คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๙๒๙ /๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

.....

ตามที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

<u>โดยมีหน้าที่</u>

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรตหลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพสุธร รชตพงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐-๔๔๓๐-๐๗๓๘-๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/- **วันที่** ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

เรื่องเดิม

ตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓๓–๓๔ เป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง โดยให้ดำเนินการดังนี้

๑. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน

๓. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๔. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

๕. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย

๑. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ อบจ. พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๒. ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล หนทาง เช่น การศึกษาเป็นปัจจัย ให้เกดความรู้ ความสามารถองค์ประกอบของปัจจัย เช่น ปัจจัยในการผลิต ปัจจัยที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการซึ่งแบ่งปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีความสำคัญเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการทำงานระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการแสดงประชามติ หรืออื่นๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) การมีส่วนร่วมจะตรงข้ามกับหลักการกีดกันในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่น

๔. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

๔.๑ จัดการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น การฝึกอบรมภายในองค์กรและนอกองค์กร การหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) การสับเปลี่ยน โยกย้าย หรือหมุนเวียนตำแหน่งงานนั้น มีประโยชน์ตรงที่ทำให้ข้าราชการไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทั้งยังได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ลองอะไรที่หลากหลาย ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ(ทั้งนี้ตามกรอบ/คุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดไว้)

๔.๒ สวัสดิการและสิทธิพิเศษอื่นๆ เช่น การจัดให้เรียนคอร์สภาษาต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ตัวอย่างเช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาเซียน เป็นต้น และควรเป็นภาษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้วย สวัสดิการด้านสันทนาการและการผ่อนคลาย ออกกำลังกายตลอดจนลดความเครียดในการทำงาน ตัวอย่างเช่น คอร์สเรียนโยคะ สมาชิกฟิตเนส คอร์สกีฬา อื่นๆ เป็นต้น

๔.๓ การให้สิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดทำขึ้นพิเศษ เช่น รับประทานอาหารมื้อพิเศษกับผู้บริหารท้องถิ่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่างๆ (ไม่ต้องใช้งบประมาณของทางราชการ)

๔.๔ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น ปรับเปลี่ยนรูปโฉมสำนักงานหรือที่ทำการหรือห้องทำงาน เช่น การจัดโต๊ะใหม่ ปรับมุมใหม่ เปลี่ยนเก้าอี้ใหม่ ตกแต่งห้องทำงานใหม่ เพื่อไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่าย สร้างโซนให้บุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น ห้องนั่งเล่น ห้องกิจกรรมบันเทิง ห้องกีฬา หรือแม้แต่สวนหย่อม เป็นต้น

๔.๕ การให้เกียรติบุคลากร การให้เกียรติบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ควรพูดจาด้วยน้ำเสียงที่ดี แสดงความจริงใจ มีไมตรีเปิดใจ สามารถให้คำปรึกษาได้ในยามที่มีปัญหา และต้องแสดงให้บุคลากรเห็นว่าทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเช่นกัน การพูดคุยต่อกันไม่ควรแสดงกิริยาก้าวร้าว พูดจาเอะอะโวยวาย ยกตนข่มท่าน แสดงอำนาจ เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความหวาดกลัว หรือไม่ก็หมดศรัทธาไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ หมดกำลังใจในการทำงานได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานได้ด้วย

๔.๖ มีความยุติธรรม ทั้งในองค์กรตลอดจนบุคลากรทุกคนควรมีความยุติธรรมโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่ายที่ต้องไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เป็นธรรม ไม่ให้ความเท่าเทียม ตลอดจนไม่ใส่ใจคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร หรือไม่ละเลยใส่ใจคนใดคนหนึ่งเลยเพียงเพราะไม่ถูกใจตน หากผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ฝ่าย ไม่เกิดความยุติธรรมก็ย่อมทำให้การทำงานเกิดปัญหาได้ ความสัมพันธ์ภายในทีม หรือระหว่างทีมอื่น เกิดปัญหา ตลอดจนสร้างความไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่านับถือ การมีความยุติธรรมปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันก็ย่อมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานได้เช่นกัน

๔.๗ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่องค์กรตลอดจนผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กรเหมือนกันทุกคน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ย่อมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ทุกคนตั้งใจทำงานได้ ทุ่มเทและจริงใจในการทำงาน เสียสละเพื่อองค์กรและส่วนรวม ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และร่วมกันผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนภูมิใจกับความสำเร็จร่วมกัน การไว้วางใจองค์กร ในขณะที่องค์กรก็ไว้วางใจบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรยืนอยู่ในระยะยาวได้

๕. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย จัดการฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและสิทธิพิเศษอื่นๆ การให้สิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดทำขึ้นพิเศษ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้เกียรติบุคลากร มีความยุติธรรมและทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้มีการตรวจสอบการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรมีเป้าหมายในการให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เป็นการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง

ข้อระเบียบ/กฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment :LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓๓–๓๔ เป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เห็นควรพิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปาณิสรา โพธิ์เงิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวอรยชนี ฤทธิจันทร์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

.....

(นางสาวน้ำฝน สืบเสน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....

.....

(นายราเชนทร์ เพียรดี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....

.....

(นายพสุธร รชตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต