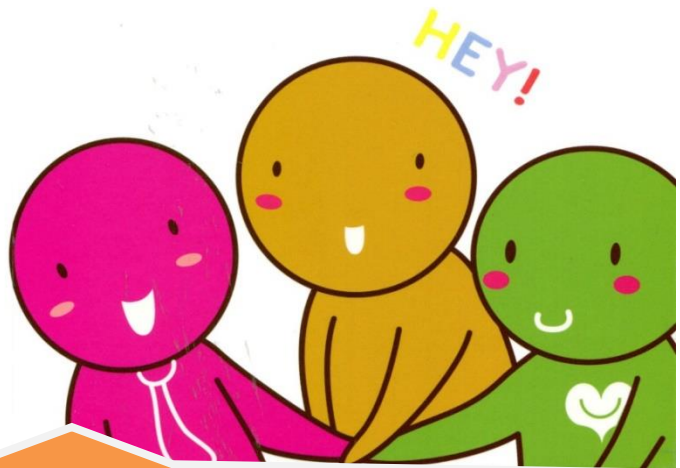




แผนปฏิบัติการการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



มาสร้างองค์กร
แห่งความสุขกันเถอะ



งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
e-mail. hr.kubua@gmail.com/www.kubua.go.th

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
ธันวาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๔
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๗ - ๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของคุณบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๕๙ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนด
ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้างประจำ) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

- (๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๓) ความพึงพอใจในการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วม
ในการบริหารจัดการองค์กร
- (๑.๔) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- (๑.๕) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- (๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (๒.๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน
เหมาะสม ยุติธรรม
- (๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- (๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการ
ฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ฯลฯ
- (๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๓.๑) ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการ
ทำงาน
- (๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน
- (๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพัน
ระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- (๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มี
ความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ
- (๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

(๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

(๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

(๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

(๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

(๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.คูบัว ท่านมีความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ ชุด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ **คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐** และพึงพอใจต่อการบริหารและนโยบายของผู้บริหารในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ **คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐**

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ **คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐** และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ **คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐**

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ **คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๐** และมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงานในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ **คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐**

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ **คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐** และมีความพึงพอใจในการจัด

กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กร หรือนอกเหนือจากขององค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๓.๙๐ จากคะแนน ๕.๐๐ หรือ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๗๘.๐๐ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมาก

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่ข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อ ประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กรจะมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มี ความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติ เชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้มีคำสั่งที่ ๕๕๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยมีนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นประธานกรรมการ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ และรายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ฯ รวบรวมและรายงานผลให้ ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย



ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

**แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐**

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	- การสร้างสภาพแวดล้อม ที่สะอาดและเหมาะสม	๑. โครงการ ๕ ส. (สะอาด สะดวก สดวก สุลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขนิยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (วันศุกร์ที่ ๔ ของทุกเดือน)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิยที่ดีใน การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	-	ม.ค. – ก.ย.	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกใน การรักษาความสะอาด รวมถึง พลังทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขนิยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิยที่ดีใน การปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด ฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ
	- การสร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดยไม่ต่ำกว่า มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ
		๒. จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิด และ ถังดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความ มั่นใจในความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค. – ส.ค.	- จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด - จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและ การหนีไฟเมื่อเกิดเหตุ อัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย และการเอาตัวรอดหาก ผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	๓๐,๐๐๐-	มิ.ย. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล คูบัว ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ
	- การสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม/การขยาย ระดับ/การโอน/การย้าย เพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่งที่ สูงขึ้นหรือมีความ ก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าของตนเอง	สำนักงานปลัด ฯ
		๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ
		๓. การจัดทำสมุดรายงาน การปฏิบัติงานประจำวัน ของบุคลากรในสำนักงาน ปลัด ฯ	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัด ฯ	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำสมุดรายงาน ๑๘ ราย	การประเมินผลการปฏิบัติของ บุคลากรสำนักงานปลัด เป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม	สำนักงานปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และ การทำงานเป็นทีม	- การสร้างช่องทางการ สื่อสารและการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด ฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ฯ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความผาสุก ของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักงานปลัด ฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล	สำนักงานปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม	-	ต.ค. – ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั่วทั้งไป อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	สำนักงานปลัด ฯ
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/ การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร / Line / Facebook / หรือ เว็บไซต์ ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลายช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. – ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล คูบัว “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓๐,๐๐๐.-	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักงานปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคี มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

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. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัว ขอพรคณะผู้บริหาร และ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕. จัดกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วม แรงร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักงานปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหาสวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักงานปลัด ฯ
		๒. จัดทำสื่อประจำองค์กร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	-	เม.ย.	จำนวนสื่อ ๖๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดหาพวงรีดและการ เป็นเจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและให้ กำลังใจต่อเพื่อร่วมงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพ ที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันเวลาที่	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของ ตัวเองและระวังเกี่ยวกับสุขภาพ หากตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะ ได้รับการรักษาได้ทันเวลาที่	กองคลัง
		๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์ กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้ ใช้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กองการศึกษา ฯ
		๓. จัดกิจกรรมสวดมนต์ ทุกวันพระใหญ่	เพื่อกล่อมเกลารจิตใจของ บุคลากรให้มีหลักธรรมใน การปฏิบัติตน	-	ต.ค. – ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพระ ใหญ่ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี	กองการศึกษา ฯ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่ ๕๕๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ให้
ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพจธุณศล ธนิกกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน
ของพนักงานส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๕๙ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายพจวณศล ธนิกกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว