



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองหัวแรตมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ที่ ๒๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๔
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑๑

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก 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 การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ(พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อยดังนี้

๑. ด้านความผาสุก

๑.๑ ด้านลักษณะงาน

- มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น
- 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/ความสำคัญในภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน

- เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ภารกิจ หน้าที่และผลงาน
- ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- พึงพอใจสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงาน

๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ 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

- เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- มีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำที่บ้าน
- มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

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

๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
- ไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะรับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมปัจจัยการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำถามในความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม

๓.๒ การสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือโดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

๓.๔ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้มีคำสั่งที่ ๒๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือโดยมีนายกองการการบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เป็นประธานกรรมการ ปลัด อบต. รองปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วน ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประกอบด้วย 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 การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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 เสริมสร้างความสุข ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุข 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 รวมทั้งทำความสะอาด สถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุข ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุข ร่วมกับทุกส่วน ราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)
- กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง ความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้มี ความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความ ปลอดภัยในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒. จัดทำ/ติดตาม/ตรวจสอบกล่อง วงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้งภายใน และภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจใน ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	งบประมาณเป็นไป ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	-จำนวนกล่องวงจร ปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนี ไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการ เอาตัวรอดหากเผชิญเหตุเมื่อเกิด เพลิงไหม้	งบประมาณเป็นไป ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	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 รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าวหน้า และความ 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 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นายองเหนือ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	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. การจัดทำสมุดรายนามการ ปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากร	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่จัดทำ สมุดรายนาม	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักปลัดเป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	ทุกส่วน ราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
- กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และการ ทำงาน เป็นทีม	- การสร้าง ช่องทาง สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความผูกพัน ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพัน	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความผูกพัน ของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไย่งเหนือ	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลไย่งเหนือ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลไย่งเหนือ	สำนักปลัด

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารความรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕.เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/แอปพลิเคชันไลน์/Facebook หรือเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เป็นต้น	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วยังน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒.การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑.โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ“หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร”	- เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	งบประมาณเป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒.จัดกิจกรรมการออกกําลังทุกวันพุธเพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีการสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และการ ทำงาน เป็นทีม (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 ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๕.จัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญ 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)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๑.จัดหา สวัสดิการ และบริการ เพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	เม.ย.-ต.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ มีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
		๒.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร ของหน่วยงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนักปลัด

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วถึง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจพบสิ่ง ผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วถึง	สำนักปลัด
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วง หลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	สำนักปลัด
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระ ใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจ ปลุก จิตสำนึกของบุคลากรให้มี หลักธรรมในการปฏิบัติงาน มี คุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.-ก.ย.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พระใหญ่หรือวัน สำคัญทาง ศาสนาที่จัดหรือ เข้าร่วม	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน ต่อปัญหาทุจริต	สำนักปลัด

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ที่ ดง ๗๕๖๐๑/-

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ดำเนินการสำรวจสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ดังรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในประกาศที่แนบ

(ลงชื่อ).....

(นางสุปรีดา มากมุข)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....

(นางวลัยภรณ์ Yeada)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/....

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

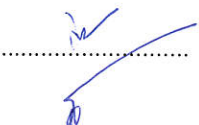
(ลงชื่อ).....
(นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ
- ลงนามแล้ว/แจ้งทุกส่วนทราบ ดำเนินการตามแผน ฯ

(ลงชื่อ).....
(นายสมควร จิตรแก้ว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ทราบ/ดำเนินการ

	นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....	นางวลัยภรณ์ เยาดำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด
.....	นางชุดิภาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง
	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ที่ ๒๖ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือโดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร รบปึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนากุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจึงแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประกอบด้วย

๑. นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ปลัด อบต.	ประธานคณะทำงาน
๒. นางสาวลิษาภรณ์ เยาดำ	รองปลัด อบต.	คณะทำงาน
๓. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๔. นางชุตติกาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๕. นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๖. นางสาวปริดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน/เลขานุการ

คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนด แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือรวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความ
ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

-สำเนา-

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
วันอังคาร ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นางสาวไมตรีจิตร คงมา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ไมตรีจิตร คงมา	กรรมการ
2	นางวลัยภรณ์ Yeada	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	วลัยภรณ์ Yeada	กรรมการ
3	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด	พรเพ็ญ อุตะปะละ	กรรมการ
4	นางชุตติกาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง	ชุตติกาญจน์ นาคอุย	กรรมการ
5	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	สมใจ รักเรืองเดช	กรรมการ
6	นางสุปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล	สุปรีดา มากมุข	เลขานุการ

-สำเนา-

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
วันอังคาร ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

คณะทำงานจัดทำแผน

๑. นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ปลัด อบต.	ประธานคณะทำงาน
๒. นางวลัยภรณ์ เยาดำ	รองปลัด อบต.	คณะทำงาน
๓. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๔. นางชุตติกาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๕. นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๖. นางสาวปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน/เลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ที่ ๒๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

ปลัด อบต.

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

1 เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว

กับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2 เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

3 เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัด อบต.

ระเบียบ / กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบ/กฎหมายหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของ หน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มา เป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจ ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่เหมาะสม ประกับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ใน แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2562 ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ 3 คุณภาพและ ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ 3.2 และข้อ 3.3

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และ เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ ได้จัดทำร่างแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2562 ขึ้น ตามเอกสารที่แจกให้คณะทำงานทุกท่าน ขอให้ดู ร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ไปพร้อมกัน รายละเอียดต่าง ๆ ปรากฏตามเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ บทนำ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

คณะทำงาน

- พิจารณาร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ฯ

ปลัด อบต.

เมื่อคณะทำงานได้พิจารณารายละเอียดของร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ปลัดขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบตามร่างแผน ฯ นี้หรือไม่

มติคณะทำงาน

เห็นชอบด้วยคะแนน ๔:๐

ปลัด อบต.

เมื่อคณะทำงานมีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จากนั้นจะเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

- การดำเนินการตามแผน แจ้งส่วนราชการทุกส่วน ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

- การติดตามประเมินผล สํารวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปลัด อบต. คณะทำงานท่านใดจะสอบถามหรือเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมหรือไม่

คณะทำงาน - ไม่มี -

ปลัด อบต. เมื่อไม่มีอะไรเพิ่มเติมแล้ว ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ) สุปรีดา มากมุข ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสุปรีดา มากมุข)
นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) ไผ่ตรีจิตร์ คงมา ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นางสาวไผ่ตรีจิตร์ คงมา)
ปลัด อบต./ประธานคณะทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ข้อ ๓.๓

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ