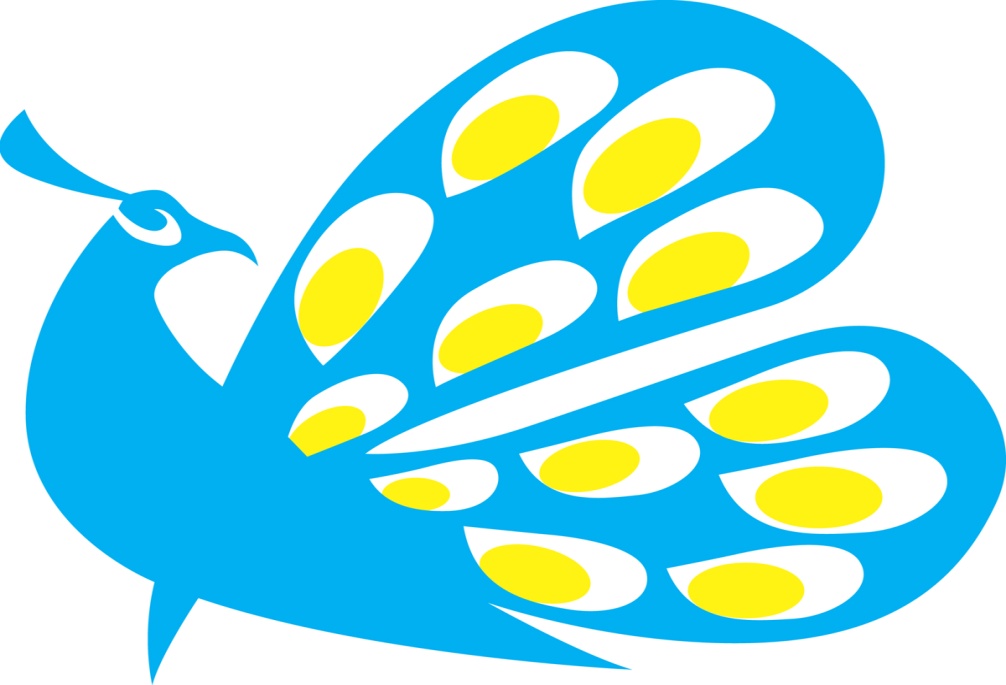
**สรุปผลการดำเนินงาน**

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน**

**ระบบทรัพยากรบุคคล**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

**อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่**



**คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

**โทร. 07565614**

**สรุปผล**

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน**

**ระบบทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

-----------------------------

###### ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ประกาศ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2563 โดยคณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ดังนั้น คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูงขึ้น ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **หัวข้อ/แนวทางประเมิน** | **รายการ/กิจกรรม/รายละเอียด** |
| 1.มีช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์  **(รายละเอียดแนบท้าย 1)** | การจัดโครงการกิจกรรม 5 ส. ในสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และมีกิจกรรมที่ร่วมปฏิบัติงานร่วมกันในทุกเดือน โดยกำหนดให้มีกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ทุกศุกร์สุดท้ายของเดือน ตั้งแต่เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป |
| 2.มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียนต่าง ๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมด้านทรัพยากรบุคคล  **(รายละเอียดแนบท้าย 2)** | ประกาศคุณธรรมจริยธรรม และประกาศแนวทางการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง |
| 3.มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  **(รายละเอียดแนบท้าย 1)** | การจัดโครงการกิจกรรม 5 ส. ในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และ สร้างองค์กรน่าอยู่ เพื่อสุขลักษณะที่ดีของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับ ผู้มาใช้บริการ ประชาชน และคนปฏิบัติงานด้วยกัน |
| 4.มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล  กิจกรรมที่ 1  **(รายละเอียดแนบท้าย 3)**  **กิจกรรมที่ 2**  (รายละเอียดแนบท้าย 1)  กิจกรรมที่ 3  (รายละเอียดแนบท้าย 4) | **กิจกรรมที่ 1**   * โครงการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น   ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน  ดีเด่นประจำปี 2563  วัตถุประสงค์  1 เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น  2. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ  3. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล  4. เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง  5. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่ง  ราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 279  6. เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550  **กิจกรรมที่ 2**  -โครงการจัดกิจกรรม 5 ส. ในสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และมีกิจกรรมที่ร่วมปฏิบัติงานร่วมกันในทุก เดือน โดยกำหนดให้มีกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ทุกศุกร์สุดท้ายของเดือน ตั้งแต่เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป  **กิจกรรมที่ 3** การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสำรวจความพึงพอใจ การสร้างความร่วมมือ การเคารพแนวคิดที่หลากหลาย ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง และสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรน่าอยู่ ต่อไป |
| 5.มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  **(รายละเอียดแนบท้าย 4)** | การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสำรวจความพึงพอใจ การสร้างความร่วมมือ การเคารพแนวคิดที่หลากหลาย ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง และสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรน่าอยู่ต่อไป |

**ภาคผนวก**

**รายละเอียดแนบท้าย 1**

**โครงการ “กิจกรรม 5 ส” (Big Cleaning Day)**

**หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

**1.ชื่อโครงการ กิจกรรม 5 ส.**

**2.หลักการและเหตุผล**

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน คือ กิจกรรม 5 ส. ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ซึ่ง 3 ส แรกเป็นการพัฒนาสถานที่ ส่วนที่ 2 ส หลังเป็นการพัฒนาคน

5 ส. เป็นกิจรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนของการทำกิจกรรม ได้แก่สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น การขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุและงบประมาณและการลดการเก็บเอกสารที่ซ้ำซ้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจกรรม 5 ส. จึงได้จัดกิจกรรม 5 ส. ขึ้นภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับประชาชนผู้ใช้บริการ

**3.วัตถุประสงค์**

1.เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงานการให้บริการประชาชนให้ทันสมัยและรวดเร็ว

2.เพื่อให้สถานที่ราชการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ทั้งการจัดสำนักงาน เอกสาร ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

3.เพื่อยกระดับคุณภาพงานให้มีมาตรฐานการทำงานและให้การบริการเป็นแบบอย่างเดียวกันที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

4.เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการทำงาน ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐ

5.เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มีขวัญกำลังใจ ทัศนคติที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยม วิธีคิดและวิธีทำงานใหม่ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับประชาชน

**4.เป้าหมาย**

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ประกอบด้วย

1)สำนักปลัด

2)กองคลัง

3)กองช่าง

4)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ร่วมกันดำเนินกิจกรรม 5 ส

**4.1 ผลผลิต**

1)บุคลากรทุกคนได้ดำเนินกิจกรรม 5 ส (สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)

ก.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะสาง**

-ขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน งบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ ตู้เก็บเอกสารฯลฯ

-เหลือเนื้อที่ใช้สอยไปทำอย่างอื่น

-ที่ทำงานดูกว้างและโล่งขึ้น สะอาดตามากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่มีสุภาพจิตที่ดี

-ขจัดความผิดพลาดจากการทำงานและสภาพแวดล้อมไม่ดี

ข.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะดวก**

-ขจัดการค้นหาเอกสาร

-เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

-ยึดสโลแกน “หยิบก็ง่าย หายก็รู้ ดูก็งามตา”

-เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ค.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สะอาด**

-เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน

ง.ผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอน **สุขลักษณะ**

-สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ สะอาดหมดจดยิ่งขึ้น มีบรรยากาศร่มรื่นน่าทำงานเปรียบเสมือนที่พักผ่อน

-พนักงานแต่งกายถูกระเบียบ สะอาดหมดจดยิ่งขึ้น มีบรรยากาศร่มรื่น น่าทำงาน เปรียบเสมือนที่พักผ่อน

จ.พนักงานแต่งกายให้ถูกระเบียบ สร้างนิสัย

-บุคลากรทุกคนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

-ประชาชนผู้รับบริการได้รับบริการที่มีความสะดวกรวดเร็ว

**4.2 ผลลัพธ์**

1)องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง สามารถพัฒนางานบริหารจัดการและงานบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่อเนื่อง

**5.ระยะเวลาดำเนินการ**

เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562- กันยายน 2563 และจะดำเนินกิจกรรม 5 ส ต่อเนื่องทุกปี โดยแบ่งกลุ่มกิจกรรม 5 ส. ตามส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1.สำนักปลัด

2.กองคลัง

3.กองช่าง

4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**6.กิจกรรมและแผนปฎิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ขั้นตอนดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ 2562** | | | **ระยะเวลา**  **ดำเนินการ 2563** | | | | | | | | |
|  | ตค. | พย. | ธค. | มค. | ก.พ. | มีค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| 1.เสนอโครงการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.ประชาสัมพันธ์โครงการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.แบ่งพื้นที่รับผิดชอบ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.ถ่ายรูปก่อนดำเนินกิจกรรม 5ส |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.ลงมือทำงานตามกลุ่มงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.ทุกวันศุกร์ “Big Cleaning Day”  ทำความสะอาดร่วมกัน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.ถ่ายรูปหลังทำกิจกรรม 5 ส. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.ประเมินผลการทำงานทุก 1 เดือน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**7.งบประมาณ**

งบประมาณสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**8.ผู้รับผิดชอบโครงการ**

หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 กลุ่ม

**9.ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1.ประชาชนได้รับบริการที่ทันสมัยและรวดเร็ว

2.สถานที่ราชการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ทั้งการจัดสำนักงาน เอกสาร

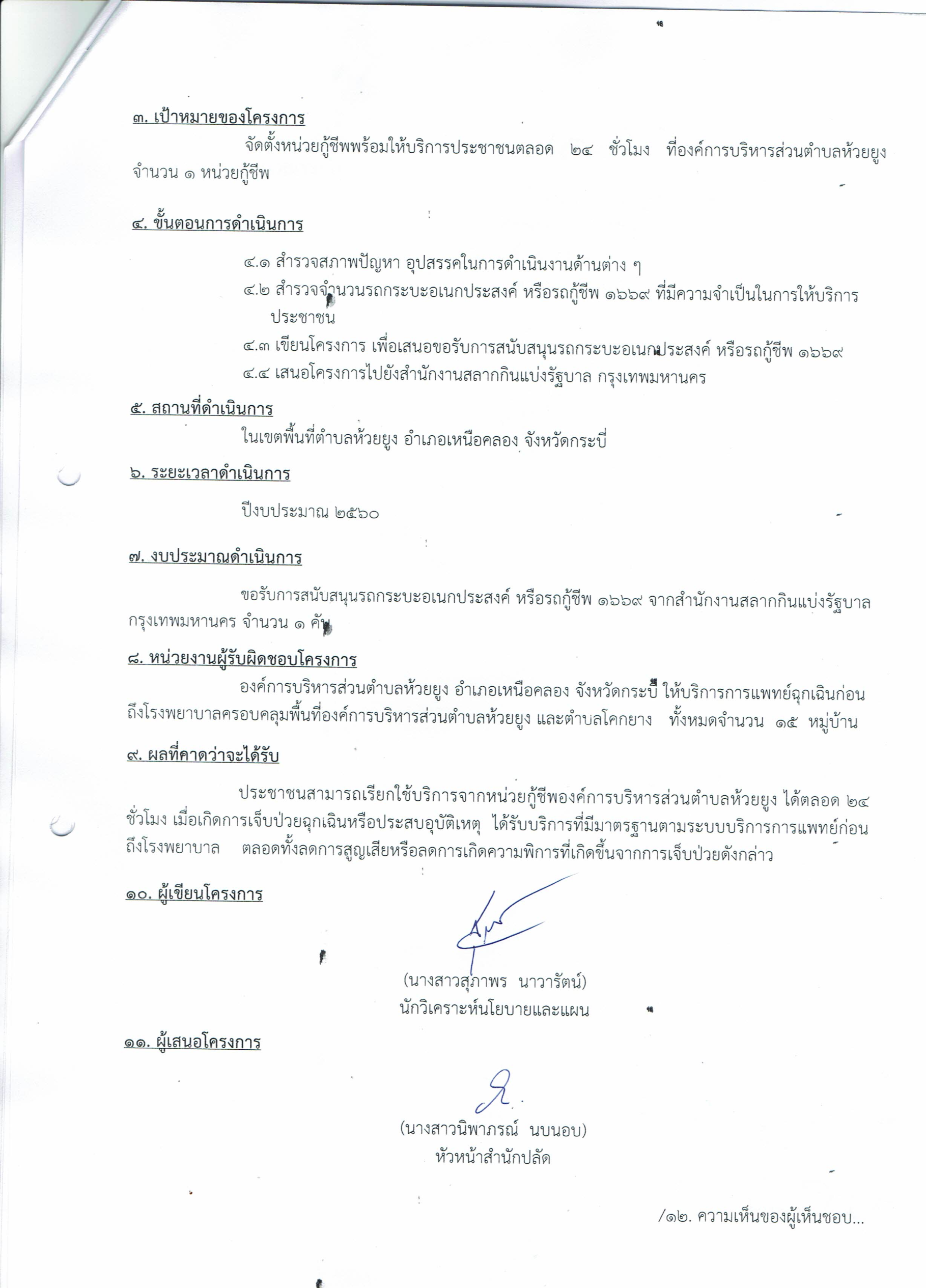
ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

3.ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มีขวัญกำลังใจ ทัศนคติที่ดี ปรับเปลี่ยนค่านิยม วิธีคิดและวิธีทำงานใหม่เพื่อสร้างความประทับใจให้กับประชาชน



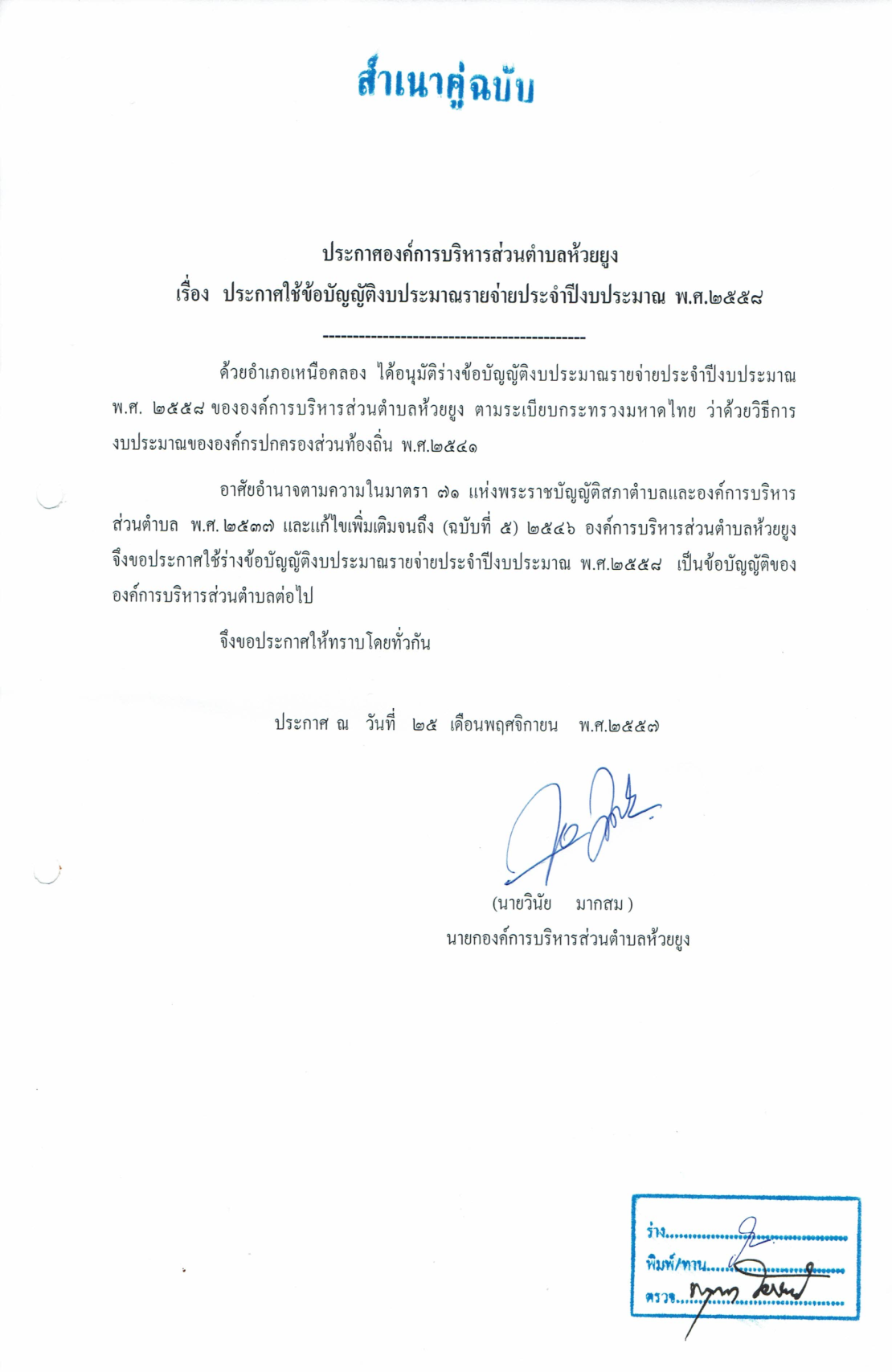
(ลงชื่อ) .ผู้เขียนโครงการ

(นางจรรญศิริ นวลศรี)

 นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)....................................................ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)

 หัวหน้าสำนักปลัด

ว่าที่ร้อยตรี...... ......................................ผู้เห็นชอบโครงการ (ลงชื่อ)... ผู้อนุมัติโครงการ

(นฤนาท ชัยสวัสดิ์) (นายวินัย มากสม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**รายละเอียดแนบท้าย 2**



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

**เรื่อง การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบาย จึงขอประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามและ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

๒. สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของ

องค์กร

๓. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมานำทางชีวิตมีความขยันประหยัดและ

ซื่อสัตย์

๔. การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค

๕. สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเครือข่าย

ทุกภาคส่วน

6.พึงปฎิบัติยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง นำมาปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน

เพื่อเป็นศูนย์กลางในการศึกษาวิจัย และเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายทางด้าน*จริยธรรม*ใน

ระบบราชการ  และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐ และให้บริการแก่ประชาชน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖3



(นายวินัย มากสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**รายละเอียดแนบท้าย 3**

**โครงการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น**

**ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น**

**ประจำปี 2563**

------------------------

**1. ชื่อโครงการ** : โครงการ**พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ผู้มีคุณธรรม**

**และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น**

**ประจำปี 2563**

**2. หลักการและเหตุผล** :

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้นการที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน หากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใส่เกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรงซึ่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้พระราชทานคุณธรรม ๔ ประการ แก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชน์กรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ดังนี้

ประการที่ 1 คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่ 2 คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น

ประการที่ 3 คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่ 4 คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม 4 ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

คุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงานและ

ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคนและตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมบังเกิดผลในทางปฏิบัติ

- 2-

1.ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติให้แก่เจ้าหน้าที่ใน

หน่วยงานทุกคนให้รับรู้และเข้าใจอย่างแจ่มชัดว่าการประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานของตนเป็นอย่างไร พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่พึงละเว้น

2. การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐานทาง

คุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชย

การมอบโล่ การประกาศเกียรติคุณ การประกาศชื่อทางสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้มาตรการที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการยกย่องให้รางวัล คือ การไม่สนับสนุนผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้กระทำดี

3. การเป็นแบบอย่าง (model) คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็น โดยจุดเน้นสำคัญ คือ

ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

4. การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นกับ

เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันรณรงค์ให้เกิดการถือปฏิบัติ

5. การจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ การจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบต่างๆ

เช่นประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่น โดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจัดให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือตัดสิน จะทำให้เกิดพลังผลักดันจากภายนอกได้อีกส่วนหนึ่ง

6. การประชาสัมพันธ์ คือ เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ กระจายข่าวในรูปแบบของสื่อ

ประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคมได้รับทราบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร เช่น จัดทำโปสเตอร์ ติดประกาศ ทำจดหมายข่าว แผ่นพับ วีดิทัศน์ เป็นต้น

7. การศึกษาดูงาน คือ การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีได้

หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของหน่วยงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวของเจ้าหน้าที่เอง

8. นำหลักธรรมหรือคำสอนของศาสนาต่างๆ มาใช้กับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เมื่อวันที่ 7 เดือน กันยายน พ.ศ. 2554 , ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง จังหวัดกระบี่ พ.ศ.2552 เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ.2552 และ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่างานหรือผลของการกระทำนั้นเกิดความคุ้มค่าและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้พิจารณาอนุมัติต่อไป

-3-

**3. วัตถุประสงค์** :

3.1 เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

3.2 เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

3.3 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล

3.4 เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง

3.5 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2550 มาตรา 279

3.6 เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย

การส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550

**4. เป้าหมาย**  :

4.1 คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน

ตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

4.2 จัดทำประกาศนียบัตรยกย่องและเชิดชูเกียรติ

**5. วิธีการดำเนินการ**  :

5.1 เสนอโครงการ เพื่อพิจารณาขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น

5.2 เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในสังกัดรับทราบในโครงการและวัตถุประสงค์

ของโครงการ

5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี 2555

5.4 ประชุมคณะกรรมการฯ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกพนักงานส่วน

ตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี 2561

5.6 ดำเนินการตามโครงการฯ

5.7 ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**6. ระยะเวลาดำเนินการ**

เดือนมกราคม 2563 - ธันวาคม 2563

**7. สถานที่ดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

**8. งบประมาณ**

ไม่ใช้งบประมาณ

**9. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

**10. ประโยชน์ที่จะได้รับ**

10.1 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ห้วยยูง มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติ

10.2 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ห้วยยูง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

-4-

**11. วิธีการประเมินผล**

จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามและประเมินผลเพื่อเสนอผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

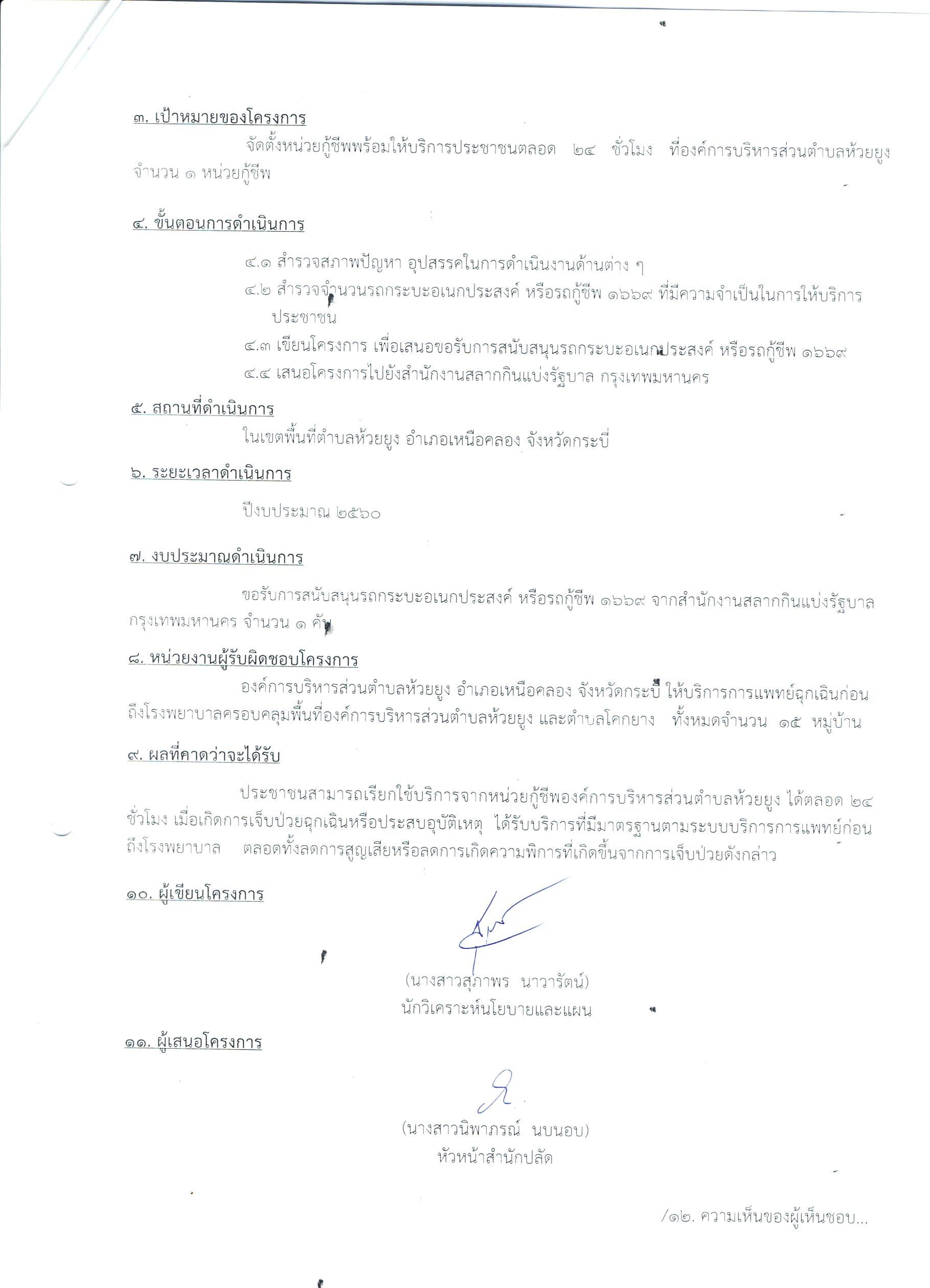
**12. ผู้เขียนโครงการ**

(ลงชื่อ) .... .......................... ผู้เขียนโครงการ

(นางจรรญศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

**13. ผู้เสนอโครงการ**

ความเห็นผู้เสนอโครงการ ..................................................................................

(ลงชื่อ) ....................... .............. ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

**14. ผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ :**

ความเห็นผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ .................เห็นชอบ..............................................

ว่าที่ร้อยตรี ... ................................ ผู้เห็นชอบและตรวจสอบโครงการ

(นฤนาท ชัยสวัสดิ์ )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**15. ผู้อนุมัติโครงการ :**

ความเห็นผู้อนุมัติโครงการ ....................อนุมัติ.............................................................

(ลงชื่อ) ........................................... ผู้อนุมัติโครงการ

( นายวินัย มากสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**รายละเอียดแนบท้าย 4**



**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**สำนักงานปลัด โทร.๐ 75656140

**ที่**- **วันที่** 6 มกราคม ๒๕63

**เรื่อง** ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ด้วยสำนักงานปลัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง และการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องมีฐานข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น สำนักปลัด จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจ  
ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง โดยมีรายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามปรากฏ  
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

จรรญศิริ นวลศรี

(นางจรรญศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

............................................

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (MPQA) และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานระดับภาพรวม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางด้านบุคลากรและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถาม  
ให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
2. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง
3. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

**ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร**

**กรุณาเขียนเครื่องหมาย 􀂉 ที่ตรงกับลักษณะของท่าน**

* 1. เพศ 􀂉 ชาย 􀂉หญิง
  2. อายุ

􀂉 ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี 30 – 40 ปี 40 – 50 ปี􀂉 50 – 60 ปี

* 1. ระดับการศึกษา

􀂉มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ปวช. ปวส. 􀂉 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

* 1. ประเภทตำแหน่ง 􀂉พนักงานจ้าง 􀂉ลูกจ้างประจำ 􀂉 ข้าราชการ

**2. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

**กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน 􀂉ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อ ต่อการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีมของบุคลากร |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้กับบุคลากร |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวย ความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ |  |  |  |  |  |
| 9. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน |  |  |  |  |  |
| 1. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 1.ความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 2.ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 1. 3..ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติตนของผู้บริหารท้องถิ่น |  |  |  |  |  |

1. **คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ**
2. ท่านอยากให้ อบต.ห้วยยูง พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. ความคิดเห็นอื่น ๆ

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ  
ของบุคลากรและร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**



**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**สำนักงานปลัด โทร.๐ 75656140

**ที่**- **วันที่** 30 กันยายน ๒๕63

**เรื่อง** รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

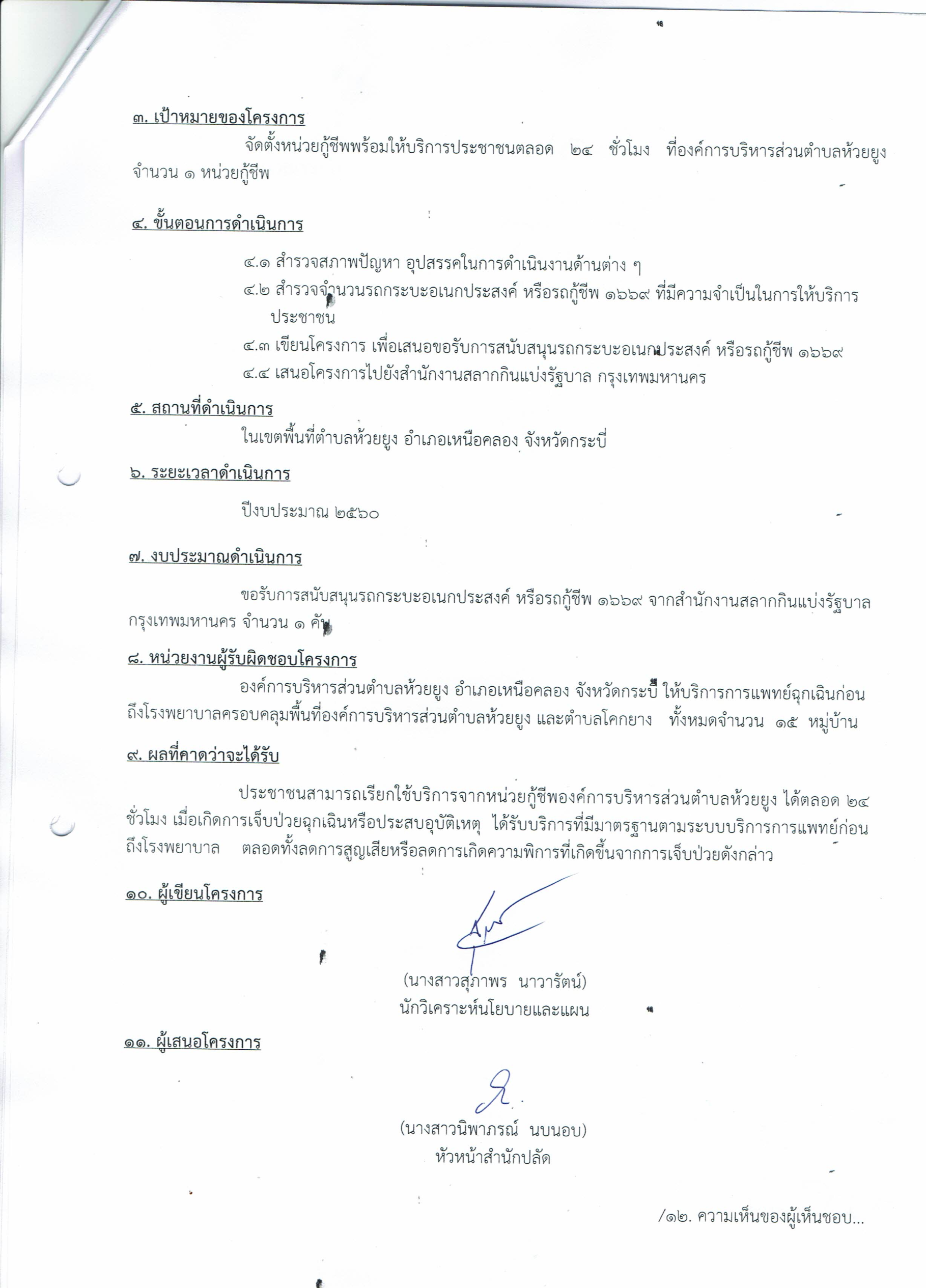
ตามหนังสือ สำนักงานปลัด ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจ ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาจุดด้อยของหน่วยงาน นั้น

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายการผลการสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

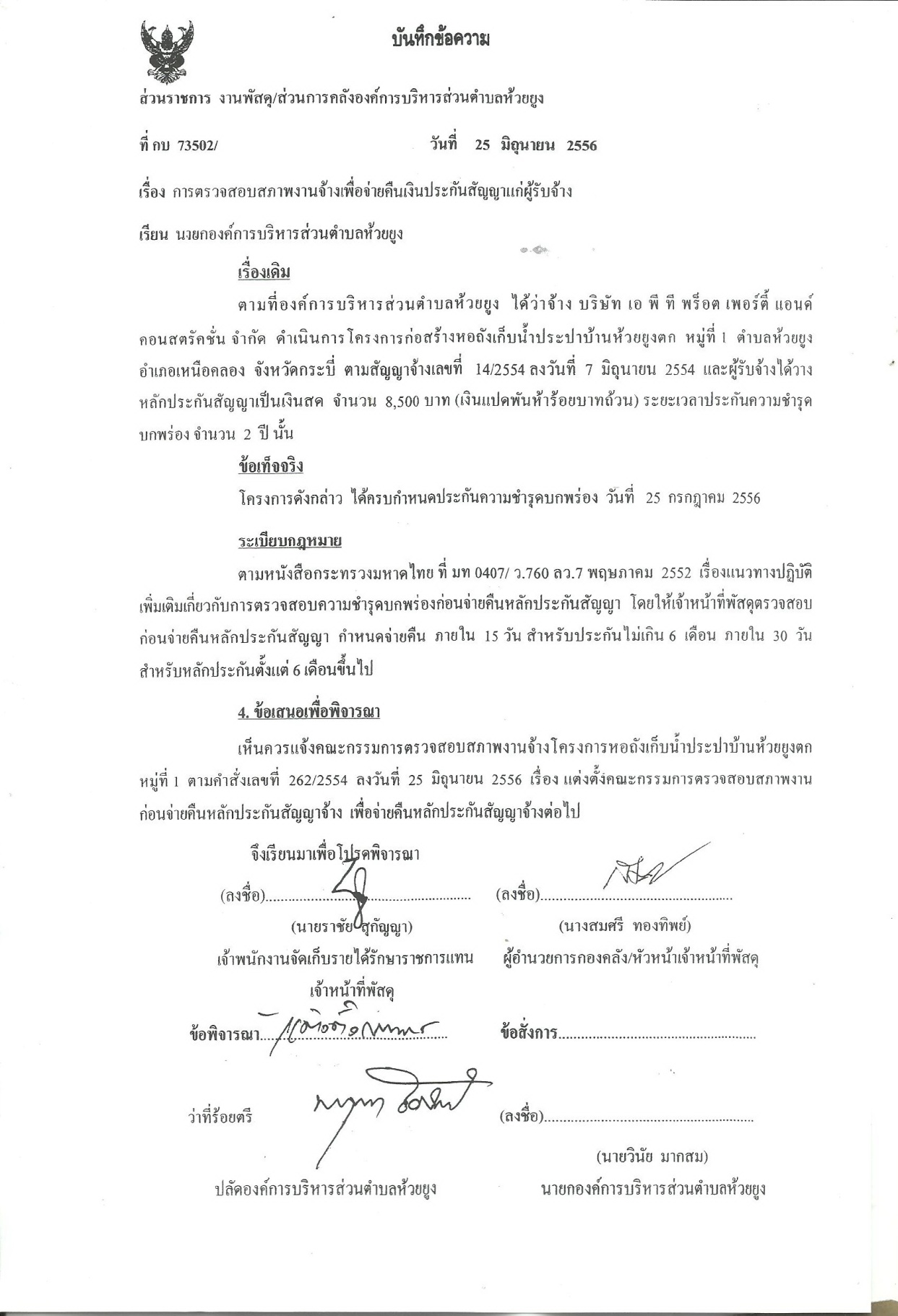
(นางจรรญศิริ นวลศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ)

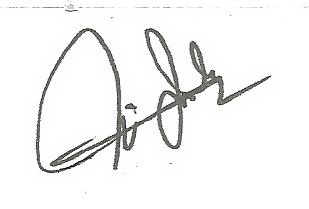
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



ว่าที่ร้อยตรี

(นฤนาท ชัยสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง



(นายวินัย มากสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

**วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร  
ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง**

...........................................................................

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

**เป้าประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถาม**

1. เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด
2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนา องค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นจุดด้อย และเสริมสร้างในส่วนที่เป็นจุดเด่นขององค์กร

**ลักษณะของแบบสอบถาม**

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และสถานะ
2. เนื้อหาแบบสอบถาม

2.1 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน

2.2 ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ

2.3 ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นของบุคลากรในสังกัด ไม่จำกัด อายุ เพศ และตำแหน่ง
2. บุคลากรให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร
3. ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากร
4. ผู้บังคับบัญชา นำความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อปรับใช้ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

**เกณฑ์การวัดผล**

1. พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 81 – 100
2. พึงพอใจมาก ร้อยละ 66 – 80
3. พึงพอใจปานกลาง ร้อยละ 50 – 65
4. พึงพอใจน้อย ต่ำกว่าร้อยละ 49

**ผลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ดังนี้**

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 30 ชุด

1.1 ไม่ส่งแบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 16

1.2 ส่งแบบสอบถาม จำนวน 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83

1.1.1 ชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 จากผู้ส่งแบบสอบถาม

1.1.2 หญิง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64 จากผู้ส่งแบบสอบถาม

1.1.3 ไม่ระบุเพศ - คน คิดเป็นร้อยละ - จากผู้ส่งแบบสอบถาม

1. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ 0

2.2 20 – 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16

2.3 30 – 40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40

2.4 40 – 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20

2.5 50 – 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 24

2.6 ไม่ระบุช่วงอายุ จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ -

1. ระดับการศึกษา

3.1 มัธยมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

3.2 ปวช. จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ 0

3.3 ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12

3.4 ปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56

3.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12

3.6 ไม่ระบุวุฒิการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12

1. ประเภทตำแหน่ง

4.1 พนักงานจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40

4.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

4.3 ข้าราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40

4.4 ไม่ระบุสถานะ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12

1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร

|  |  |
| --- | --- |
| **ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร** | **ร้อยละความพึงพอใจ** |
| 1..ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ | 83 |
| 2.ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ | 88 |
| 3.ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อ ต่อการทำงาน | 74 |
| 4.ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน | 76.1 |
| 5.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน | 71.3 |
| 6.ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา | 80.8 |
| 7.ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน | 80 |
| 8.ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 84.6 |
| 9.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีมของบุคลากร | 81.8 |
| 10.ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน | 82.7 |
| **ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน** |  |
| 1.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ | 76 |
| 2.ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร | 72 |
| 3.ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง | 71.0 |
| 4.ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ | 70.3 |
| 5.ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงาน | 73 |
| 6.ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้กับบุคลากร | 73 |
| 7.ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวย ความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร | 75 |
| 8.ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ | 80 |
| 9.ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการ งานของบุคลากร | 80 |

|  |  |
| --- | --- |
| **ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน** | **ร้อยละความพึงพอใจ** |
| 1.ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล | 75.00 |
| 2.ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร | 77.80 |
| 3.ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา | 80.80 |
| 4.ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | 81.00 |
| 5.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน | 80.00 |
| 6.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี | 70.00 |

|  |  |
| --- | --- |
| **ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น** | **ร้อยละความพึงพอใจ** |
| 1.ความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น | 80.00 |
| 2.ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น | 79.00 |
| 3..ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติตนของผู้บริหารท้องถิ่น | 80.00 |

1. **คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ**
2. ท่านอยากให้ อบต.ห้วยยูง พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ
   1. อยากให้มีการวางกฎระเบียบในการถือปฏิบัติกันโดยเคร่งครัด
   2. อยากให้พิจารณาด้านจิตสำนึกของบุคลากร การร่วมงาน การมีจิตอาสา
   3. อยากให้องค์กรพัฒนาไปในด้านจิตใจ ในการช่วยเหลือกัน การรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน ให้งานบรรลุเป้าหมาย
   4. มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีจิตอาสาในการปฏิบัติงานร่วมกัน
   5. บริการประชาชนทุกระดับ ให้ประทับใจ
   6. พัฒนาด้านความรู้ คุณธรรม ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน
3. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
   1. กำลังใจจากทีมงานและผู้บริหาร
   2. สามารถเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้
   3. ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตำบลให้เจริญก้าวหน้า
   4. ประเมินความดีความชอบ จากผลงานและการปฏิบัติงาน
   5. คำติชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่
   6. จัดอบรมและกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างพลังในการทำงาน และมีใจรักองค์กร
   7. ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความคิดเห็นอื่น ๆ
   1. อยากให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้
   2. เดินตามทิศทางที่ผู้บริหารมองเห็นว่าเป็นหนทางที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาองค์กร

**วิเคราะห์แบบสอบถามใน 3 หัวข้อหลัก ประกอบด้วย**

1. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 88.4
2. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 80
3. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 81
4. ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 80

แผนภูมิแสดงความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ข้อมูลที่ 1 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร

ข้อมูลที่ 2 ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน

ข้อมูลที่ 3 ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ข้อมูลที่ 4 ความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น

สรุปผล จากแผนภูมิ ข้างต้น

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 88.4 ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด

**แนวทางปรับปรุงแก้ไข -**

**แนวทางการต่อยอด การพัฒนา**เพิ่มบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากว่า ระดับ คะแนน 80 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด (เกณฑ์ความพอใจมากที่สุด 81 - 100) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูงจึงควรเพิ่มบรรยากาศที่น่าอยู่ให้มากกว่าเดิม โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ วางแผนการทำงานที่ดี ฯลฯ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมาก

**แนวทางปรับปรุงแก้ไข -**

**แนวทางการต่อยอด การพัฒนา**เพิ่มการสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสังกัดให้มากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาจากระดับพึงพอใจมาก ไปสู่ความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจาก ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ความพึงพอใจมาก 66 – 80 ) กิจกรรม ที่เพิ่มความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เช่น การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อื่น ๆ สวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับ รวมถึงกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคีให้กับบุคลากรในสังกัดด้วย และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 81 ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด

**แนวทางปรับปรุงแก้ไข -**

**แนวทางการต่อยอด การพัฒนา** เนื่องจาก ระดับ คะแนน 80 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด (เกณฑ์ความพอใจมากที่สุด 81 - 100) และมีโอกาสที่จะลดระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ดังนั้น การเพิ่มค่าร้อยละในหัวข้อนี้ คือเพิ่มความรักสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ เพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน การเป็นแบบอย่างที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

4.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีความพึงพอใจต่อการปฎิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น

คิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

สำนักงานปลัด ได้วิเคราะห์จากผลการสอบถามความพึงพอใจ 100 % จากแบบสอบถามของผู้ที่ส่งแบบสอบถามเท่านั้น และยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง ที่องค์กรยังไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากบางคนปฎิบัติงานนอกสำนักงาน ที่ทำให้ผลการสอบถามยังไม่เต็ม 100 % ของพนักงานทั้งหมด ปัญหาหนึ่งที่หน่วยงาน เราต้องเสริมสร้างความรักความสามัคคี ความรักษ์ในองค์กรและหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี การสอบถามตามแบบสอบถามนี้ แสดงผลเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญที่สุด เราจะทำอย่างไร ให้องค์กรเราดีอย่างที่เราเป็นอยู่ และเป็นองค์กรที่น่าอยู่ในใจของบุคลากร ต่อไป และส่วนที่รับผิดชอบในส่วนนี้ จะให้ความสำคัญและพัฒนาความคิด รวมถึงความต้องการในปฐมภูมิของบุคลากรต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ขอขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน และจะปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ดีต่อไป  
เพื่อองค์กรของเรา

-----------------------------------------------------