บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ที่ นธ ๗๒๔๐๑/ - **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้คำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีการพัฒนาทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมกิจกรรม/โครงการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่าง ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้คำนึงถึงความเหมาะและความคุ้มค่า

การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น องค์กรต้องมีความพร้อมหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร นโยบายผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ความพร้อมในการใช้งานของวัสดุ อุปกรณ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมต่อระบบอินเตอร์เน็ต ความปลอดภัยในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร และได้ขอความร่วมมือให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันกรอกข้อมูลในแบบสำรวจ โดยการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน นั้น

งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมิน ฯ เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน เพื่อโปรดทราบและใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน โดยสรุปตามตัวชี้วัด ดังนี้

แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแบบประเมินแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของท่าน ต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน พนักงานครู จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ คน รวมทั้งหมด จำนวน ๔๐ คน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ระบบการคำนวณ Microsoft office excel

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๓	๓๒.๕๐
หญิง	๒๗	๖๗.๕๐
รวม	**๓๖**	**๑๐๐**

๑.๒ อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๑ – ๓๐ ปี	๒	๑๖.๖๖
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๒	๒๗.๗๘
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๖	๔๔.๔๕
๕๑ – ๖๐ ปี	๑๐	๑๑.๑๑
รวม	**๔๐**	**๑๐๐**

๑.๓ ระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๑	๒.๕๐
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๓	๗.๕๐
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๕	๑๒.๕๐
ปริญญาตรี	๒๔	๖๐.๐๐
ปริญญาโท	๗	๑๗.๕๐
รวม	**๔๐**	**๑๐๐**

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	๒	๕.๐๐
อำนวยการ	๔	๑๐.๐๐
วิชาการ	๑๔	๓๕.๐๐
ทั่วไป	๔	๑๐.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๓๐.๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑๐.๐๐
รวม	**๔๐**	**๑๐๐**

๑.๕ เงินเดือน หรือค่าตอบแทน

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๐	๐.๐๐
๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕	๓๗.๕๐
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓	๗.๕๐
๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท	๔	๑๐.๐๐
๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๑๒.๕๐
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท	๙	๒๒.๕๐
๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔	๑๐.๐๐
รวม	**๔๐**	**๑๐๐**

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของท่านต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน					
๑.๑ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๒๘ (๗๐%)	๑๒ (๒๗.๕๐%)			
๑.๒ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๑๘ (๔๕%)	๒๐ (๕๐%)	๒ (๕%)		

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑.๓ กระบวนการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร มีความเหมาะสมและยุติธรรม	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒๑ (๕๒.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๑.๔ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับตำแหน่งและความสามารถ	๒๓ (๕๒.๕๐%)	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๑.๕ หน่วยงานมีแผนการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒๒ (๕๕%)	๑ (๒.๕๐%)		

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงานมากที่สุด คือ ข้อ ๑.๑ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ๑.๕ หน่วยงานมีแผนการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<u>๒. ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ</u> ๒.๑ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	๒๗ (๖๗.๕๐%)	๑๑ (๒๗.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๒.๒ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๙ (๒๒.๕๐%)	๓๐ (๗๕.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๒.๓ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒๓ (๕๗.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๒.๔ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับตำแหน่งและความสามารถ	๒๓ (๕๗.๕๐%)	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๒.๕ มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	๒๓ (๕๗.๕๐%)	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุด คือ ข้อ ๒.๑ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒.๒ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<u>๓. ด้านวัฒนธรรมองค์กร</u> ๓.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	๑๘ (๔๕.๐๐%)	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๓.๒ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒๔ (๖๐.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๓.๓ ท่านได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๑๘ (๔๕.๐๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๓.๔ ท่านทำงานเป็นทีม เพื่อให้สร้างความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๒๑ (๕๒.๕๐%)	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด คือ ๓.๔ ท่านทำงานเป็นทีม เพื่อให้สร้างความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ๓.๒ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<u>๔. ด้านภาวะผู้นำองค์กร</u> ๔.๑ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๑๘ (๔๕.๐๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๔.๒ ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒๒ (๕๕.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๔.๓ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๓ (๓๒.๕๐%)	๑๐ (๒๕.๐๐%)	๓ (๗.๕๐%)		
๔.๔ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	๑๙ (๔๗.๕๐%)	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๔ (๑๐.๐๐%)		
๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๑ (๕๒.๕๐%)	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๔.๖ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๓ (๗.๕๐%)		

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจด้านภาวะผู้นำองค์กร มากที่สุด คือ ข้อ ๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ๔.๒ ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๕.๑ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปมีความเหมาะสมและส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๒๔ (๖๐.๐๐%)	๑๖ (๔๐.๐๐%)			
๕.๒ การสนับสนุนงบประมาณด้าน วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๑๘ (๔๕.๐๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๕.๓ การจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	๒๑ (๕๒.๕๐%)	๑๙ (๔๗.๕๐%)			
๕.๔ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	๒๒ (๕๕.๐๐%)	๑๖ (๔๐.๐๐%)	๒ (๕.๐๐%)		
๕.๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว	๑๑ (๒๗.๕๐%)	๑๒ (๓๐.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๕.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในสถานที่ทำงาน	๒๓ (๕๗.๕๐%)	๑๗ (๔๒.๕๐%)			

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ ข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปมีความเหมาะสม และส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ ๕.๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๖. ด้านสวัสดิการ					
๖.๑ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	๑๗ (๔๒.๕๐%)	๒๒ (๕๕.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๖.๒ ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ	๑๘ (๔๕.๐๐%)	๒๐ (๕๐.๐๐%)		๒ (๕.๐๐%)	
๖.๓ มีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒๔ (๖๐.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)		
๖.๔ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	๑๔ (๓๕.๐๐%)	๒๒ (๕๕.๐๐%)	๔ (๑๐.๐๐%)		
๖.๕ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากกที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เงินรางวัล การนันทนาการ เป็นต้น	๑๕ (๓๗.๕๐%)	๒๐ (๕๐.๐๐%)	๔ (๑๐.๐๐%)	๑ (๒.๕๐%)	

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอด้านสวัสดิการมากที่สุด คือ ข้อ ๖.๒ ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ๖.๕ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากกที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เงินรางวัล การนันทนาการ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ

๑) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

๒) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจัดหาสวัสดิการ และบริการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น กองทุนช่วยเหลือพนักงาน

๓) ส่งเสริมสุขภาพ โดยจัดกิจกรรมสัมพันธ์เต้นแอโรบิค

๔) ให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างมากขึ้น

๕) จัดให้มีห้องสำหรับรับประทานอาหาร ช่วงพักกลางวัน

๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๗) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

โดยส่วนใหญ่แล้วผลการประเมินตัวชี้วัดในแต่ละด้านที่ได้สำรวจมาอยู่ในเกณฑ์ที่มีความพึงพอใจในระดับดีมาก และได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ต้องปรับปรุงบ้าง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นถึงปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ และได้มีการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการปรับปรุงต่อเติมห้องทำงานสำหรับงานการเงินและบัญชี ของกองคลัง พร้อมติดตั้งเครื่องปรับอากาศ

๒) ดำเนินการปรับปรุงยกระดับพื้นพร้อมปูกระเบื้องอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทิดไท้องค์ราชันบ้านกูบู

๓) จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของกองคลัง

๔) จัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงาน โต๊ะทำงานให้เจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๓ ตัว

๕) จัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงาน โต๊ะ เก้าอี้ และตู้สำหรับเก็บแฟ้มเอกสาร กองคลัง

๖) จัดกิจกรรม ๕ ส. ซึ่งเป็นโครงการที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗) มีการมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

๘) จัดโครงการ/กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมอื่นเป็นการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยั่งยืน

๙) ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อจ่ายเป็นเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี

๑๐) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารต้องได้รับรู้รับทราบถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่ม เพื่อทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาเหตุผลถึงความต้องการ และหาวิธีการเสริมสร้างสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจและสร้างผลงานที่ดีขึ้น เพิ่มการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรักองค์กร เกิดความภักดีต่อองค์กรและมีความสุขที่จะอยู่กับองค์กรนาน ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวภูริตา เปาะเส็ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ทราบ -

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายซัมรี มะแอ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดอบต.

- เรียนทราบ.

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นางสมฤดี หะยีอาแว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

ความเห็นของปลัดอบต.

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายเวช คงชูดวง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

ทราบ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายเวช คงชูดวง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน