



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ  
และแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ  
อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี

## คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ มีความผูกพันที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ มีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พลวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๔
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๑๑

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประทับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๒ ด้าน ดังนี้

## ๑. ด้านความผาสุก

- ๑.๑ ด้านลักษณะงาน
- ๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- ๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา
- ๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

## ๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

- ๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- ๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ดังนี้

## ๑. ด้านความผาสุก

### ๑.๑ ด้านลักษณะงาน

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

### ๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- มีความรู้สึกถึงความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ
- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
-

- ระดับความพึงพอใจความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

#### ๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน

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

#### ๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา

#### ๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

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

#### ๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียงแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก
- มีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ
- การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน
- มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมฯ ช่วยให้สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว
- หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

### ๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

#### ๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

- การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร
- มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

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

## ๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

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

## ๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

## คำถามในความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม

### ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

### ๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

### ๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้มีคำสั่งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เป็นประธานกรรมการ ปลัด และหัวหน้าส่วนราชการทุกกอง เป็นกรรมการ



### **๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ**

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

### **๓.๖ ดำเนินการตามแผน**

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

### **๓.๗ ติดตามประเมินผล**

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน  
การทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

**๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

**๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ**

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

**๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม**

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

**๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ**

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

### ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าโพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง สภาพ แวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม	๑.โครงการ ๕ส. (สะอาด สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี (ทุก ๓ เดือน)	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมใน การทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการ รักษาความสะอาด รวมถึงทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง ความปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล่องวงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณเป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	-จำนวนกล่องวงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณเป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าว หน้าและ ความ มั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการ อบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรของ อบต.ท่าโพ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถและ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	งบประมาณเป็นไป ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การ ย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มีการ ปรับเปลี่ยน/โอนหรือ ย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจ ในความก้าวหน้าของ ตนเอง	สำนักปลัด
		๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อนำผลประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้งต่อปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม  
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร  
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และการทำงาน เป็นทีม	- การสร้าง ช่องทางการ สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงาน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความพึง พอใจและความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผาสุกฯ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความพึง พอใจของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลท่าโพ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าโพ	สำนักปลัด

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน</li> <li>- เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน</li> </ul>	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/แอปพลิเคชัน ไลน์/ Facebook หรือเว็บบอร์ดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ</li> </ul>	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีการสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร</li> </ul>	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ



๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม (ต่อ)	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๓.การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.-ม.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๔.จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพร คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๕.จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกัน สร้างพลังในการรักษาความ สะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะ มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	ทุกส่วน ราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๑.จัดหา สวัสดิการ และบริการ เพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	เม.ย./ต.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี มีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนักปลัด
	๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่ง ผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	ทุกส่วน ราชการ
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วง หลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กอง การศึกษา

# ภาคผนวก



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

ที่ ๑๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ โดยนำปัจจัยต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จ เป็นไปตามคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประกอบด้วย

- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ | ประธานคณะกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ   | คณะกรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด                 | คณะกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง               | คณะกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง               | คณะกรรมการ           |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน                    | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

### คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางภารดี วชรະพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๐ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ข้อ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางภารดี วัชรพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ