



แผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และสร้างแรงจูงใจพนักงานของ อบต.หินดาด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลหินดาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นเพื่อแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัด ฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

๕
สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน	๒
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน	๒ - ๗
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

๑. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ ๓) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและพนักงานจ้างได้ และ ข้อ ๕) องค์กรมีการนำผลการประเมินมากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลหินดาด

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจความผาสุกของบุคลากร โดยได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้

- ด้านการบริหารงาน
- ด้านการยกย่องชมเชย
- ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่การงาน
- ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- ด้านความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลหินดาด โดยแบ่งประเภทแบบสอบถามออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

- ข้าราชการ
- พนักงานจ้าง

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓.๔ ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผน

๓.๕ ติดตามและประเมินผล โดยให้รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ซึ่งมี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันใจของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลหินดาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	๑.การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สะอาด	๑.โครงการ ๕ ส และ กิจกรรม Big cleaning Day	จัดกิจกรรม ๕ เป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรม	องค์กรมี สภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีใน การปฏิบัติงานของ พนักงาน	ทุกส่วน ราชการ
		๒.สำรวจ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน	สำรวจ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และจัดหาจัดซื้อ ๒ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้างความ รวดเร็วและสะดวก ในการทำงาน	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	มีวัสดุอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานมีวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ
	๒.ด้านการสร้าง ความปลอดภัยใน การทำงาน	๑.การซักซ้อมการ ดับเพลิงเบื้องต้น	จัดฝึกอบรมการดับเพลิงปี ละครั้ง	เพื่อสร้างความ ปลอดภัยและฝึก ปฏิบัติเกี่ยวกับ ดับเพลิงที่ถูกต้อง	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนพนักงาน เข้าร่วมการ ฝึกอบรม ๖๐%	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการ ดับเพลิงเบื้องต้น	ทุกส่วน ราชการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน
 กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรประจำ ตำแหน่งของพนักงาน	ดำเนินการจัดบุคลากรที่ยังไม่ได้เข้ารับอบรม เฉพาะตำแหน่ง เข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม ๓๐ %	บุคลากรมีความรู้ และมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน	ดำเนินการจัดบุคลากรทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม ๘๐ %	บุคลากรมีความรู้ และมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๑.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จัดฝึกอบรม/ศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม		๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ๘๐ %	บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	สำนักงานปลัด
	๒.การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.การปรับปรุง/กำหนดตำแหน่ง/การโอนย้ายเพื่อความก้าวหน้า	ทบทวนในตำแหน่งงานเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สนับสนุนการโอนย้ายสำหรับบุคลากรที่มีความต้องการลดค่าใช้จ่าย	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากรที่มีความประสงค์ขอโอนย้าย ได้รับการอนุมัติให้โอนย้าย	อบต.มีการ ทบทวนแผน อัตรากำลัง และบุคลากรที่ขอโอนย้ายได้รับการอนุมัติ	ทุกส่วนราชการ

๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ
 ๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ
 ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓.ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	๑.การจัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑.โครงการจัดหา เงินเดือนและพนักงาน จ้างผู้ปฏิบัติราชการ ดีเด่น	จัดกิจกรรมยกย่องจำนวน ๒ ครั้ง/ปี	เพื่อยกย่องและเป็น กำลังใจแก่บุคลากร ในการเป็น แบบอย่างที่ดีของ องค์กร	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับรางวัล เกียรติคุณและมี แบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักงานปลัด
		๒.โครงการเสริมสร้าง วินัย เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ องค์กร	จัดซื้อสื่อประจำองค์กร กำหนดวันเพื่อใส่ตาม วาระโอกาสต่าง ๆ	เพื่อสร้างความมี ระเบียบวินัย ภาพลักษณ์ที่ดี และ แสดงให้เห็นถึงความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	มีแบบฟอร์มที่ เหมือนกัน	บุคลากรมีระเบียบ วินัย มีภาพลักษณ์ ที่ดี และมี ความเป็นอัน หนึ่งอัน เดียวกัน	สำนักงานปลัด
		๓.กิจกรรมขอพรวัน เกิด	จัดกิจกรรมขอพรวันเกิด ให้แก่บุคลากร	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและสร้าง สัมพันธ์อันดี	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม ๖๐%	บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ และมี ความสัมพันธ์อันดี ต่อกันในองค์กร	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑.โครงการแข่งขันกีฬาภายใน ระหว่างพนักงาน และคณะผู้บริหาร	๑ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ทินตาด	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรและคณะผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
		๒.กิจกรรมออกกำลังกาย	จัดกิจกรรมเต้นแอโรบิค	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	-	๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและห่างไกลจากโรคต่าง ๆ	ทุกส่วนราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

ที่ ๑๐๑/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

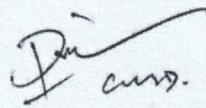
๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายประพันธ์ เชาวนตี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด
เรื่อง แผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจ
พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำมากำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ฯ ประจำปี ๒๕๕๗ ด้านที่ ๒ ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีแผนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สร้างความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจให้เกิด และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายประพันธ์ เซวานต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (MPQA) และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานระดับภาพรวม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพทางด้านบุคลากรและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถาม ให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด
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. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

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

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในสารได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ					
๒. ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร					
๓. ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
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					

๓. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ท่านอยากให้อบต. หินดาด พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ

.....

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

๓. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรและร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

.....

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด ขอความร่วมมือสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด เพื่อจะได้นำมาเป็น ฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรนำอยู่ ต่อไป นั้น สรุปผลการดำเนินการตามแบบสอบถาม ดังนี้

เป้าประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถาม

๑. เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด
๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนา องค์กร
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นจุดด้อย และเสริมสร้างในส่วนที่เป็นจุดเด่น ขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถาม

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ประกอบด้วย 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 |

ผลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๔๗ ชุด

๑.๑ ไม่ส่งแบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๗

๑.๒ ส่งแบบสอบถาม จำนวน ๓๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๒

๒. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒.๑ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๔

๒.๓ ๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๓

๒.๔ ๔๐ - ๕๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๒

๒.๕ ๕๐ - ๖๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๑

๒.๖ ไม่ระบุช่วงอายุ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๓. ระดับการศึกษา

๓.๑ มัธยมศึกษา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐

๓.๒ ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๑

๓.๓ ปวส. จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๓

๓.๔ ปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔

๓.๕ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๒

๓.๖ ไม่ระบุวุฒิการศึกษา จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๔. ประเภทตำแหน่ง

๔.๑ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๔

๔.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๔.๓ ข้าราชการ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๖

๔.๔ ไม่ระบุสถานะ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร	ร้อยละความพึงพอใจ
๑๑. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๘๔.๘
๑๒. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	๘๙.๕
๑๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๗๕.๒
๑๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๗๗.๑

๑๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน	๗๒.๔
๑๖. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๑.๙
๑๗. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘๑
๑๘. ความพึงพอใจต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๘๕.๗
๑๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร	๘๒.๙
๒๐. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๘๓.๘
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ	๗๙
๑๐. ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๗๗.๑
๑๑. ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	๗๘.๑
๑๒. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๘๑.๙
๑๓. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน	๗๙
๑๔. ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๗๘.๑
๑๕. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	๗๙
๑๖. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	๘๑.๙
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร	๘๑.๙

ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ร้อยละความพึงพอใจ
๗. ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล	๘๐.๙๕
๘. ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร	๘๑.๙
๙. ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๘๓.๘๑
๑๐. ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๘๔.๗๖
๑๑. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน	๗๖.๑๙
๑๒. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี	๗๓.๓๓

๔. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๔. ท่านอยากให้ อบต.หินดาด พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๑ พัฒนาระบบการทำงานของราชการไทย ทำงานตรงเวลาทั้งไปและกลับ
 - ๔.๒ อยากให้พนักงานเปรียบ อบต.เสมือนบ้านของเรา
 - ๔.๓ อยากให้มีการวางกฎระเบียบในการถือปฏิบัติกันโดยเคร่งครัด
 - ๔.๔ อยากให้พิจารณาด้านจิตสำนึกของบุคลากร การร่วมงาน การมีจิตอาสา
 - ๔.๕ อยากให้องค์กรพัฒนาไปในด้านจิตใจ ในการช่วยเหลือกัน การรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน ให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - ๔.๖ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีจิตอาสาในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 - ๔.๗ อยากให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีชุดนักเรียนและตราสัญลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ อบต.
 - ๔.๘ บริการประชาชนทุกระดับ ให้ประทับใจ
 - ๔.๙ 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
 - ๕.๗ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน
๖. ความคิดเห็นอื่น ๆ
- ๖.๑ อยากให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้
 - ๖.๒ อยากให้มีการจัดทำการแบ่งสายงานอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนต่าง ๆ
 - ๖.๓ เดินตามทิศทางที่ผู้บริหารมองเห็นว่าเป็นหนทางที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาองค์กร
 - ๖.๔ อยากให้รอมมาดูแลงานด้านการศึกษา
 - ๖.๕ ทีมงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลหินดาดมีศักยภาพอยู่แล้ว

วิเคราะห์แบบสอบถามใน ๓ หัวข้อหลัก ประกอบด้วย

๑. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๓
๒. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕
๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๕