



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง
๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖	๕ - ๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ต้องทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๐ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓.๒ ตรวจสอบการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามเกณฑ์การประเมินข้อ ๓.๒ (๑) องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (๒) ข้าราชการ ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (๓) องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๓) ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- (๔) ด้านภาวะผู้นำองค์กร

- (๕) ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน
- (๖) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน
- (๘) ความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๓) ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- (๔) ด้านภาวะผู้นำองค์กร
- (๕) ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน
- (๖) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน
- (๘) ความผูกพันต่อองค์กร

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ฉบับ

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุกปรากฏว่า

- (๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน
- (๒) ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน ทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน
- (๓) การร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม
- (๔) การประเมินผลและค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๕) ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
- (๖) ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อบต.บางโรง ต่อไป และสรุปความพึงพอใจในด้านต่างๆ นั้นมีระดับความพึงพอใจที่มาก ทั้งนี้ทั้งนั้นในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ต้องทำแผนงาน/โครงการให้พัฒนาครอบคลุมทุกด้านถึงแม้จะมีด้านเดียวที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ได้มีคำสั่งที่ ๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรงและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารเห็นชอบ

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัจจัยที่นำมาทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง มี ๔ ด้านดังนี้

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/โครงการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง									
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖									
๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน									
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม									
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน									
ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					ดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	(KPIs)		
๑.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม	๑.โครงการ ๕ ส และกิจกรรม Big cleaning Day	จัดกิจกรรม ๕ ส เป็นประจำทุก ๓ เดือน ตลอดปี	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน	-	↔	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรม	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีและพนักงานได้รับการเสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒.การสำรวจ จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน	สำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์และจัดหาจัดซื้อ ๒ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้างความรวดเร็วและความสะดวกในการทำงาน	-	↔	มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	พนักงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ตามที่ต้องการ	ทุกส่วนราชการ
	๒.การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	๑.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	↔	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ									
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน									
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ									
ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					ดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	(KPIs)		
						๒๕๖๔-๒๕๖๖			
๒.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	๑.การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประจำตำแหน่งของพนักงาน	พนักงานที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งโดยดำเนินการตลอดปี	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งของพนักงานให้ดีขึ้น	รายจ่ายเป็นตามหลักสูตร	↔	จำนวนพนักงานผ่านการอบรมร้อยละ๓๐	พนักงานมีความรู้และเป็นมืออาชีพในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จัดอบรม/ศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานหรือการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	๑๐๐,๐๐๐	↔	พนักงานเข้าร่วมร้อยละ ๑๐๐	พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒.การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือการโอนย้ายเพื่อความก้าวหน้า	ทบทวนในตำแหน่งงานเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานและสนับสนุนการโอนย้ายสำหรับพนักงานที่มีความต้องการเพื่อลดค่าใช้จ่าย	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน	-	↔	พนักงานที่มีความประสงค์ขอโอนย้ายได้รับการอนุมัติร้อยละ ๖๐ของผู้ขอโอนย้าย	อบต.มีการทบทวนอัตราค่าจ้างและพนักงานขอโอนย้ายได้รับการอนุมัติ	ทุกส่วนราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๒.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสม และ จำเป็น		มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

๓.ด้านการสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม									
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร									
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม									
ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่
					ดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	(KPIs)		รับผิดชอบ
						๒๕๖๔-๒๕๖๖			
๓.การสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	๑.การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑.โครงการประชุมพนักงานประจำเดือน	จัดประชุมภายในหน่วยงานเดือนละครั้งเพื่อชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรและเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร	พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือประชุมในเรื่องปัญหางานเพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและเกิดความเห็นอกเห็นใจกันร่วมมือร่วมใจร่วมคิดร่วมใจร่วมคิด	-	↔	จำนวนรายพนักงาน/ครั้ง	พนักงานมีการพบปะสังสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็นระดมความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาและการทำงานเป็นทีม	ทุกส่วนราชการ
		๒.โครงการสำรวจความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สำรวจความคิดเห็นของพนักงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อสำรวจระดับความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน	-	↔	จำนวนครั้งที่ทำการสำรวจ	ผู้บังคับบัญชารู้ระดับความผาสุกของพนักงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขและส่งเสริม	สำนักงานปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรม	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้พนักงานทราบผ่านสื่อของหน่วยงานเช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ เฟสบุค แนะนำวันประชุมประจำเดือน	เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารในการฝึกอบรมเพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรม	-	↔	จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	พนักงานได้รับรู้ข่าวสารในการฝึกอบรมอันจะนำไปสู่การเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	สำนักงานปลัด
		๔.เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้มีมากขึ้น สะดวกและรวดเร็วขึ้น เช่นทางไลน์ เฟสบุค โทรศัพท์ เว็บไซต์ เป็นต้น	เพื่อให้ทุกคนได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร	-	↔	ระยะเวลาในการติดต่อ ๑๐ นาที/ครั้ง	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วลดเวลาในการติดต่อได้มากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	↔	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒.การสร้าง สัมพันธ์ภาพ และการทำงานเป็น ทีม	๑.โครงการแข่งขันกีฬา ภายในหน่วยงาน	จัดแข่งขันกีฬาย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีของพนักงาน ภายในองค์กร	-	↔	จำนวนครั้ง ที่มี การจัด แข่งขัน	พนักงานได้ทำ กิจกรรมร่วมกันให้ เกิดความสัมพันธ์ การติดต่อประสาน งานที่ดีระหว่างกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการงานเลี้ยงสังสรรค์ และงานประจำปี	จัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างพนักงาน ในองค์กรและสร้าง ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	-	↔	จำนวนครั้ง ที่จัด	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน มากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๓.การรณรงค์ขอพรจาก ผู้บริหาร สมาชิกและ หัวหน้าส่วนราชการ	จัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อให้พนักงานได้พบ ปะกันและเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชาและพนักงาน	-	↔	จำนวนครั้ง ที่จัด	พนักงานได้พบปะ และเกิด ความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และพนักงาน	กองการศึกษา
		๔.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสม และ จำเป็น	↔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ									
กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม									
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย									
ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑.จัดหาสวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑.โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานดี หรือความประพฤติดี	จัดกิจกรรมยกย่อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติ งานหรือมีความ ประพฤติดีให้เป็น ต้นแบบขององค์กร	-	↔	จำนวนราย พนักงาน/ ครั้ง	พนักงานมีขวัญ กำลังใจปฏิบัติงาน และมีต้นแบบ ตัวอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักงาน ปลัด
		๒.จัดซื้อเสื้อประจำ องค์กร	ตามวาระต่าง ๆ	เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ในการทำงานและ ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	-	↔	มีแบบฟอร์ม ที่เหมือนกัน	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.กิจกรรมอวยพรวันเกิด	จัดกิจกรรมอวยพร วันเกิดตามวาระ	เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงานและ สร้างสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน	-	↔	จำนวนพนักงาน เข้าร่วม กิจกรรม	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	สำนักงาน ปลัด
		๔.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสม และ จำเป็น	↔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่
					ดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	(KPIs)		รับผิดชอบ
						๒๕๖๔-๒๕๖๖			
	๒.การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑.กิจกรรมการออกกำลังกาย	จัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/สัปดาห์	เพื่อให้พนักงานได้มี ทางเลือกในการออก กำลังกาย และเป็น การ พบปะสังสรรค์ ระหว่างพนักงาน กับพนักงาน	-	↔	จำนวนพนักงาน เข้าร่วม กิจกรรม	พนักงานมีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง มีความสุข และพบปะสังสรรค์ ระหว่างพนักงาน กับพนักงาน	สำนักงาน ปลัด
		๒.โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง /ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสม และ จำเป็น	↔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

ที่ ๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ รพ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. น.ส.วิมลภา สุขสมบูรณ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิชาญ จินตนากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิชาญ จินตนากุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง

