รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

การประเมินผลแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และแผนปฏิบัติงานประจำาปีเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถนำผลข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติตามแผน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเพียงพอ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับ การทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ ทำงาน และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ อบต.สายทอง

สารบัญ

	หน้า
- การจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ	๑
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง	๓
- สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๘
- ข้อเสนอแนะ	๑๒

ภาคผนวก
- แบบสอบถามความพึงพอใจฯ
- เอกสารประกอบการดำเนินงานฯ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

บุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ พึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของหน่วยงานสูงสุดด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความสุกในชีวิตโดยรวมของบุคลากรอันเกิดขึ้นในองค์กร เป็นการรักษา ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

๑. จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

โดยกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ดังนี้

<u>ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร</u>

๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน

๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ

๓.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง

๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น

<u>ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</u>

๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน

๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็น

๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

<u>ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</u>

๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส

๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ

๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน

๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ

ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร

๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ

๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ

๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๐ ชุด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

****

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๑๙	๔๗.๕๐
หญิง	๒๑	๕๒.๕๐
รวม	๔๐	๑๐๐

๒. ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑๐	๒๕.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๑	๕๒.๕๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๗	๑๗.๕๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๒	๕.๐๐
รวม	๔๐	๑๐๐

๓. ตารางสรุปวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๘	๒๐.๐๐
อนุปริญญา/เทียบเท่า	๑๓	๓๒.๕๐
ปริญญาตรี	๑๕	๓๗.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๑๐.๐๐
รวม	๔๐	๑๐๐

๔. ตารางสรุปประเภทตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๓	๗.๕๐
วิชาการ	๘	๒๐.๐๐
ทั่วไป	๒	๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๕๐
พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	๑๒	๓๐.๐๐
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป	๑๔	๓๕.๐๐
รวม	๔๐	๑๐๐

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจฯ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

เกณฑ์ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๕๑ – ๔.๕๐	มาก
๒.๕๑ – ๓.๕๐	ปานกลาง
๑.๕๑ – ๒.๕๐	น้อย
๐.๐๐ – ๑.๕๐	น้อยที่สุด

ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้านการบริหารงานของผู้บริหาร จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานในด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจนของผู้บริหาร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐

๒. ความพึงพอใจของพนักงานในด้านการมีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๐

๓. ความพึงพอใจของพนักงานในด้านการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๐

๔. ความพึงพอใจของพนักงานในด้านการเปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๐

ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐

๒. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๓. ความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐

๔. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐

๕. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐

๖. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๘

<u>ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</u>

ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐

๒. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐

๓. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมีความชัดเจนและโปร่งใส พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๔. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๘

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๐

๒. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่ออุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐

๓. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสถานที่จอดรถเพียงพอ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๐

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๗

<u>ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร</u>

ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐

๒. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐

๓. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๐

๔. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐

๕. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐

๖. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๐

๗. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐

๘. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐

๙. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๐

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๒

การประเมินผลแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

การประเมินผลแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป รวมทั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีและในปีต่อไปด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกที่กำหนดไว้ โดย พิจารณาที่เงื่อนไขเวลาที่ควรปฏิบัติและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

๒. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนฯ ในครั้งถัดไป

๓. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผนฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนฯ ในครั้งถัดไป

๔. เพื่อต้องการทราบประโยชน์ที่ได้จากแผนในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการบริหารต่อไป

ขอบเขตการประเมินแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก

ในการประเมินแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้วิธีการ ประเมินจากรายงานของโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. ข้อมูลจากรายงานสรุปของโครงการ/กิจกรรม ที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม โดยเปรียบเทียบข้อมูลแผนฯ กับผลของโครงการหรือกิจกรรม แล้วทำการสรุปวิเคราะห์

การประเมินผลของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

๑. ข้อมูลจากรายงานสรุปของโครงการ/กิจกรรม ที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก

การติดตามโครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้ในการกำกับทิศทางการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน การจัดสวัสดิการและ เครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรที่อยู่ในแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยพิจารณาจากโครงการที่ได้ดำเนินการตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประเมินผลของแผนในขั้นตอนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

๒. การประเมินผลแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม โดยเปรียบเทียบข้อมูลแผนพัฒนาฯ กับผลของโครงการหรือกิจกรรมแล้วทำการสรุปวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยนำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วไปใช้ประกอบการสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร นำเสนอ ผลสัมฤทธิ์ของแผนในภาพรวม ประโยชน์ของแผน และสรุปประเด็นปัญหา/แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนงานบริหารบุคคล ในปีถัดไป

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	เอกสารบ่งชี้ความสำเร็จ
๑.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสม	๑.จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน	ข้อบัญญัติ /ฎีกาเบิกจ่าย
	- การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร	๑.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	ภาพถ่ายกิจกรรม
		๒.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประกาศนโยบายความปลอดภัยฯ
		๓. ติดตั้งถังดับเพลิงประจำจุดต่างๆภายใน อบต.	ข้อบัญญัติ / ฎีกาเบิกจ่าย
		๔. การฝึกซ้อมดับเพลิงในสถานที่ทำงาน	โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	เอกสารบ่งชี้ความสำเร็จ
๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	คำสั่ง / หนังสือส่งตัว
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ข้อบัญญัติ / โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม
	- การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/ การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	แผนอัตรากำลัง / คำสั่ง /
	- การประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินและมีการประกาศผลการประเมิน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน / รายงานการประชุม /ประกาศฯ
	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน	๓. นำหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ตกลงร่วมกันและระเบียบมาเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นและค่าตอบแทน	คำสั่งเลื่อนขั้น / ประกาศ /รายงานการประชุม

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	เอกสารบ่งชี้ความสำเร็จ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	- การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	รายงานการประชุม / ภาพถ่าย
		๒.จัดให้มีการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แบบประเมินความพึงพอใจฯ / รายงานสรุปผลฯ
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง	แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ
		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารน่ารู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	แอพพลิเคชั่น Line , Facebook , เว็บไซต์ อบต.สายทอง
	- การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑.โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง	ข้อบัญญัติ / โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม
		๒. กิจกรรมการออกกำลังทุกวันพุธเพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	ภาพถ่ายกิจกรรม
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	ภาพถ่ายกิจกรรม
		๔. จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

****

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	เอกสารบ่งชี้ความสำเร็จ
๔.ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ	๑.จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม
		๒.จัดทำเสื้อประจำองค์กร	ภาพถ่าย
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการเป็นเจ้าภาพงานศพ	ภาพถ่ายกิจกรรม
		๔.กลุ่มฌาปนกิจศพสงเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง	
	๒.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพประจำปี	หนังสือประสานงานกับทางโรงพยาบาล/ ภาพถ่ายกิจกรรม
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬา	ข้อบัญญัติ / ฎีกาเบิกจ่าย / ภาพถ่ายกิจกรรม
		๓. จัดหาอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ข้อบัญญัติ / ฎีกาเบิกจ่าย / ภาพถ่ายกิจกรรม
		๔.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	โครงการ / ภาพถ่ายกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคล หนึ่งเท่านั้น ดังนั้น จึงควรหามาตรการและวิธีการร่วมกันเพื่อให้บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรมีการตระหนักถึง ความสำคัญและร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินการมากขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์จะต้องมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบและยอมรับร่วมกัน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๓. ควรมีการติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผน และตัวชี้วัดเป็นประจำทุกปีเพื่อให้แผนมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. ควรมีการกำหนด รางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) และการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการอื่น ๆ

ภาคผนวก

แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

.....

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้น เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจฯ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

<u>ตอนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

๑. เพ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา ☐ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ อนุปริญญา/เทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประเภทตำแหน่ง
☐ บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น ☐ วิชาการ
☐ ทั่วไป ☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป

/ ส่วนที่ ๒...

<u>ส่วนที่ ๒</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อละ ๑ ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก
ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย
ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร					
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน					
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ					
๓.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง					
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น					
ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน					
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา					
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม					
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส					
๔. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ					
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน					
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ					

/ตอนที่ ๒ ...

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร					
๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร					
๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง					
๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ					
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ					
๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

โครงการเต้นแอโรบิคเพื่อสุขภาพ ณ บริเวณหน้าสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

****

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร พนักงานทุกคน
ร่วมกันปลูกต้นทองอุไร เพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาส วันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๗ พรรษา
วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๒
****

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ร่วมออกกำลังกายตามโครงการวันพุธวันกีฬา โดยการปั่นจักรยาน
เส้นทางจากหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองไปจนถึงหนองเจ็ดเส้น
****

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ร่วมกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดโครงการจิตอาสา "เราทำความดี ด้วยหัวใจ" เดินรณรงค์ "คน รัก คลอง ไม่ทิ้ง ไม่เท ทุ่มทำความดี"

****

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดกิจกรรมทำวัตรสวดมนต์เย็น
ณ.ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
****

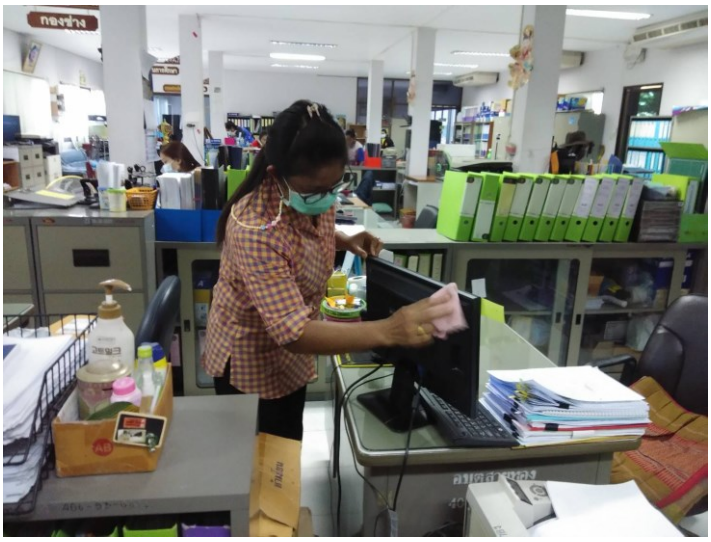
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดอบรมและฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยให้กับ พนักงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความพร้อม ลดความความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

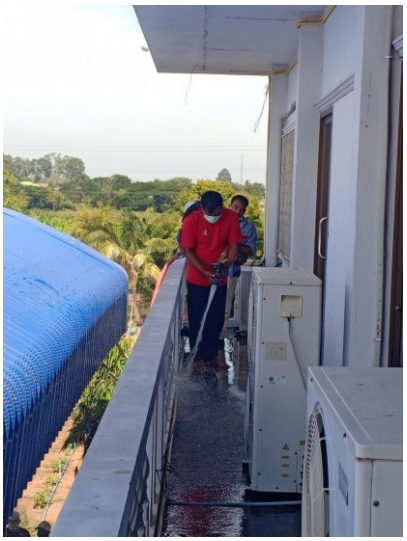
โดยวิทยากรจาก บริษัท ไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)

****

กิจกรรม ๕ ส ทุกวันพฤหัสบดี ของทุกสัปดาห์

****



การประชุมประจำเดือนของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประจำทุกสัปดาห์ต้นเดือนของทุกเดือน
****

กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ
(Big Cleaning Day)
****