



รายงานผลกิจกรรมส่งเสริมและบริหารจัดการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

(Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักขององค์กรด้วย องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มีผลนำไปสู่บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ที่ให้ท่านได้รู้ถึงประโยชน์ที่ประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียดและความกดดัน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมของคนรับเลี้ยงและพนักงานนั้นมีความสุขขึ้น

Happy Workplace คือกระบวนการของคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและให้ทุกคนสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน วิทยาลัยของตนเอง เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นที่ภาพองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์การโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานในการจัดการ (Happy 0) เป็นแนวทางการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกกับตนเองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแบบปรารถนาที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

- 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าสังคมมีความสุขที่ร่างกายที่แข็งแรงและมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี
- 2) Happy Heart (น้ำใจงามมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) วัฒนธรรมเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
- 3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และทำอาชีพ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นที่ฐานที่ดี ทำให้ผู้อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตที่ดีและเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายข้อดีต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตัวเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน
- 5) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดมาหลากหลายทาง นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ให้ตนเอง เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกทุนที่แข็งแกร่ง ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ
- 6) Happy Soul (หาแรงบันดาลใจ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศรัทธาในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าพลังกรรมดีคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยในการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีทำให้ทุกคนมีสติสัมปชัญญะในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสัจนิยมให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีศรัทธาในคุณงามความดีที่ปวง

7) Happy Money (ปลอดหนี้ไม่มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปุสกฝงนิสัยคอดอม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8) Happy Family (ครอบครัวที่มีความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความคิด จินจะเกิดเป็นคนคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)













องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จึ่งขอรายงานกิจกรรมส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางยุภาวดี ผาบชุม)

นักทรัพยากรบุคคล

(นายวิสิทธิ์ จันทวัต)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

(นางสาวจินตนา ศรีสุพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

(นายสมใจ นิตพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

(นางสมัย ชนาราชกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๔.๓ โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้ง เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๔.๔ โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้ง เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ</p>	<p>-มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>-มีการรณรงค์การเฝ้าระวังการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ -มีการสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินผลตามโครงการ</p>	<p>๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. การประเมินผลโครงการ</p>	
<p>๕.การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>๕.๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>- จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา</p> <p>๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.การพัฒนาบุคลากร ๖.๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ๖.๒ แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับข้าราชการ ๖.๓ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	- การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง - มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	- ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT - การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ - ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจากเสร็จ สิ้นการฝึกอบรม ๓.การนำหลักสูตรมาใช้ใน การปฏิบัติงาน	
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๗.๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตร นายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ	- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง -การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง	- ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. การประเมินผลผู้บริหาร ที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การ ประชุม เพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ	
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- การประเมินผลโครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

.....