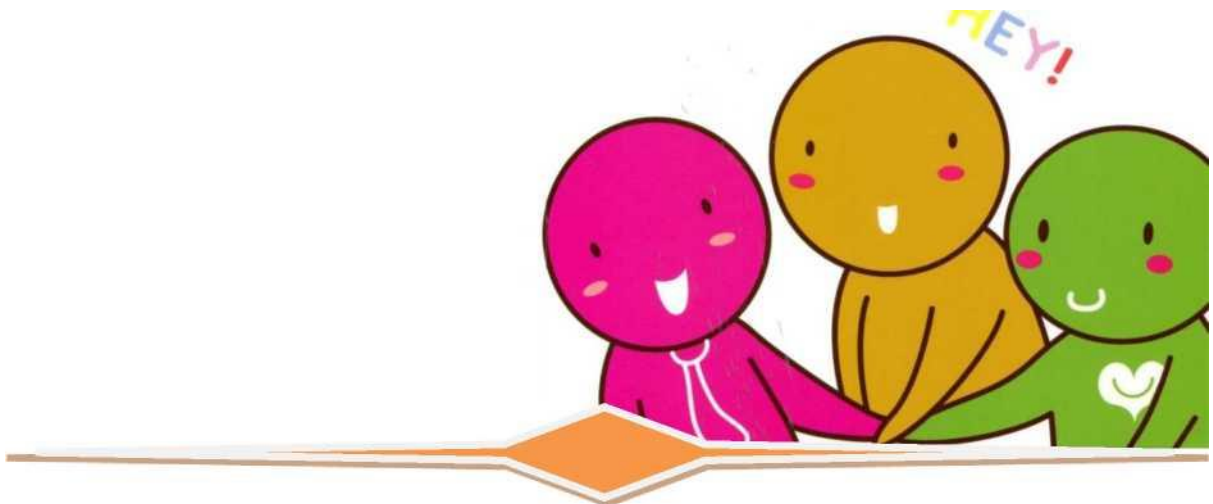




แผนปฏิบัติการการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



มาสร้างองค์กร
แห่งความสุขกันเถอะ



งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ว อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

www.Nangew.go.th

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลนาจี้ว เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้าง ความผูกพัน ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีใน การทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๕
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗ - ๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

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

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

**๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว**

**๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนด
ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้**

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

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงาน
จ้างทั่วไป) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่าน

(๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตาม
ขอบเขตความรับผิดชอบ

(๑.๒) ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

(๑.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการ
ทำงาน

(๑.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติ ของหน่วยงาน

(๑.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความ ชัดแย้งในหน่วยงาน

(๑.๖) ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

(๑.๗) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่าง
บุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

(๑.๘) ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานการได้รับการยอมรับจาก
ผู้ร่วมงาน

(๑.๙) ความพึงพอใจที่มีต่อการหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการสร้าง การมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในการทำงานเป็นทีม

(๑.๑๐) ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็นต่อ
ผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน

(๒) ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานท่าน

(๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ
การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความ

(๒.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่ง ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการ
เรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร

(๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากร

(๒.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

(๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงาน
ของหน่วยงาน

(๒.๖) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ
บุคลากร

(๒.๗) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในแก่
บุคลากรในการปฏิบัติงาน

(๒.๘) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
ในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ

(๒.๙) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงใน
อาชีพการทำงานของบุคลากร

๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

(๓.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

(๓.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

(๓.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร

(๓.๖) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

(๔) ความพึงพอใจในภาพรวม

(๔.๑) ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อหน่วยงานสังกัดของท่าน

(๔.๒) ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อ อบต. (องค์กร)

(๔.๓) ความพึงพอใจ ก่อน หน่วยงานสังกัดของท่านนำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน
ปฏิบัติให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

(๔.๔) ความพึงพอใจ หลัง หน่วยงานสังกัดของท่านนำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพัน
ปฏิบัติให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ได้ออกแบบสอบถามเพื่อ
สำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๔ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๑ ชุด

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุน
และสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐ และมีความพึงพอใจในการจัด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๓ ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๘ ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความ ชัดแย้งในหน่วยงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริม ความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ความพึงพอใจที่มีต่อการหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการสร้าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับ ข้อมูล ขาวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่ง ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการ สร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงานให้กับบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความ สัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว โดยจัดลำดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๓ ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๘ ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความ ชัดแย้งในหน่วยงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริม ความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานการได้รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ความพึงพอใจที่มีต่อการหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการสร้าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับ ข้อมูล ขาวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่ง ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการ สร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงานให้กับบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความ สัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่ข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว ได้มีคำสั่งที่ ๔๔๙ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว โดยมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว เป็นประธานกรรมการ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว ได้มีคำสั่งที่ ๔๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว เป็นประธานกรรมการ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว
ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด
เหมาะสม กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการ
ทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์
ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายใน
องค์กร กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการ
เพิ่มเติม กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพ



ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน	- การสร้างสภาพแวดล้อม ที่ สะอาดและเหมาะสม	๑. โครงการ ๕ ส. (สะอาด สะอาวด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และ สุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๔๐ ครั้ง/ปี (ทุกวันศุกร์ของทุก อาทิตย์)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้าง ความสุขอนิสัยที่ดีใน การ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะอาด รวดเร็ว ใน การปฏิบัติงาน		ม.ค. - ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่ จำเป็นและเพียงพอ ต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกใน การรักษาความสะอาด รวม พลังทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และ สุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้าง ความสุขอนิสัยที่ดีใน การ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด ฯ ร่วมกับ ทุกส่วน ราชการ
	- การสร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบาย ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ มีความปลอดภัย		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การ ทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ ถัง ดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความ มั่นใจ ในความปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ ตนเองและ หน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ต.ค. -ก.ย.	-จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและ การหนีไฟเมื่อเกิดเหตุ อัคคีภัย ในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย และ การเอาตัวรอดหาก ฉุกเฉินเหตุ เมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ _____

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ด้าน ความก้าวหน้า และ ความมั่นคงใน อาชีพ	การพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล นางิ้ว ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	งบประมาณ เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
- การสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ		๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การขยาย ระดับ/การโอน/การย้าย เพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ลึกลับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยน/โอนหรือย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าของตนเอง	สำนักปลัด ฯ
		๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม		เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การจัดทำสมุดรายนงาน การปฏิบัติงานประจำวัน ของพนักงานจ้างใน อบต.นางิ้ว	เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในสังกัดสำนักปลัด ฯ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนพนักงานจ้างที่จัดทำสมุดรายนงาน ๑๐ ราย	การประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานจ้างใน อบต.นางิ้ว เป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม	ทุกส่วนราชการ ฯ

๓. ปัจจัยด้านดารสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายใน องค์กร และ การทำงาน เป็นทีม	- การสร้างช่องทางการ สื่อสาร และการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ใน การทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจ ในการทำงานของ พนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการ จัดทำ แผนปฏิบัติการ เสริมสร้าง ความผาสุก ฯ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้ รับรู้ถึงระดับความผาสุก ของ บุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหา และส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด ฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจใน การ ทำงานของพนักงาน องค์กร บริหารส่วนตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจ และ แรงจูงใจในการ ทำงานของ พนักงานองค์กร บริหาร ส่วนตำบล		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน ของ พนักงานองค์กรบริหาร ส่วน ตำบล	สำนักปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านดารสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและ สื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน และเข้ารับการการฝึกอบรม		ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง อย่างทั่วไป อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับ ทราบ ข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและ เป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด ฯ
		๔. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/ การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร / Line / Facebook / หรือ เว็บไซต์ ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ช่องทางการสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา		ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสาร ที่สะดวก รวดเร็ว อย่าง น้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล นาจิว “หลักสูตรการสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	งบประมาณ เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อ สุขภาพและสร้างความ สามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน องค์กร		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง และมีความรักความสามัคคี มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านดารสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
		๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหาร และ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา		เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕. จัดกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อม ในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วม แร่งร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการ และ สิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหาสวัสดิการและ บริการ เพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความ ประพฤติดี		ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดทำสื่อประจำองค์กร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ใน การทำงานและความ เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน		เม.ย.	จำนวนสื่อ ๔๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดหาพวงรีดและการ เป็นเจ้าของงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ใน การทำงานและให้ กำลังใจต่อ เพื่อร่วมงาน		ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนงานศพ ที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความ เอื้ออาทรต่อล้น	ทุกส่วนราชการ
๒. การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย		๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของ ตัวเองและระวังภัยสุขภาพ หากตรวจสอบพบสงผิดปกติจะ ได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	สำนักปลัด
		๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์ กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้ ใช้ เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้ ใช้ แข็งแรง		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กองการศึกษา ฯ
		๓. จัดกิจกรรมสวดมนต์ ทุกวัน พระใหญ่	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจของ บุคลากรให้มีหลักธรรมใน การ ปฏิบัติตน		ต.ค. - ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพระ ใหญ่ ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี	กองการศึกษา ฯ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

ที่ ๔๗๑ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มา จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อการให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว	เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัย ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ให้
ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายจรูญ ศิริโคจรสมบัติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาจี้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน
ของพนักงานส่วนตำบลนาจ้าว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ได้ มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายจรูญ ศิริโคจรสมบัติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว