อสัตย์
๔. การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค
๕. สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเครือข่าย ทุกภาคส่วน
๖. พึ่งปฏิบัติยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง นำมาปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน

เพื่อเป็นศูนย์กลางในการศึกษาวิจัย และเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายทางด้านจริยธรรมในระบบราชการ และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐ และให้บริการแก่ประชาชน จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวินัย มากสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

โครงการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น
ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
ประจำปี ๒๕๖๔

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ผู้มีคุณธรรม
และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
ประจำปี ๒๕๖๓

๒. หลักการและเหตุผล :

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน ในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้นการที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน หากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใส่เกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรงซึ่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้พระราชทานคุณธรรม ๔ ประการ แก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ดังนี้

ประการที่ ๑ คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่ ๒ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น

ประการที่ ๓ คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่ ๔ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม ๔ ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

คุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคนและตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมบังเกิดผลในทางปฏิบัติ

๑. ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนให้รับรู้และเข้าใจอย่างแจ่มชัดว่าการประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานของตนเป็นอย่างไร พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่พึงละเว้น

๒. การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ การประกาศเกียรติคุณ การประกาศชื่อทางสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้มาตรการที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการยกย่องให้รางวัล คือ การไม่สนับสนุนผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้กระทำดี

๓. การเป็นแบบอย่าง (model) คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็น โดยจุดเน้นสำคัญ คือ ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

๔. การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันรณรงค์ให้เกิดการถือปฏิบัติ

๕. การจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ การจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่น ประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่น โดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจัดให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือตัดสิน จะทำให้เกิดพลังผลักดันจากภายนอกได้อีกส่วนหนึ่ง

๖. การประชาสัมพันธ์ คือ เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ กระจายข่าวในรูปแบบของสื่อประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคมได้รับทราบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร เช่น จัดทำโปสเตอร์ ติดประกาศ ทำจดหมายข่าว แผ่นพับ วิดีทัศน์ เป็นต้น

๗. การศึกษาดูงาน คือ การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีได้ หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของหน่วยงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวของเจ้าหน้าที่เอง

๘. นำหลักธรรมหรือคำสอนของศาสนาต่างๆ มาใช้กับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เมื่อวันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ , ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง จังหวัดกระบี่ พ.ศ. ๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการกระทำนั้นเกิดความคุ้มค่าและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้พิจารณาอนุมัติต่อไป

๓. วัตถุประสงค์ :

- ๓.๑ เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
- ๓.๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล
- ๓.๔ เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง
- ๓.๕ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙
- ๓.๖ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. เป้าหมาย :

- ๔.๑ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
- ๔.๒ จัดทำประกาศนียบัตรยกย่องและเชิดชูเกียรติ

๕. วิธีดำเนินการ :

- ๕.๑ เสนอโครงการ เพื่อพิจารณาขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น
- ๕.๒ เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในสังกัดรับทราบในโครงการและวัตถุประสงค์ของโครงการ
- ๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๕
- ๕.๔ ประชุมคณะกรรมการฯ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔
- ๕.๖ ดำเนินการตามโครงการฯ
- ๕.๗ ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม ๒๕๖๔ - ธันวาคม ๒๕๖๔

๗. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

๑๐. ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ๑๐.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติ
- ๑๐.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

๑๑. วิธีการประเมินผล

จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามและประเมินผลเพื่อเสนอผลการดำเนินงานต่อนายกองค้การ
บริหารส่วนตำบล

๑๒. ผู้เขียนโครงการ

(ลงชื่อ)  ผู้เขียนโครงการ
(นางจรรยาสุริ นวลศรี)
นักทรัพยากรบุคคล

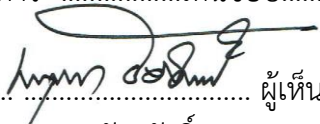
๑๓. ผู้เสนอโครงการ

ความเห็นผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

๑๔. ผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ :

ความเห็นผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ เห็นชอบ.....

ว่าที่ร้อยตรี  ผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ
(นถนาท ชัยสวัสดิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

๑๕. ผู้อนุมัติโครงการ :

ความเห็นผู้อนุมัติโครงการ อนุมัติ.....

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายวินัย มากสม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสำนักงานปลัด โทร.๐ ๒๕๖๕๖๑๔๐

ที่- วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ด้วยสำนักงานปลัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง และการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องมีฐานข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น สำนักปลัด จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง โดยมีรายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางจรรณศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ (MPQA) และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานระดับภาพรวม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางด้านบุคลากรและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
๓. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☒ ที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๐ - ๔๐ ปี ☐ ๔๐ - ๕๐ ปี ☐ ๕๐ - ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ปวช. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง ☐ พนักงานจ้าง ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ข้าราชการ

๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
๒. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน					
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน					
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๗. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน					
๘. ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร					
๑๐. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน					

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ					
๒. ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร					
๓. ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
๔. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ					
๕. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน					
๖. ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
๗. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร					
๘. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร					

ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล					
๒. ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร					
๓. ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
๔. ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน					
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี					

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑.ความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น					
๒.ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น					
๓..ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารท้องถิ่น					

๓. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ท่านอยากให้ อบต.ห้วยยูง พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ

.....

.....

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

๓. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ
ของบุคลากรและร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสำนักงานปลัด โทร.๐ ๗๕๖๕๖๑๔๐

ที่- วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ตามหนังสือ สำนักงานปลัด ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจ ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาจุดด้อยของหน่วยงาน นั้น

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจรรณศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)

หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ว่าที่ร้อยตรี

(นฤนาท ชัยสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

(นายวินัย มากสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

สำนักงานปลัด ขอความร่วมมือสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อจะได้นำมาเป็นฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรน่าอยู่ต่อไป นั้น สรุปผลการดำเนินการตามแบบสอบถาม ดังนี้

เป้าประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถาม

๑. เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด
๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนา องค์กร
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นจุดด้อย และเสริมสร้างในส่วนที่เป็นจุดเด่นขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถาม

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และสถานะ
๒. เนื้อหาแบบสอบถาม
 - ๒.๑ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน
 - ๒.๒ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
 - ๒.๓ ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
๓. ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นของบุคลากรในสังกัด ไม่จำกัด อายุ เพศ และตำแหน่ง
๒. บุคลากรให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร
๓. ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากร
๔. ผู้บังคับบัญชา นำความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อปรับใช้ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การวัดผล

- | | |
|---------------------|------------------|
| ๑. พึงพอใจมากที่สุด | ร้อยละ ๘๑ – ๑๐๐ |
| ๒. พึงพอใจมาก | ร้อยละ ๖๖ – ๘๐ |
| ๓. พึงพอใจปานกลาง | ร้อยละ ๕๐ – ๖๕ |
| ๔. พึงพอใจน้อย | ต่ำกว่าร้อยละ ๔๙ |

ผลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ดังนี้

- | | |
|--|---|
| ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๓๐ ชุด | |
| ๑.๑ ไม่ส่งแบบสอบถาม | จำนวน ๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐ |
| ๑.๒ ส่งแบบสอบถาม | จำนวน ๒๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐ |
| ๑.๑.๑ ชาย | ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖ จากผู้ส่งแบบสอบถาม |
| ๑.๑.๒ หญิง | ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔ จากผู้ส่งแบบสอบถาม |
| ๑.๑.๓ ไม่ระบุเพศ | - คน คิดเป็นร้อยละ - จากผู้ส่งแบบสอบถาม |

๒. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒.๑ ต่ำกว่า ๒๐ ปี	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
๒.๒ ๒๐ – ๓๐ ปี	จำนวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖
๒.๓ ๓๐ – ๔๐ ปี	จำนวน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐
๒.๔ ๔๐ – ๕๐ ปี	จำนวน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐
๒.๕ ๕๐ – ๖๐ ปี	จำนวน	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๔
๒.๖ ไม่ระบุช่วงอายุ	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ -

๓. ระดับการศึกษา

๓.๑ มัธยมศึกษา	จำนวน	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘
๓.๒ ปวช.	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
๓.๓ ปวส.	จำนวน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒
๓.๔ ปริญญาตรี	จำนวน	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๖
๓.๕ สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒
๓.๖ ไม่ระบุวุฒิการศึกษา	จำนวน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒

๔. ประเภทตำแหน่ง

๔.๑ พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘
๔.๓ ข้าราชการ	จำนวน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐
๔.๔ ไม่ระบุสถานะ	จำนวน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒

๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร

<u>ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร</u>	ร้อยละความพึงพอใจ
๑..ความพึงพอใจที่มีต่อการงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๘๓
๒.ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	๘๘
๓.ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๗๔
๔.ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๗๖.๑
๕.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน	๗๑.๓
๖.ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๐.๘
๗.ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘๐
๘.ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๘๔.๖
๙.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร	๘๑.๘
๑๐.ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๘๒.๗

<u>ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน</u>	
๑.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ	๗๖
๒.ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๗๒
๓.ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	๗๑.๐
๔.ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๗๐.๓
๕.ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน	๗๓
๖.ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๗๓
๗.ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	๗๕
๘.ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	๘๐
๙.ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร	๘๐

<u>ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน</u>	ร้อยละความพึงพอใจ
๑.ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล	๗๕.๐๐
๒.ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร	๗๗.๘๐
๓.ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๘๐.๘๐
๔.ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๑.๐๐
๕.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน	๘๐.๐๐
๖.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี	๗๐.๐๐

<u>ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น</u>	ร้อยละความพึงพอใจ
๑.ความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	๘๐.๐๐
๒.ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น	๗๙.๐๐
๓.ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารท้องถิ่น	๘๐.๐๐

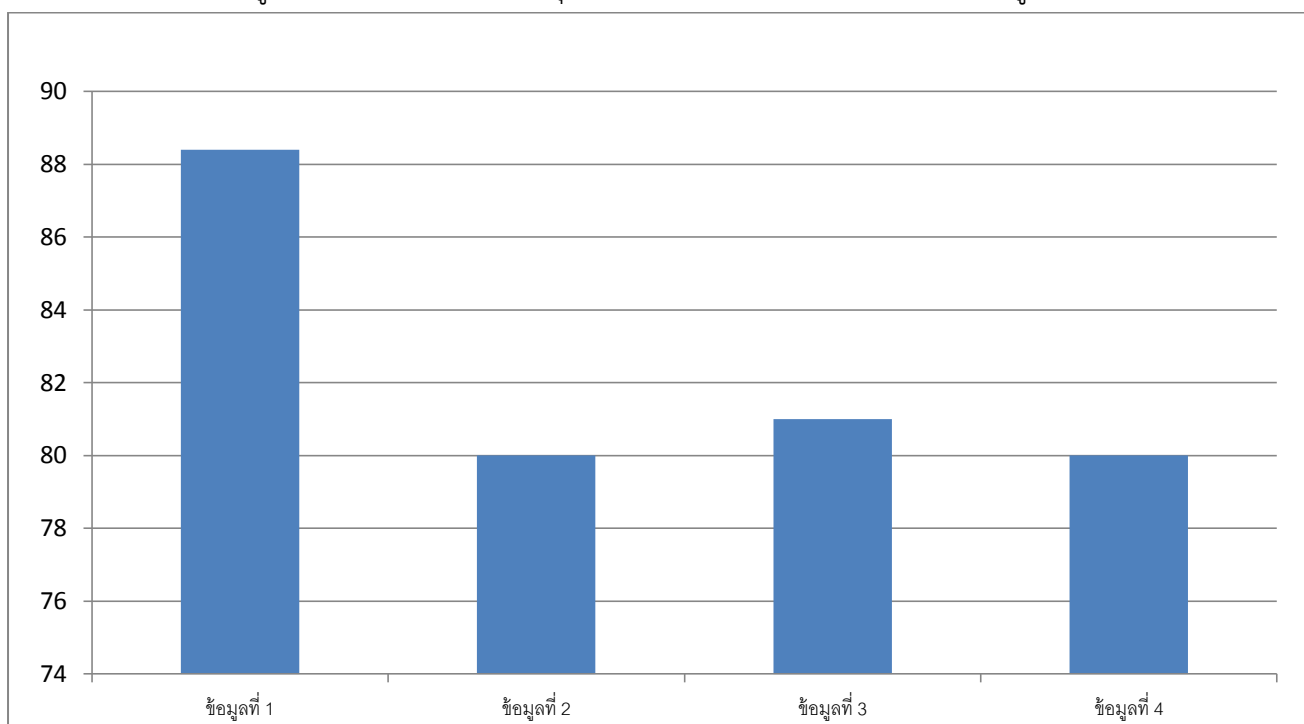
๔. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๔. ท่านอยากให้ อบต.ห้วยยูง พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ
 - ๔.๑ อยากให้มีการวางกฎระเบียบในการถือปฏิบัติกันโดยเคร่งครัด
 - ๔.๒ อยากให้พิจารณาด้านจิตสำนึกของบุคลากร การร่วมงาน การมีจิตอาสา
 - ๔.๓ อยากให้องค์กรพัฒนาไปในด้านจิตใจ ในการช่วยเหลือกัน การรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน ให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - ๔.๔ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีจิตอาสาในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 - ๔.๕ บริการประชาชนทุกระดับ ให้ประทับใจ
 - ๔.๖ พัฒนาด้านความรู้ คุณธรรม ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน
๕. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ๕.๑ กำลังใจจากทีมงานและผู้บริหาร
 - ๕.๒ สามารถเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้
 - ๕.๓ ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตำบลให้เจริญก้าวหน้า
 - ๕.๔ ประเมินความดีความชอบ จากผลงานและการปฏิบัติงาน
 - ๕.๕ คำติชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่
 - ๕.๖ จัดอบรมและกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างพลังในการทำงาน และมีใจรักองค์กร
 - ๕.๗ ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน
๖. ความคิดเห็นอื่น ๆ
 - ๖.๑ อยากให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้
 - ๖.๒ เดินตามทิศทางที่ผู้บริหารมองเห็นว่าเป็นหนทางที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์แบบสอบถามใน ๓ หัวข้อหลัก ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร | คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔ |
| ๒. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน | คิดเป็นร้อยละ ๘๐ |
| ๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน | คิดเป็นร้อยละ ๘๑ |
| ๔. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น | คิดเป็นร้อยละ ๘๐ |

แผนภูมิแสดงความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



ข้อมูลที่ ๑ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร

ข้อมูลที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน

ข้อมูลที่ ๓ ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ข้อมูลที่ ๔ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น

สรุปผล จากแผนภูมิ ข้างต้น

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กรคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด

แนวทางปรับปรุงแก้ไข -

แนวทางการต่อยอด การพัฒนาเพิ่มบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากว่า ระดับคะแนน ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด (เกณฑ์ความพอใจมากที่สุด ๘๑ - ๑๐๐) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูงจึงควรเพิ่มบรรยากาศที่น่าอยู่ให้มากกว่าเดิม โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ วางแผนการทำงานที่ดี ฯลฯ

๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมาก

แนวทางปรับปรุงแก้ไข -

แนวทางการต่อยอด การพัฒนาเพิ่มการสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสังกัดให้มากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาจากระดับพึงพอใจมาก ไปสู่ความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจาก ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ความพึงพอใจมาก ๖๖ – ๘๐) กิจกรรม ที่เพิ่มความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เช่น การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อื่น ๆ สวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับ รวมถึงกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคีให้กับบุคลากรในสังกัดด้วย และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม

๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ ๘๑ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด

แนวทางปรับปรุงแก้ไข -

แนวทางการต่อยอด การพัฒนา เนื่องจาก ระดับ คะแนน ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด (เกณฑ์ความพอใจมากที่สุด ๘๑ - ๑๐๐) และมีโอกาสที่จะลดระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ดังนั้น การเพิ่มค่าร้อยละในหัวข้อนี้ คือเพิ่มความรักสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ เพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน การเป็นแบบอย่างที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

- ๔.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่นคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

สำนักงานปลัด ได้วิเคราะห์จากผลการสอบถามความพึงพอใจ ๑๐๐ % จากแบบสอบถามของผู้ที่ส่งแบบสอบถามเท่านั้น และยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง ที่องค์กรยังไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากบางคนปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ที่ทำให้ผลการสอบถามยังไม่เต็ม ๑๐๐ % ของพนักงานทั้งหมด ปัญหาหนึ่งที่หน่วยงานเราต้องเสริมสร้างความรักความสามัคคี ความรักในองค์กรและหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี การสอบถามตามแบบสอบถามนี้ แสดงผลเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญที่สุด เราจะทำอย่างไร ให้องค์กรเราดีอย่างที่เราเป็นอยู่ และเป็นองค์กรที่น่าอยู่ในใจของบุคลากร ต่อไป และส่วนที่รับผิดชอบในส่วนนี้ จะให้ความสำคัญและพัฒนาความคิด รวมถึงความต้องการในปณมณิของบุคลากรต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ขอขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน และจะปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ดีต่อไปเพื่อองค์กรของเรา
