แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

e-mail : lublao_sakhon@hotmail.com http://www.loublao.go.th
Facebook อบต.หลุบเลา โทร. 0 4209 9707

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕61 เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลามีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ที่ 024/2561 ลงวันที่ 8 มกราคม 2561 เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
มกราคม 2561

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	บทนำ	4
ส่วนที่ 2	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561	10
ส่วนที่ 3	แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561	11

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

1.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบระเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2561 ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ 3 คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ 3.2 และข้อ 3

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

3. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

3.1 จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความผาสุก

1.1 ด้านลักษณะงาน

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.1 ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ดังนี้

1. ด้านความผาสุก

1.1 ด้านลักษณะงาน

- มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น
- หน่วยงานของมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านลักษณะงาน

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ
- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน

- เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม
  ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน
- ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน
  มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- พึงพอใจสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้
  ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน
  ภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้
  ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร
  ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด
  แบ่งปันความรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
  ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

- ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม
  สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน
  มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่
- ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ
  ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน
- การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล
  และค่าสวัสดิการต่างๆ
- การได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม
- หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง
  ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม
  หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ
  ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม
- ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียงแสงว่าง
  การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก
- มีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วๆ 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

2. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.1 ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

- การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร
- มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

- เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- มีความคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรบปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน
- มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

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

2.3 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

คำถามในความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม

3.2 การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

3.3 การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

3.4 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้มีคำสั่งที่ 032/2560 ลงวันที่ 30 มกราคม 2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง เป็นกรรมการ

3.5 เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ครั้งที่ 024/2561 เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

3.6 ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

3.7 ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
   - กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
   - กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน
2. **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ**
   - กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
   - กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
3. **ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม**
   - กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
   - กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม
4. **ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ**
   - กลยุทธ์ที่ 1 จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
   - กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ 3

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสม	1.โครงการ 5ส. (สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน 12 ครั้ง/ปี (ทุกวันพุธที่ 4 ของทุกเดือน)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วนราชการ
		2.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		3.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมพลังทำความสะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วนราชการ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร	1.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดกองสาธารณสุข
		2.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	- จำนวนกล้องวงจรปิดทั้งหมด - จำนวนถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		3.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนี	เพื่อสร้างความปลอดภัยและก	งบประมาณเป็นไป	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึง	สำนักปลัด

		ไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	ารเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	ตามเทศบัญญัติงบประมาณ			ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติ	1.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตามหลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร(ข้าราชการ) เข้ารับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		2.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะใ	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

	งาน	ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	นการปฏิบัติงาน					
	- การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	1.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยน/โอนหรือย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง	สำนักปลัด
		2.การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	จำนวน 2 ครั้งต่อปี	บุคลากรมีขวัญกำลังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		3.การจัดทำสมุดรายงานการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรในสำนักปลัด	เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัด	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่จัดทำสมุดรายงาน	การประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรสำนักปลัดเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม	สำนักปลัด

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. ด้านการสื่	- การสร้างช่อง	1.การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน 12 ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	ทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร		- เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน					
		2.จัดให้มีการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ฯ	-	มิ.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความผาสุกของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		3.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล หนองหัวแรต	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา	สำนักปลัด

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)		4.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารน่ารู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		5.เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/แอพพลิเคชั่นไลน์/Facebook หรือเว็บบอร์ดขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นต้น	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล หนองหัวแรต	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วอย่างน้อย 2 ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	2.การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	1.โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา “หลักสูตรการสรางความสัมพันธ์ที่ให้เกิดขึ้นในองค์กร”	- เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		2.จัดกิจกรรมการออกกำลังทุกวันพุ	-	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เ	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	ทุกส่วนราชก

		ธเพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีการสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร			ข้าร่วมกิจกรรม	และมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	าร

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)	2.การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.-ม.ค.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		4.จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		5.จัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันส	-	ต.ค.-ก.ย.	จำวน 3 ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและ	ทุกส่วนราชการ

			ร้างพลังในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญและที่สาธารณะ				บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อสาธารณะ	
		6. กิจกรรมเนื่องในวันเกิด/เยี่ยม (กรณีป่วย/คลอดบุตร)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ 100 ของจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ

4. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
กลยุทธ์ที่ 1 การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4.ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ	1.จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม	1.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี	-	เม.ย./ต.ค.	จำนวน 2 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
		2.จัดทำเสื้อประจำองค์กร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกสวนราชการ

		3.การจัดหาพวงหรีดและการเป็นเจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ 100 ของจำนวนงานศพที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	สำนักปลัด
		4.กลุ่มฌาปนกิจศพสงเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ 100 ของจำนวนงานศพที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	สำนักปลัด

1. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)
กลยุทธ์ที่ 1 การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4.ด้านการบริการและสิทธิสวั	2.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	1.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีและเข้ารับการตรวจรักษาได้ทันท่วงที	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันท่วงที	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สดิการ		2.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนน 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กองการศึกษา
		3.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	เพื่อกล่อมเกลาจิตใจ ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.-ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนาที่จัดหรือเข้าร่วม	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันต่อปัญหาทุจริต	กองการศึกษา

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

ที่ 024/2561

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต ประธานคณะทำงาน
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา คณะทำงาน
3. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา คณะทำงาน
4. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
5. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
6. ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
7. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
8. ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณะทำงาน

9. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
คณะทำงาน/เลขานุการ

10. นักทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่</u> ดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

2. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

3. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2561

(นางสาวณิชพลัฏฐ์ อินทรสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

.....

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงานยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2561 ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ 3 คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ 3.2 และข้อ 3.3

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2561 ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลกรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2561

(นางสาวณิชพลัฏฐ์ อินทรสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา