



แผนดำเนินงาน
การส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ
(Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

หลักการและเหตุผลองค์กรแห่งความสุข

กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดประชุม โดยการระดมความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารในส่วนกลาง และตัวแทนบุคลากรจากส่วนภูมิภาค ซึ่งผลจากการประชุมดังกล่าว ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีการกำหนด ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำรงรักษาคนดีคนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน จากแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (Roadmap) ด้านสาธารณสุข ได้แบ่งเป็น ๔ ระยะ ระยะที่ ๑ ปฏิรูประบบ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ระยะที่ ๒ สร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ระยะที่ ๓ สู่อุตสาหกรรม (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๔) ระยะที่ ๔ เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย (พ.ศ. ๒๕๗๕ – พ.ศ. ๒๕๗๙) ระยะที่ ๑ ปฏิรูประบบ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔) เร่งรัดดำเนินการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข การปฏิรูป กำลังคนด้านสุขภาพ (HR Transformation) ที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดีมีคุณค่า มีความสุข นั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (๑) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีเน้นการดำเนินงานใน ๒ ประเด็นหลัก คือ การจัดทำค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (MOPH) โดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีค่านิยมหลักเดียวกัน (๒) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้องค์ประกอบ (๓)การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร ใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่ บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดีครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นการขับเคลื่อน เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อม ส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคม การสร้างสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียด ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทำให้ พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดี แนวคิดการขับเคลื่อนความสุขของกระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพา องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นการหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา

นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วย เป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผูกพันในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความ ตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือน น้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (WHO : Healthy Workplace Framework) องค์การอนามัยโลก (Burton, ๒๐๑๐) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง ๓ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง จัดสมดุลชีวิตได้ระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

๒. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ ๒ มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๒.๑ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน

๒.๒ เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

๒.๓ เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

๓. ชุมชนสมานฉันท์(Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ (๒๕๕๓) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้อง ประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มี ความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข แบบความสุข ๘ ประการ คือ

๑. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

๒. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่นเอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

๓. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

๔. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อน ำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

๕. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปเปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปเปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๖. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

๗. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

๘. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ตามมากระบวนการสร้างสุขขององค์กร แบ่งได้เป็น ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑.การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

๒.การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญา ภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา

๓.การทำความรู้จักกับองค์กร

๔.การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด

๕.การออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร

๖.ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสุขให้กับองค์กร โดยเริ่มจากการสำรวจ เพื่อวางกรอบ แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

๒. เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมของโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๓. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๔. เพื่อให้มีการติดตามผลและนำไปปรับปรุง กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน ๕๗ คน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

กระบวนการจัดทำ แผน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

๑.การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็น

๒.การค้นหา Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข โดยการระดมสมองจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณาLifecycle ของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ

ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน หรือตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย

๒.๑ ความคิด/ความรู้สึก (ความกังวลหรือแรงจูงใจ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรมีความคิด/รู้สึกอย่างไร กังวลเรื่องใด หรือมีแรงจูงใจอะไรบ้าง เช่น ในช่วงเช้า ระหว่างมาทำงาน บุคลากรอาจคิดว่า จะไปถึงที่ทำงานทันหรือไม่ จะหาที่จอดรถได้หรือไม่ หรือมือเข้านี้จะทานอะไรดี

๒.๒ เห็นอะไร (สภาพแวดล้อม/เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรได้พบเจอกับอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลต่อความสุขของบุคลากรเช่น ในช่วงเช้าระหว่างเดินทาง อาจเจอ ปัญหาการติดอุบัติเหตุ หรือโฆษณาสินค้า

๒.๓ ได้ยินอะไร (สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพูด/สิ่งที่หัวหน้าพูด) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างทำงาน อาจได้ยินเพื่อนร่วมงานบ่นเรื่องงานปัญหาส่วนตัว หรือหัวหน้าสั่งงาน

๒.๔ พูด/ทำอะไร (พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสาธารณะ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างการทำงาน มีอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์ดี อารมณ์หิว หรืออารมณ์เหวี่ยงวีน

๒.๕ แรงจูงใจ (Motivation) และแรงปรารถนา (Insight) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร หรือแรงปรารถนาสำคัญของบุคลากร คืออะไร เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ตรง กับความถนัด ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หรือบุคลากรปรารถนาที่จะมีตัวตน การยอมรับจาก หน่วยงาน

๓. จัดกลุ่ม Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ว่าปัญหาดังกล่าว อยู่ในประเด็นความสุขในมิติใด ทั้งนี้ Pain Points อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในหลายมิติได้

๔. คัดเลือก Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่สำคัญมาวางแผนสร้างสุข เนื่องจากจุดที่เป็นปัญหาบางจุด เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้

๕. ออกแบบและทดสอบกิจกรรมสร้างสุขเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการระดมสมองจากคนในองค์กร เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วย

แผนดำเนินงานกิจกรรมองค์กรสุขภาพ(Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๘	ส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	เพื่อส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	พนักงานของ อบต. วังใหม่														สำนักปลัด อบต. วังใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่... โทร ๐๙๔-๖๗๓๕๐๘ ต่อ ๑๕

ที่ พท.๗๑๑๐๑/๐๖๖ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนดำเนินงานส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะในการบริหารงานอย่างรอบด้าน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นองค์กรแห่งความสุขภายใต้หลักภารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้ดำเนินการกิจกรรมตามแผนดำเนินงานส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะในการบริหารงานอย่างรอบด้าน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นองค์กรแห่งความสุขภายใต้หลักภารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ครบทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

- ๑) Happy Body การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ
- ๒) Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร
- ๓) Happy Society การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร
- ๔) Happy Relax การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย
- ๕) Happy Brain การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
- ๖) Happy Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- ๗) Happy Money การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย
- ๘) Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

บัดนี้การดำเนินการ ตามแผนดำเนินงานส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะในการบริหารงานอย่างรอบด้าน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามเอกสารแนบท้ายนี้ และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.wangmai.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

Cy-

(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เพื่อไม่ทราบ



(นางสาวเอมจิต ณ นคร)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อไม่ทราบ



(นายศิริชัย ส่องรส)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวิวัฒน์ คงเขียว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

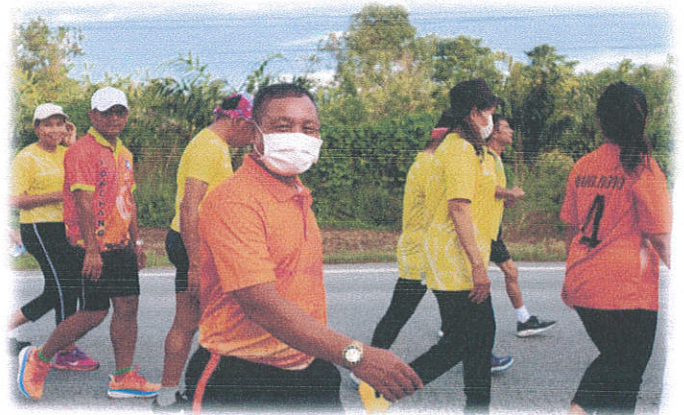
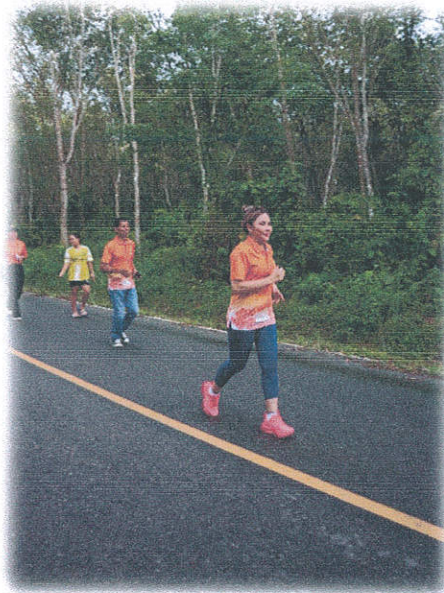


(นางจิรารรรณ เพชรตีบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่



รายงานผลการดำเนินงานการส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

๑. HAPPY BODY การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ
ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ





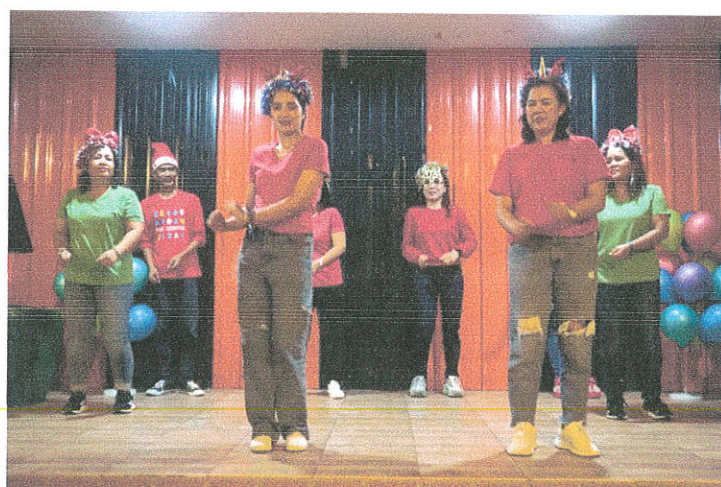
๒. Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร
อบรมให้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร



จัดเตรียมถุงยังชีพเพื่อเตรียมมอบให้กับผู้ประสบภัยน้ำท่วม



3. HAPPY SOCIETY การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร
กิจกรรมวันปีใหม่



กิจกรรมเข้าแถวในตอนเช้า



กิจกรรมการแข่งขันกีฬาตำบลวังใหม่

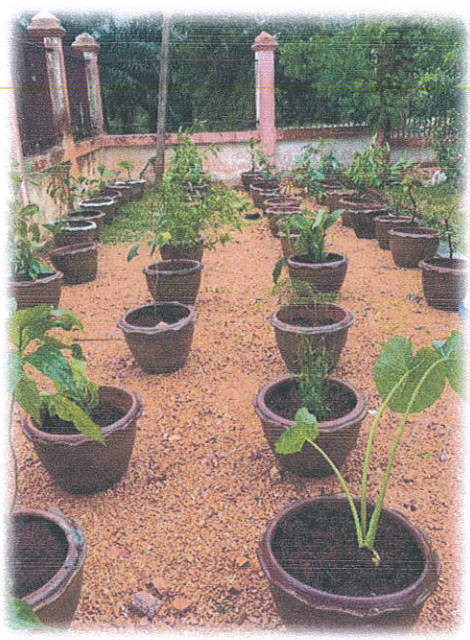


๔. HAPPY RELAX การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย
จัดสภาพแวดล้อมกายองค์กรให้น่าอยู่ เป็นแหล่งเรียนรู้และพักผ่อนหย่อนใจ



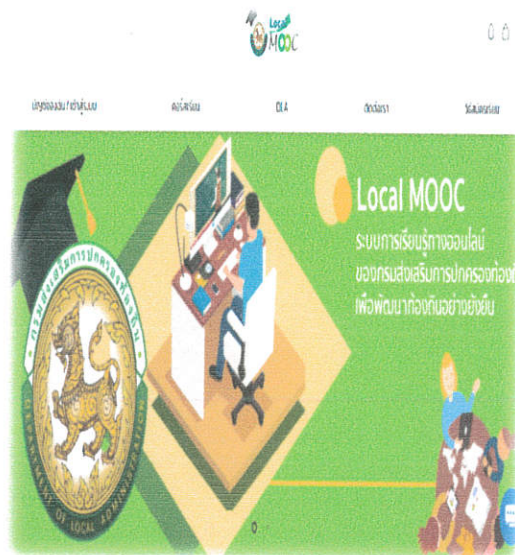
กิจกรรม Big Cleaning DAY





๕. HAPPY BRAIN การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เรียนรู้ด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ทางเว็บไซต์ www.localmooc.com ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



๖.HAPPY Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต



โครงการนุ่งผ้าไทย หิ้วปิ่นโตไปวัด



๗. Happy Money การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย
อบรมรับการถ่ายทอดความรู้ในการจัดทำบัญชีครัวเรือน



๘. Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ

