



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

โทร.๐๓๖-๖๘๙๙๑๑

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง
มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ต้องทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดย นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงาน ปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๒ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านความผาสุก

- ๑.๑ ด้านลักษณะงาน
- ๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- ๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา
- ๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนละสวัสดิการ
- ๑.๖ ด้านสถานที่และอำนวยความสะดวก

(๒) ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

- ๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ๒.๒ ความภาคภูมิใจและความรักดีต่อองค์กร
- ๒.๓ การดำรงสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง มีประเด็นย่อยดังนี้

๑.ด้านความผาสุก

๑.๑ ด้านลักษณะงาน

- มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้ประสบการณ์มากขึ้น
- หน่วยงานต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ระดับความเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านลักษณะงาน

๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- มีความรู้สึกมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ

- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานและเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

**แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๑. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม	๑. กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	-เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร -เพื่อให้ที่ทำงานสะอาด น่ามอง และ สะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๖ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนึสัยที่ ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค. - ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัยและเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการ รักษาความสะอาด รวมพลังทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleanning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนึสัย ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนึสัยที่ ดีในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด ร่วมกับทุกส่วน ราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านสภาพ แวดล้อม ในการทำงาน	๒. การสร้าง ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคคลยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒. จัดทำ/ติดตั้ง/ตรวจสอบถึงดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ทุกอาทิตย์	จำนวนถึงดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกลังความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	-	พฤษภาคม	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกลังความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๒. ด้านความ ก้าวหน้า และ ความมั่นคงใน อาชีพ	๑. การพัฒนา บุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นไป ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง ความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การ ย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่งที่ สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า	บุคลากรมีความพึงพอใจ ในความก้าวหน้าของ ตนเอง	สำนักปลัด
		๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานใน เชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓. การจัดทำบันทึกข้อความรายงาน ผลดำเนินงาน ประจำทุกเดือน	เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำ ๗ ราย	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดเป็นไป อย่างถูกต้อง เป็นธรรม	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	๒. การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒. จัดทำให้มีการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างฯ	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)	๑. การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร (ต่อ)	๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค. – ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ๑. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกรวบรวมแจ้งผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบต.	พนักงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/Line/Facebook/หรือเว็บไซต์ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลายช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. – ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรบริหารส่วนตำบลวังจั่น “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีเกิดขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร (ต่อ)	๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างพลังในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อสาธารณะ	สำนักปลัด

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๔. ด้านการ บริการและสิทธิ สวัสดิการ	๑. จัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติ ดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนิน รอยตาม	สำนักปลัด
		๒. การจัดหาพวงหรีดและการ เป็นเจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ ทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนงานศพที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ ดีมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การอวยพรวันเกิด	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ ทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนวันเกิดที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ ดีมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๔. การเยี่ยมผู้ป่วย	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ ทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนผู้ป่วยที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ ดีมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
๔. ด้านการ บริการและสิทธิ สวัสดิการ (ต่อ)	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬาสำหรับ ให้บุคลากรได้ใช้เล่นกีฬาช่วงหลัง เลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวัน พระใหญ่	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจของบุคลากร ให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติตน	-	ต.ค. – ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนวัน พระใหญ่ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี	สำนักปลัด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

ที่ ๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังจั่น โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของ อบต. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางขององค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจ ปัจจัยความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการแผนปฏิบัติการความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

๓. ประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง รวมถึงผลการประเมินความพึงพอใจและ
แรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวินัย แป้นชื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง นั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๓ (๓)

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวินัย แป้นชื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง