

แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจแรงจูงใจ
และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชิวานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชิวานมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลชิวานได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจในแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๖
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ปรึกษากับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๒. ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ดังนี้

๑. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
๒. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
๓. ด้านองค์กรและการจัดการ
๔. ด้านค่าตอบแทน
๕. ด้านลักษณะงาน
๖. ด้านสภาพการทำงาน

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประเด็นย่อย ดังนี้

๑. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

- ๑.๑ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน
- ๑.๒ ท่านได้รับความปลอดภัยจากสถานที่ทำงาน
- ๑.๓ ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน
- ๑.๔ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร
- ๑.๕ ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่

๒. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

- ๒.๑ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๒.๒ องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม
- ๒.๓ องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน
- ๒.๔ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๕ องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านองค์กรและการจัดการ

- ๓.๑ องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้
- ๓.๒ ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน
- ๓.๓ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

๔. ด้านลักษณะงาน

- ๔.๑ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน
- ๔.๒ ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๔.๓ ท่านได้รับการแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา
- ๔.๔ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๔.๕ ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- ๔.๖ ภายในองค์กรมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

๕. ด้านสภาพทำงาน

- ๕.๑ ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน
- ๕.๒ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ สำนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ชุด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านความมั่นคงปลอดภัย พนักงานมีความพึงพอใจรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๗ และพึงพอใจต่อความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจ ในองค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐ และพึงพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง เป็นที่ลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการจัดการ พนักงานมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมการกำหนดแผนงาน นโยบายขององค์กร ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๗ และพึงพอใจต่อองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓ และพึงพอใจต่อการได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อลักษณะของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐ และพึงพอใจภายใต้ใจองค์กรมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๖ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่พนักงานและพนักงานจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้พนักงานและพนักงานจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่างๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องข่ายระบบ Internet ฯลฯ

๓. การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

๔. การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก

๕. มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน โดยมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง เป็นกรรมการ

๓.๕เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ
และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแนวทางการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ
และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสม	๑.โครงการ ๕ ส	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (ทุกวันพุธ)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติ		ม.ค-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติการ	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (big cleaning day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร		มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด ร่วมกับทุกส่วนราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย รับผิดชอบ
ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	สร้างความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.ออกประกาศนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดยไม่ต่ำกว่า มาตรฐานมีกฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย		ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัย ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิด และถึง ดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความ มั่นใจในความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติฯ	ม.ค. – ส.ค.	-จำนวน กล้อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวน ถึง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและ การหนีไฟเมื่อเกิดเหตุ อัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย และการเอาตัวรอดหาก ผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิง ไหม้	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติฯ	มิ.ย. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตาม หลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. -ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ)เข้า รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลซี วาน ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓. โครงการเสริมสร้างวินัย และจรรยาบรรณของ พนักงาน	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวินัย และจรรยาข้าราชการ และนำมาปฏิบัติตนให้ ถูกต้องถูกระเบียบ	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. -ก.ย.	ผู้บริหาร สมาชิก สภาฯ พนักงาน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน	พนักงานมีความรู้เข้าใจ เรื่องวินัยและจรรยาบรรณ ข้าราชการ ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	สำนักปลัด
		๔. โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เกี่ยวกับธรรมะ และ จริยธรรม ตลอดจนเกิด จิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน	๑๕,๐๐๐.-	ต.ค. -ก.ย.	ผู้บริหาร สมาชิก สภาฯ พนักงาน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน	บุคลากรรู้หลักธรรม จริยธรรม นำมาปรับใช้ใน การทำงาน	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	การสร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑.ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม/การขยาย ระดับ/การโอน/การย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่มี การ ปรับเปลี่ยน/ โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ มี ความก้าวหน้า ขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ในความก้าวหน้าของ ตนเอง	ทุกส่วนราชการ
		๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม	-	เม.ย. และต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง /ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม	การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. จัดให้มีการสำรวจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความพึงพอใจ	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม	การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๓. จัดทำแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อบต.	เพื่อให้มีแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัด
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารน่ารู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารน่ารู้และการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค. -ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างทั่วถึง ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/Line/Facebook/หรือ เว็บไซต์ ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลายช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. -ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม	การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ที่ให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. –ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค. –ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง /ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีและเป็น การ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ บัง คับ บั ญ ชา และผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕.จัดกิจกรรมจิตอาสา	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างพลังในการรักษาความสะอาด และสิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญ และที่สาธารณะ	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญ และที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อสาธารณะ	สำนักปลัด

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการบริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๑. จัดทาสวัสดิการ และบริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณ ผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนิน รอยตาม	สำนักปลัด
		๒. จัดทำเสื้อประจำองค์กร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	เม.ย.	จำนวน ๕๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความ	สำนักปลัด
		๓. กิจกรรมจัดพวงหรีดและ เป็นเจ้าภาพงานศพ	ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ การทำงานและให้กำลังใจใน การทำงานและเป็นกำลัง ในเพื่อนพนักงาน	-	ต.ค. -ก.ย.	ร้อยละ ๘๐ เมื่อมีกรณี	สร้างขวัญกำลังใจของ พนักงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. ก่อสร้างที่จอดรถ	เพื่อเพิ่มพื้นที่จอดรถ	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติฯ	ต.ค. -ก.ย.	มีที่จอดรถให้ พนักงาน	พนักงานมีที่จอดรถ เพียงพอ	กองช่าง

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านการบริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๒.การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	บุคลากรได้ทราบถึง สุขภาพของตนเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพหาก ตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะ ได้รับการรักษาได้ ทันทั่วทั้งที่	กองคลัง
		๒.จัดทำวัสดุและอุปกรณ์ กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้ใช้ เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	ทุกส่วนราชการ
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุก วันพระใหญ่	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจของ บุคลากรให้มีหลักธรรมใน การปฏิบัติตน	-	ต.ค. -ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนพระใหญ่ ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี	ทุกส่วนราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ที่ ๑๘๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวานโดยนำ ปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและ แรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผล สำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จึงแต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลชิวาน | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน | คณะทำงาน |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความ ผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้ สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

/๓ ประเมินความ...

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานรวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปริชกร จรนิเทศ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
เรื่อง แผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกย่องการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลชิวานจึงประกาศใช้แผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายลัด ราวพิมาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ที่ นม ๙๐๗๐๑/

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จะดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จนเกิดขวัญกำลังใจการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไปและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓

ดังนั้น เพื่อให้ดำเนินการดังกล่าวสำเร็จลุล่วง จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นายลัด ราวพิมาย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวธัญญมัย บุญมุล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายณัฐพนธ์ สิ้นสวัสดิ์	รองปลัดอบต.	กรรมการ
๔. นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางสุมาลี หมายแก้วกลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายวัฒนศักดิ์ เหลือสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางนันทนา ช่างเชื่อง	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสุธีธิดา พิมปัฐ	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

/๓...

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางนันทนา ช่างเชื่อง)
นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความ...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวธัญญมัย บุญมูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายลัด ราวพิมาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

ที่ นม ๙๐๗๐๑ /

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ที่ ๓๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายลัด ราวพิมาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

ประธานคณะทำงานฯ

- | | | | |
|---------------------------|----------------------------|-------------------|-----------|
| ๑. นายลัด ราวพิมาย | ตำแหน่ง นายกอบต. | ประธานกรรมการ | ทราบ..... |
| ๒. นางสาวฉัญญมัย บุญมูล | ตำแหน่ง ปลัด อบต. | กรรมการ | ทราบ..... |
| ๓. นายณัฐพนธ์ สิ้นสวัสดิ์ | ตำแหน่ง รองปลัด อบต. | กรรมการ | ทราบ..... |
| ๔. นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ | ทราบ..... |
| ๕. นางสุมาลี หมายแก้วกลาง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ | ทราบ..... |
| ๖. นายวัฒนศักดิ์ เหลือสุข | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ | ทราบ..... |
| ๗. นางนันทนา ช่างเชื่อง | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ | ทราบ..... |

๘. นางสาวสุธิธิดา พิมพ์บุรุษ

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ ทราบ.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาอนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑.	นายลัด ราวพิมาย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒.	นางสาวธัญญมัย บุญมูล	ปลัดอบต.ชิวาน		
๓.	นายณัฐพนธ์ สิ้นสวัสดิ์	รองปลัด อบต.		
๔.	นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕.	นางสุมาลี หมายแก้วกลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖.	นายวัฒนศักดิ์ เหลือสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗.	นางนันทนา ช่างเชื่อง	นักจัดการงานทั่วไป		
๘.	นางสุธีธิดา พิมปुरु	นักทรัพยากรบุคคล		

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายลัด ราวพิมาย	นายก อบต. ชิวาน	ลัด ราวพิมาย	
๒.	นางสาวธัญญมัย บุญมูล	ปลัด อบต. ชิวาน	ธัญญมัย บุญมูล	
๓.	นายณัฐพนธ์ ลินสวัสดิ์	รองปลัด อบต.	ณัฐพนธ์ ลินสวัสดิ์	
๔.	นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน	หัวหน้าสำนักปลัด	รุ่งอรุณ วันสูงเนิน	
๕.	นางสุมาลี หมายแก้วกลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง	สุมาลี หมายแก้วกลาง	
๖.	นายวัฒนศักดิ์ เหลือสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	วัฒนศักดิ์ เหลือสุข	
๗.	นางนันทนา ช่างเซียง	นักจัดการงานทั่วไป	นันทนา ช่างเซียง	
๘.	นางสุธีธิดา พิมปुरु	นักทรัพยากรบุคคล	สุธีธิดา พิมปुरु	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายลัด รวพิมาย ประธานคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความ ผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้ นางสาวธัญญมัย บุญมูล ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ปลัด อบต.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความ ผาสุกความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผล ต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร รบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งได้ นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความ ผาสุก ความ ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประกอบด้วย

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลชิวาน ประธานคณะทำงาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน คณะทำงาน
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน คณะทำงาน
๔. หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
๗. นักจัดการงานทั่วไป คณะทำงาน/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้-

๑. จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผล การสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับ ความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความ
ผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วน
ตำบลชิวาน

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความ
พึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน รวมถึงผลการประเมิน
ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาอนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปลัด อบต.

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการ
แผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชิวานมีคุณภาพชีวิต
การทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การ
ทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับ
องค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานมีความผาสุกในชีวิตการ
ทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดง
ตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงาน
ภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง
มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มี
คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของ
ประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มี
แรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน
ภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ดังนี้

๑. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
๒. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
๓. ด้านองค์กรและการจัดการ
๔. ด้านค่าตอบแทน
๕. ด้านลักษณะงาน
๖. ด้านสภาพการทำงาน

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประเด็นย่อย ดังนี้

๑. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
 - ๑.๑ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน
 - ๑.๒ ท่านได้รับความปลอดภัยจากสถานที่ทำงาน
 - ๑.๓ ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน
 - ๑.๔ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร
 - ๑.๕ ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่
๒. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - ๒.๑ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - ๒.๒ องค์กรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม
 - ๒.๓ องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน
 - ๒.๔ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - ๒.๕ องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ด้านองค์กรและการจัดการ
 - ๓.๑ องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้
 - ๓.๒ ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน
 - ๓.๓ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

๔. ด้านลักษณะงาน

- ๔.๑งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน
- ๔.๒ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๔.๓ท่านได้รับการแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา
- ๔.๔ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๔.๕ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- ๔.๖ภายในองค์กรมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

๕. ด้านสภาพทำงาน

- ๕.๑ ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน
- ๕.๒ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ สำนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ได้ออกแบบสอบถามเพื่อการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ชุด

การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน โดยลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านความมั่นคง ปลอดภัย พนักงานมีความพึงพอใจรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๗ และพึงพอใจต่อความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในองค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐ และพึงพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง เป็นที่ลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการจัดการ พนักงานมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมการกำหนดแผนงาน นโยบายขององค์กร ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๗ และพึงพอใจต่อองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓ และพึงพอใจต่อการได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๓ และพึงพอใจต่อการ

/ได้...

ได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อลักษณะของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐ และพึงพอใจใจภายในองค์กรมีความสามัคคีกันทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๖ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๗

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจได้ที่ได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ระดับมาก มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่พนักงานและพนักงานจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้พนักงานและพนักงานจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงานและการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่างๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

๓. การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการในองค์กร

๔. การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก

๕. มีอัตราค่าจ้างคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่นำมาทำแนวทางการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

โดยมีรายละเอียดของแผนดังนี้

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยรับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสม	๑.โครงการ ๕ ส	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนียที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (ทุกวันพุธ)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขนียที่ดีในการปฏิบัติงาน	กลุ่มราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติ	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติการ	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (big cleaning day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนียที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขนียที่ดีในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดร่วมกับทุกส่วนราชการ
-สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร		๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานมีกฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจรปิด และถังดับเพลิงทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณเป็นไปตามข้อบัญญัติฯ	ม.ค. – ส.ค.	-จำนวนกล้องวงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ(ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย รับผิดชอบ
ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	-สร้างความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สิน ของ บุคลากร	๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนี ไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและ การเอาตัวรอดหากผจญเหตุ เมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติฯ	ม.ย. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรความรู้ถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคง ในอาชีพ	-การพัฒนา บุคลากรให้ เป็นผู้มี ความรู้ ความสามา รถ และมี ทักษะใน การ ปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตาม หลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. –ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ)เข้า รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลชิวาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. –ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓. โครงการเสริมสร้างวินัยและ จรรยาบรรณของพนักงาน	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวินัยและ จรรยาข้าราชการ และนำมา ปฏิบัติตนให้ถูกต้องถูก ระเบียบ	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. –ก.ย.	ผู้บริหาร สมาชิก สภา พนักงาน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน	พนักงานมีความรู้เข้าใจเรื่อง วินัย และ จรรยาบรรณ ข้าราชการ ร้อยละ ๖๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	สำนักปลัด
		๔. โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เกี่ยวกับธรรมะและจริยธรรม ตลอดจนเกิดจิตสำนึกที่ดีต่อ การทำงาน	๑๕,๐๐๐.-	ต.ค. –ก.ย.	ผู้บริหาร สมาชิก สภา พนักงาน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน	บุคลากรรู้หลักธรรมจริยธรรม นำมาปรับใช้ในการทำงาน	สำนักปลัด
ด้านความ ก้าวหน้า และความ มั่นคงใน อาชีพ	การสร้างความ ก้าวหน้าใน อาชีพ	๑.ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/ การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. –ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ มีการ ปรับเปลี่ยน/โอน หรือ ย้าย ไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ มี ความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าของตนเอง	ทุกส่วน ราชการ
		๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง /ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	-การสร้างช่องทางสื่อสารและการทำงานเป็นทีม -การร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจ	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		๓. จัดทำแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อบต.	เพื่อให้มีแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัด
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค. -ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร / Line/ Facebook/ หรือ เว็บไซต์ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลายของทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. -ก.ย.	มีช่องทางทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
-การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล “หลักสูตรการสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด	
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย รับผิดชอบ
ด้านการ บริการและ สิทธิ สวัสดิการ	๑. จัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอย ตาม	สำนักปลัด
		๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	เม.ย.	จำนวน ๕๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมี ความ	สำนักปลัด
		๓. กิจกรรมจัดพวงหรีดและเป็น เจ้าภาพงานศพ	ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจการ ทำงานและให้กำลังใจในการ ทำงานและเป็นกำลังใจใน เพื่อนพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๘๐ เมื่อมีกรณี	สร้างขวัญกำลังใจของ พนักงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๔. ก่อสร้างที่จอดรถ	เพื่อเพิ่มพื้นที่จอดรถ	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติฯ	ต.ค. - ก.ย.	มีที่จอดรถให้ พนักงาน	พนักงานมีที่จอดรถเพียงพอ	กองช่าง
	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพ ของตัวเองและระวังเกี่ยวกับ สุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่ง ผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ ทันทั่วทั้งที่	กองคลัง
		๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้ใช้เล่นกีฬา ช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	ทุกส่วน ราชการ
		๓. จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุก วันพระใหญ่	เพื่อกล่อมเกลาคจิตใจของ บุคลากรให้มีหลักธรรมใน การปฏิบัติตน	-	ต.ค. - ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนพระใหญ่ ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี	ทุกส่วน ราชการ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบอนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๓

นายก อบต.

หลังจากการประชุมเสร็จแล้วขอมอบให้เลขานุการจัดทำรูปเล่มและประกาศใช้แผน

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

นายก อบต.

เมื่อไม่มีผมขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางนันทนา ช่างเซื่อง)

นักจัดการงานทั่วไป

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายลัด ราวพิมาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

ที่ นม ๙๐๗๐๑/..... วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชีวานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ทุกคน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓เพื่อใช้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน และพนักงานจ้างทุกคนทราบรายละเอียดได้แนบไว้ในท้ายเอกสารนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนันทนา ช่างเชื่อง)
นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความ...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวธัญญมัย บุญมูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายลัด ราวพิมาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ที่นม ๙๐๗๐๑/

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

เรื่องเดิม

ด้วยคณะทำงานจัดแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความ
ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ และได้อนุมัติแผนดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิด
ความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่
ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตาม
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลชิวาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นใน
องค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป
ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชิวานมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อ
องค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย
กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง
มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรประกาศใช้แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางนันทนา ช่างเซียง)
นักจัดการงานทั่วไป

/ความ...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....
.....

(นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวธัญญมัย บุญมูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

- อนุมัติตามที่เสนอ
- ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายลัด ราวพิมาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชิวาน

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางรุ่งอรุณ วันสูงเนิน)
หัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นายณัฐพนธ์ สิ้นสวัสดิ์)
รองปลัด อบต.

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางนันทณา ช่างเชื่อง)
นักจัดการงานทั่วไป

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางวาสนา เนาว์พิมาย)
นักวิชาการเงินและบัญชี

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสุธีธิดา พิมพ์รุจ)
นักทรัพยากรบุคคล

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นายธนเดช คิมเนียง)
นักพัฒนาชุมชน

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นายสมภพ ปิ่นกลาง)
เจ้าพนักงานพัสดุ

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสาวอนงนาฏ พลโตด)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสุมาลี หมายแก้วกลาง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นายวิวัฒน์ศักดิ์ เหลือสุข)
ผู้อำนวยการกองช่าง

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสาวมณฑุทัย เพชรโสภณกุล)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสมส่วนชาติสุรัตน์)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางนฤมล ไร่พิมาย)
นักวิชาการเกษตร

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นายมานพ ประโลมรัมย์)
นายช่างโยธา

-ทราบ
(ลงชื่อ).....
(นางสาวปรียาภรณ์ พรหมชื่น)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

-ทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายสุทน สวนกลาง)

คนงานทั่วไป

-ทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางอุไรย์ ราวพิมาย)

คนงานทั่วไป

-ทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสกาเวื่อน แห่งทองกลาง)

ผู้ดูแลเด็ก

-ทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางวิภา นกเสื่อ)

คนงานทั่วไป

