



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มาสร้างองค์กร แห่งความสุขกันเถอะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสำเร็จ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง
ความสำเร็จ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความสำเร็จ ฯ
ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองเต่าจนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจน
ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานกรรเจ้าน้ำที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๑๗ มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๕
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	๖ - ๓๒

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าจึงได้ตระหนักถึงความผูกพันและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหารของผู้บริหาร
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- (๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๕) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้างประจำ) ๒๖ ประเด็นย่อย ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหารของผู้บริหาร
 - (๑.๑) มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน
 - (๑.๒) มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ
 - (๑.๓) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง
 - (๑.๔) เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น

(๒) ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

- (๒.๑) บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน
 - (๒.๑) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา
 - (๒.๓) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
 - (๒.๔) สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
 - (๒.๕) องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นพิเศษ
 - (๒.๖) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

(๓) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- (๓.๑) การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๓.๒) มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๓.๓) มีความชัดเจนและโปร่งใส
- (๓.๔) มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

(๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๔.๑) สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ
- (๔.๒) มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน
- (๔.๓) มีสถานที่จอดรถเพียงพอ

(๕) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

(๕.๑) การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

(๕.๒) การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร

(๕.๓) การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

(๕.๔) การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้มา ความรู้มาใช้ในกรณีพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ

(๕.๕) การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

(๕.๖) มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

(๕.๗) การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

(๕.๘) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ

(๕.๙) มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๕ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๐ ชุด (พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน พนักงานครู อบต. ๙ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน และพนักงานจ้าง ๑๕ คน)

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันปรากฏว่า

(๑) ด้านการบริหารของผู้บริหาร

(๑.๑) มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๑.๒) มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ มีความพึงพอใจในระดับมาก

(๑.๓) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง มีความพึงพอใจในระดับมาก

(๑.๔) เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น มีความพึงพอใจในระดับมาก

(๒) ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

(๒.๑) บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๒.๒) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๒.๓) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๒.๔) สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๒.๕) องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๒.๖) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลงและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๓) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(๓.๑) การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๓.๒) มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๓.๓) มีความชัดเจนและโปร่งใส มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๓.๔) มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔.๑) สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๔.๒) มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๔.๓) มีสถานที่จอดรถเพียงพอ มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

(๕.๑) การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๒) การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๓) การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๔) การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๕) การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๖) มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๗) การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๘) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

(๕.๙) มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้มีคำสั่งที่ ๒๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างคุณธรรมสุจริต ความพึงพอใจและแรงเรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยมีนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความพึงพอใจฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจ ในการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

ปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าประกอบด้วย 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 การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ
 - กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 - กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/ปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
 - กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย เหมาะสม	๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สงบสุข สุจริตใจ สุขใจ สุภาพงาม สุจริตใจ)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขุมใจที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ค.ค. - ค.ย.	จำนวน ๑๑๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรปฏิบัติงาน สุจริตใจ	ทุกหน่วยงาน
		๒. การจัดทำคู่มือ/คู่มือปฏิบัติงาน และความสะอาดที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค. - ค.ย.	จำนวนวิธี/คู่มือ/โครงการ อุปกรณ์ที่จัดเก็บ และเครื่องพอสเตอร์ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีคู่มือ/คู่มือ/โครงการ จัดเก็บ และใช้เอกสารอย่าง ถูกต้อง และระเบียบวิธีการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๓. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์กับ ประชาชน	เพื่อเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของบคลากร ตลอดจนสร้าง จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย ของบุคลากร	-	ค.ค. - ค.ย.	จำนวน ๕ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีกิจกรรมที่สะอาด และบุคลากรมีจิตสำนึกของ และใช้ของนี้อย่างมีคุณภาพ รับผิดชอบ	ทุกส่วนราชการ
		๔. การฝึกอบรม/การอบรม ที่มุ่งเน้นและภาคเอกชนด้าน ความปลอดภัย	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ความปลอดภัยในการทำงาน ของบุคลากร	เป็นไปตาม จัดหลักสูตร งบประมาณ	ม.ค. - ส.ค.	จำนวนครั้ง/ปี/ครั้ง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	สำนักงาน
	บุคลากร	๕. การฝึกอบรม/การอบรม ที่มุ่งเน้นและภาคเอกชนด้าน ความปลอดภัย	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการ เอาใจใส่ของบุคลากรที่มี หน้าที่	-	มี.ค. - พ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	สำนักงาน

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต
 กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒ ด้านการพัฒนาระบบบุคลากร	๑. การพัฒนาระบบบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพ สามารถ ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดสัมมนาบุคลากรให้ รับการอบรม หลักสูตรที่ช่วยส่งเสริม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาระบบบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพ ความสามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นสาม หลักสูตรที่กำหนด	๓.๑. - ๓.๓.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม การอบรมต่อปีรวม ๑ หลักสูตรต่อปี	การนำผู้เข้าอบรม บุคลากรที่มีคุณภาพมา ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	บุคลากรทางการ
		๒. การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การเป็นรุ่นพี่ กับรุ่นน้องใหม่เพิ่ม/ การขยายวงกว้าง/ โครงการย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	จำนวนบุคลากรที่มี งานเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นที่มี ความก้าวหน้า	บุคลากรที่มีความดี พอที่จะสามารถทำงาน ของคณะ	สำนักงาน
		๒. การวางแผนและ ปฏิบัติงานเชิง ประจักษ์	เพื่อเป็นผล ประจักษ์แก่การศึกษาศา สนาที่มีความรอบคอบและ การเพิ่มขึ้นเป็นเดือน อย่างเป็นระบบ	-	เม.ย. - ธ.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักงาน
		๓. การจัดทำบันทึก รายงานผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เป็นระยะๆ ทุกเดือน	เพื่อนำมาเป็นข้อมูล การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด สำนักงาน สำนักงาน	-	๓.๑. - ๓.๓.	จำนวนบุคลากรที่ สังกัด สำนักงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรที่รวมเข้า ระบบสารสนเทศ ที่ครบถ้วน	สำนักงาน

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ/ค่าเงินการ	ระยะเวลา/ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและสภาพการทำงานเป็นทีม	๓. การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๓. การประชุม พนักงานประจำเดือน	เพื่อประชุมชี้แจงเรื่อง งานของปฏิบัติหน้าที่ ที่งาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	๑.๑. - ๑.๒	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	-สามารถชี้แจงและแจ้ง การร้องทุกข์ของ พนักงานผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น -มีความเข้าใจต่อข่าวสาร ที่รับได้ ทำให้เกิดความ เข้าใจตรงกันไม่เกิดความ ขัดแย้ง	สำนักงาน
		๔. จัดทำคู่มือการ สำรวจความพึงพอใจ และ แจ้งผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความ พึงพอใจ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อสร้าง ความผูกพัน	-	๑.๑. - ๑.๒	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ถึงระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร และนำมา เป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมให้ เป็นไปตามความดีขององค์กร เพิ่มขึ้น	สำนักงาน
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างความ ผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานขององค์กร บริหารระดับกลาง	เพื่อเสริมแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ที่พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน องค์กรระดับกลางระดับ ต้น	-	๑.๑. - ๑.๒	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของระดับกลาง และนำมาเป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน (โครงการ ต่าง ๆ) ได้ดำเนินการระดับ ต้น	สำนักงาน

๓. ปัจจัยด้าน การสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 ๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ภายในองค์กรแก่ผู้บริหาร/ผู้บริหาร มีคุณธรรมของพนักงานหลักสุตร ต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่าง อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารที่มี ประโยชน์และเป็น การปฏิบัติงาน และ จึงทราบข้อมูล กิจกรรมและบุคลากร หน่วยงานเป็นกระแส ผลิตผล	-	๓.๓ - ๓.๕	มีการร้องขอรับ ผ่านช่องทางต่าง อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑. ประชาสัมพันธ์ ๒. นำสิ่งที่ดีมาแจ้งการ ผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบรม	หน่วยงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เรื่องเกี่ยวกับงาน อบรม สิ่งดีของหน่วยงาน	สำนักงานจัด
		๕. เปิดช่องทาง ในการร้องเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่น ลายมือ ผู้ให้บริการ/line/ Facebook/หรือ เว็บไซต์ของหน่วยงาน	เพื่อให้ความ หลากหลายช่องทาง สื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	๓.๓ - ๓.๕	มีช่องทางร้องทุกข์ที่ สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กับได้สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น	ผู้อำนวยการ
	๒. การสร้าง สัมพันธภาพที่ ดีกับหน่วยงาน	๓. จัดกิจกรรมการออกคำสั่งกอง ผู้บังคับกอง เพื่อสุขภาพและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ ที่แข็งแรงและมีสร้าง ความรักความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	-	๓.๓ - ๓.๕	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีความรัก ความสามัคคีมากขึ้น	ผู้อำนวยการ
		๒. จัดงานเลี้ยงทางประจำปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กันให้เกิดขึ้นและเป็น สร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้ดียิ่งขึ้น บุคลากร	-	๓.๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกคนมี สัมพันธภาพที่ดีกับ มากขึ้น	ผู้อำนวยการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓. จัดกิจกรรมอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือผู้พิการ และช่วยเหลือผู้สูงอายุ จากผลกระทบของโควิด-19 และผลกระทบด้านสุขภาพ	เพื่อให้ได้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ ผู้ได้รับผลกระทบ	-	น.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีอายุ กำลังยังใช้และเริ่ม การส่งมอบงานให้กับ ที่อื่นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานที่ดูแล ผู้ได้รับผลกระทบจาก โควิด-19 มีความ ดีขึ้น	บุคลากรอาสาสมัคร
		๔. จัดกิจกรรม Sig Cleaning Day	เพื่อให้สิ่งของไม่ใช้ บุคลากรรวบรวมเพื่อ การรีไซเคิลและลด ขยะสู่ภาครัฐ ซึ่งช่วยลดมลพิษทาง อากาศ	-	ส.ค. - ส.ธ.	จำนวน ๒๕ ครั้ง/ปี	สถานที่สำนักงาน สะอาดและมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรร่วม รับผิดชอบต่อ พื้นที่ส่วนรวม	สำนักงานจัด
		๕. จัดกิจกรรม ประชุม ปรึกษา	เพื่อให้สิ่งของไม่ใช้ บุคลากรร่วมใจ ลดขยะสู่ภาครัฐ ซึ่งช่วยลดมลพิษทาง อากาศ	-	สิ้นภาคต้น สิ้นปี	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรร่วม รับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	บุคลากร

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 กฤษฎีที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กฤษฎีที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กฤษฎี	แผนงาน/ กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริหารและ จัดจ้่งสวัสดิการ	๑. จัดหาสวัสดิการและ บริการตามความ เหมาะสม	๑. การปรับปรุงการบริการ ของผู้ที่มีปัญหาหรือ มีความเปราะบาง	เพื่อปรับปรุงและแก้ไข คำสั่งใจแก่ผู้ที่มีปัญหา หรือผู้ที่มีความเปราะบาง	-	จ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีที่ชัดเจน รวมตาม	สำนักงานส่งเสริม สังคม
		๒. การจัดหาของใช้และ การเป็นเจ้าภาพงานศพ ผู้ที่มีอาการของโรค รวมตาม	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ คำสั่งใจไปครอบครัวงาน และให้กำลังใจต่อผู้ ร่วมงาน	-	ค.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนการศพที่ เกิดขึ้น	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ อันดีร่วมกันและมีความ เข้าใจอย่างถ่องแท้	ทุกส่วนราชการ
		๓. การขอพรวันเกิด รวมตาม	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ คำสั่งใจในโอกาสงาน และให้กำลังใจต่อผู้ ร่วมงาน	-	ค.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งเกิดในวันเกิด	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ อันดีร่วมกันและมีความ เข้าใจอย่างถ่องแท้	ทุกส่วนราชการ
		๔. การเยี่ยมผู้สูงอายุ รวมตาม	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ คำสั่งใจในการทำงาน และมีให้กำลังใจต่อผู้ ร่วมงาน	-	ค.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วย ที่ถึงแก่กรรม	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ อันดีร่วมกันและมีความ เข้าใจอย่างถ่องแท้	ทุกส่วนราชการ
๕. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๒. การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑. จัดทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และออกกำลังกาย	เพื่อส่งเสริมสุขภาพและ คุณภาพชีวิต	-	ค.ค. - ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีสุขภาพที่ ดีและมี แข็งแรง	กองเวชสาธารณสุข
		๒. การส่งเสริมสุขภาพ และออกกำลังกาย	เพื่อส่งเสริมสุขภาพและ คุณภาพชีวิต	-	ค.ค. - ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีสุขภาพที่ ดีและมี แข็งแรง	กองเวชสาธารณสุข

A decorative scroll graphic with a dotted border and small circular accents at the corners. The text is centered within the scroll.

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าจึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุวรรณ์ อังไพณจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ที่ ๒๗/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยนำปัจจัยต่างๆมาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผูกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

/๒.ติดตาม.....

๒. ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า รวมทั้งผลการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕




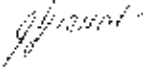
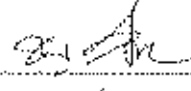
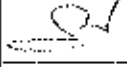
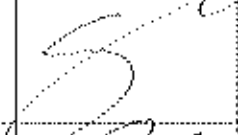
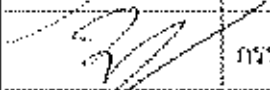
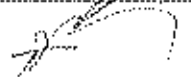
(นายสุวรรณ อังกาอุยณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมห้องการบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ผู้เข้าร่วม ๘ คน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุวรรณ ล้ำกาญจน์	นายก อบต.หนองเต่า		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวฎาวรรณ เกร้าทอง	ปลัด อบต.หนองเต่า		กรรมการ
๓	นายธนศักดิ์ นาคสุตะ	รองปลัด อบต.หนองเต่า		กรรมการ
๔	นางอัญญะรัตน์ สวัสดิ์ศรี	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๕	นายกวิน วันหลัง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายสังคะ พรหมผล	จพง.การเงินและบัญชีรักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นางลลิตา เสดพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘	นางสุวิพันธ์ สิตะวัน	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความมาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมห้องการบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ผู้มาประชุม ๗ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุรธรรม อธิปไตย	นายก อบต.หนองเต่า	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวสุภาวธรรม เท้าทอง	ปลัด อบต.หนองเต่า	กรรมการ
๓	นายชนศักดิ์ นาคสตุ	รองปลัด อบต.หนองเต่า	กรรมการ
๔	นางฉัตรรัตน์ สวัสดิ์ศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕	นายกวิน วันหลัง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นายสังคม พรหมผล	จพง.การเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗	นางลลิตา เสตพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘	นางสุรพันธ์ สีตะวัน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประชุมกรรมการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มอบหมายให้เลขานุการชี้แจงต่อคณะกรรมการครับ

เลขานุการ

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รวม ๒๕ กิจกรรม ซึ่งทุกสำนัก ทุกกอง ดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จ ๒๓ กิจกรรม และมีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๘๘ ครับ

ที่ประชุม

- ทราบ -

เลขานุการ

ผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยแยกประเด็นการสำรวจออกเป็น

- ★ ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารของผู้บริหาร
- ★ ค่าเฉลี่ยด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- ★ ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ★ ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ★ ค่าเฉลี่ยด้านรางวัลสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

/โดยภาพรวม...

โดยภาพรวมร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๒ ระดับความพึงพอใจมาก

ที่ประชุม	- ทราบ -
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุม - ไม่มี - เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
ประธานกรรมการ	การทบทวนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และพิจารณาว่าแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารในที่ประชุม)
ที่ประชุม	ได้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน และให้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามที่เสนอเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยในแต่ละกิจกรรมภายในหน่วยงานขอให้พิจารณาจัดให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าต่อไป
มติที่ประชุม	มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ให้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามที่เสนอ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่อง อื่นๆ
ที่ประชุม	- ไม่มี -
ประธานกรรมการ	ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ หากไม่มีกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมในการประชุมครั้งนี้ ผมขอเปิดการประชุม
ปิดประชุม	เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....