

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล
อำเภอทับปุดบุรี จังหวัดปราจีนบุรี



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ตามคำสั่ง ที่ ๗๘๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๔
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๑

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประทับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความผาสุก

- ๑.๑ ด้านลักษณะงาน
- ๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- ๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา
- ๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

- ๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- ๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล มีประเด็นย่อย ดังนี้

๑. ด้านความผาสุก

๑.๑ ด้านลักษณะงาน

- มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- รู้สึกว่างานที่ทำงานมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น
- หน่วยงานของมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านลักษณะงาน

๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- มีความรู้สึกถึงความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ
- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ระดับความพึงพอใจ/ ความคิดเห็น/ความสำคัญ
ในภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน

- เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน
- ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- พึงพอใจสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงาน

๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา

๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่
- ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน

- การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ
- การได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม
- หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม
- ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียงแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก
- มีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ
- การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน
- มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมฯ ช่วยให้สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว
- หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

- การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร
- มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

- เมื่อพบปัญหาอุปสรรคใน การทำงาน มีการสรุป บทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- มีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา
- มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงาน ไปทำต่อที่บ้าน
- มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและ ภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

- เมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้น มีความภาคภูมิใจตามไปด้วย
- มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้
- มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี
- มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
- ไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะรับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมปัจจัยการดำรงสมาชิก ภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำถามในความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ได้จัดออกแบบ เครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร

การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล โดยจัดลำดับ ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ได้มีคำสั่งที่ ๗๘๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล โดยมีนายกองการบริหารส่วนตำบลวังตาล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง เป็น กรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบล วังดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร ทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน
การทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง สภาพ แวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม	๑.โครงการ ๕ส. (สะอาด สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (ทุกวันพุธที่ ๔ ของ ทุกเดือน)	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมใน การทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการ รักษาความสะอาด รวมถึงทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง ความปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด กองสาธารณสุข
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล่องวงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	-จำนวนกล่องวงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าว หน้าและ ความ มั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการ อบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	งบประมาณเป็นไป ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การ ย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มีการ ปรับเปลี่ยน/โอนหรือ ย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจ ในความก้าวหน้าของ ตนเอง	สำนักปลัด
		๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อนำผลประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้งต่อปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓.การจัดทำสมุดรายนงานการ ปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรใน สำนักปลัด	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่จัดทำ สมุดรายนงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติของบุคลากร สำนักปลัดเป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม	- การสร้าง ช่องทางการ สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความพึง พอใจและความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ พึงพอใจ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความพึง พอใจของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความพึง พอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/แอปพลิเคชัน ไลน์/ Facebook หรือเว็บบอร์ด เป็นต้น	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร”	- เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	งบประมาณเป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีการสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม (ต่อ)	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๓.การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.-ม.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๔.จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพร คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๕.จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกัน สร้างพลังในการรักษาความ สะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะ มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	ทุกส่วน ราชการ
		๖. กิจกรรมเนื่องในวันเกิด/เยี่ยม (กรณีป่วย/คลอดบุตร)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในหน่วยงาน	ทุกส่วน ราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๑.จัดหา สวัสดิการ และบริการ เพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	เม.ย./ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี มีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
		๒.จัดทำสื่อประจำองค์กร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร ของหน่วยงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนักปลัด
		๔.กลุ่มฌาปนกิจศพสงเคราะห์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนักปลัด

๑. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่ง ผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วง หลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กอง การศึกษา
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระ ใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	เพื่อกล่อมเกลาจิตใจ ปลูก จิตสำนึกของบุคลากรให้มี หลักธรรมในการปฏิบัติงาน มี คุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.-ก.ย.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พระใหญ่หรือวัน สำคัญทาง ศาสนาที่จัดหรือ เข้าร่วม	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน ต่อปัญหาทุจริต	กอง การศึกษา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล

ที่ ๑๔๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล จึงแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

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

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล

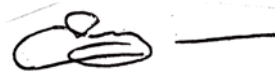
- ๒ -

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความ
ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายไพบุลย์ ช่างฉาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ข้อ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไพบูลย์ ช่างฉาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตาล