

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลลำดวน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ต้องทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๗ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยมีรายละเอียดตามเกณฑ์การประเมินข้อ ๓) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างได้ และข้อ ๕) องค์กรมีการนำผลการประเมินมากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน
- (๓) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
- (๔) นโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กร

- (๕) การร้องทุกข์ การบริการและสวัสดิการ
- (๖) การประเมินผลและค่าตอบแทน
- (๗) ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม
- (๘) ความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
- (๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- (๔) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (๕) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคง โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ
- (๖) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- (๗) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสาร
- (๘) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ฉบับ

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันปรากฏว่า

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

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้มีคำสั่งที่ ๔๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอ ต่อผู้บริหารเห็นชอบ

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน 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

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดวน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-การสร้างสภาพแวดล้อมที่ สะอาดและเหมาะสม	๑.กิจกรรมสร้างจิตสำนึก ในการรักษาความสะอาด รวม พลังทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	-	ต.ค. -ก.ย.	๑๒ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการ ทำงาน	เพื่อความสะอาด รวดเร็วใน การปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ จำเป็นและ เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมล้างส้วมพร้อมกัน	เพื่อให้มีห้องน้ำที่สะอาดและ มีความปลอดภัย ตลอดจน สร้างสุขนิสัยที่ดีในการรัก ความสะอาดของบุคลากร	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด และทุกคนมีนิสัยรักสะอาด และใช้ห้องน้ำอย่างมีความ รับผิดชอบต่อ	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
	-การสร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ บุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ตำ กว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคคลยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้ มีความปลอดภัย	-	ต.ค. -มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล่องวงจร ปิดและดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	-จำนวนกล่อง วงจรปิด ทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและ การ เอาตัวรอดหากมัจฉ เหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	๕๐,๐๐๐.-	พฤษภาคม	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ	-การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	-การสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง/เพิ่ม/ การขยายระดับ/การ โอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง	สำนักงานปลัด
		๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓.การจัดทำบันทึก รายงานผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เป็นประจำ ทุกเดือน	เพื่อนำมาเป็นข้อมูลใน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัด	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำ บันทึกรายงานผล	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความเป็น ธรรมมีมาตรฐาน เดียวกัน	สำนักงานปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายใน องค์กรและการทำงาน เป็นทีม	-การสร้างช่องทางการสื่อสาร และการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑.การประชุม พนักงานประจำเดือน	-เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการ ทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	-สามารถติดตามและเร่งรัด การทำงานในรอบเดือน ทำให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น -รับทราบข้อมูลข่าวสารพร้อม กัน ทำให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันไม่มีความขัดแย้ง	สำนักงานปลัด
		๒.จัดทำให้มีการ สำรวจความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุกฯ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความผาสุก ของบุคลากร และนำมาเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้เป็นไปตาม ความต้องการที่เหมาะสม	สำนักงานปลัด
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติ การเสริมสร้างความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานขององค์กร บริหารส่วนตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุกความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงาน ของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และ นำมาเป็นแนวทางในการจัด กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ อย่างตรงประเด็น	สำนักงานปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม และแจ้งผลการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารนวัตกร และ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับทราบข้อมูลการฝึกอบรมจากบุคลากรทุกหน่วยงานในแต่ละหลักสูตร	--	ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกเวียนแจ้งการผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบต	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความรู้ระเบียบใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	สำนักงานปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์/ การติดต่อสื่อสาร เช่นสายด่วนผู้บริหาร/ Line/ Facebook/ หรือเว็บบอร์ดของอบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลายช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน	เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรและบุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	๑๐,๐๐๐	ธ.ค.	๑ ครั้ง / ปี	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างพลังในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญและที่สาธารณะ		ต.ค.- ก.ย.	๓ ครั้ง / ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ร่วมใจกันทำงานเพื่อสาธารณะ	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ	๑.จัดหาสวัสดิการและ บริการตามความ เหมาะสม	๑.การประกาศเกียรติ- คุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือ มีความประพฤติดี	เพื่อยกย่อง และ ให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความประพฤติดี	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนิน รอยตาม	สำนักงานปลัด
		๒.จัดทำสื่อประจำองค์กร	เพื่อ เป็นขวัญ และ กำลังใจในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	-	เม.ย.	จำนวนสื่อ ๒๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒.การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับ การตรวจรักษาได้ ทันท่วงที	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้รับทราบถึง สุขภาพของตัวเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพ หากตรวจพบสิ่งผิดปกติ จะได้รับการรักษาได้ ทันท่วงที	สำนักงานปลัด
๓.จัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้ใช้ เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน		เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. – ก.ย.	๑ ครั้ง / ปี	บุคลากรมีร่างกาย แข็งแรง	กองการศึกษา	

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๑ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคล และกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสาน บรรจจรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

ที่ ๔๓๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลลำดวน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลลำดวน โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มา จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐาน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลลำดวน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ลำดวน | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจ ปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

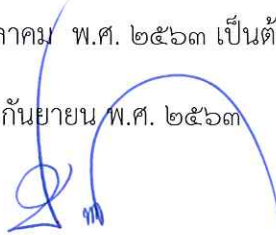
๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผาสุกความพึงพอใจและจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลลำดวน หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประสาน บรรจจธรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลลำดวน

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายประสาน บรรจกรณ	ประธานกรรมการ	นายก อบต.
๒.	น.ส.วรรณมาศ ปรีชญพฤทธิ์	กรรมการ	ปลัด อบต.
๓.	จ.อ.นฤเบศร์ ศรีคุณ	กรรมการ	รองปลัด อบต.
๔.	นางวัชรีย์ ประเสริฐสวัสดิ์	กรรมการ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๕.	นางรำไพพรรณ เถิดฉาย	กรรมการ	ผอ.กองคลัง
๖.	นายสุเทพ ประเสริฐสวัสดิ์	กรรมการ	ผอ.กองช่าง
๗.	น.ส.อริสรา ทบประดิษฐ์	กรรมการ	ผอ.กองการศึกษา
๘.	นายสุธรรม ทัพหิรินคันธ์	เลขานุการ	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลลำดวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มอบหมายให้เลขานุการชี้แจงต่อ คณะกรรมการครับ

เลขานุการ

- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รวม ๑๙ โครงการ ซึ่งทุกสำนัก ทุกกองดำเนินกิจกรรมครบทั้ง ๑๙ โครงการ และมีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ครับ

ที่ประชุม

ทราบ

- ผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแยกประเด็นการสำรวจออกเป็น

- ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารของผู้บริหาร
- ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารงานบุคคล
- ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยภาพรวมร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๙.๕๐ ระดับความพึงพอใจมาก

ที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๑.การทบทวนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่ประชุม

ได้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน และให้จัดทำแผนปฏิบัติการ
เสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็น
แนวทางในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยในแต่ละ
กิจกรรมภายในหน่วยงานขอให้พิจารณาจัดให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา
ภายในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน
มีมติเอกฉันท์ เห็นชอบให้ใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึง
พอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ลำดวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ปิดประชุม

- ไม่มี ประธานกล่าวปิดการประชุม
เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



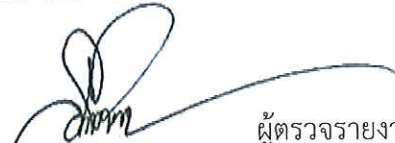
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสุธรรม ทัพทินันตร์)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ลงชื่อ



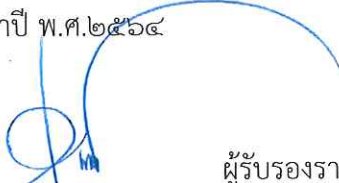
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาววรรณมาศ ปรัชญพฤทธิ์)

คณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายประสาน บรรจกรณ์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔