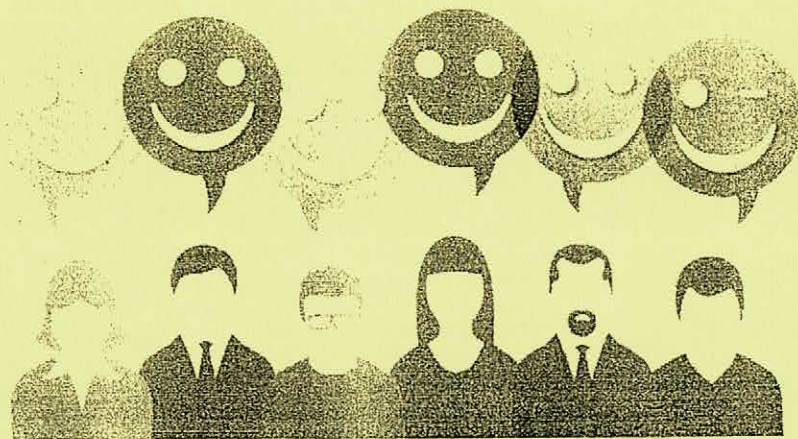




แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



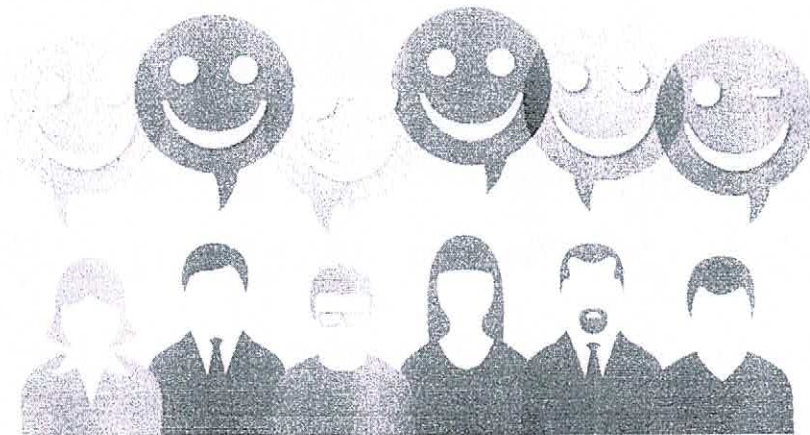
คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์
อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์
อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์มีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ที่ ๑๐๘๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานต่อไป

คณะทำงานเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๘
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประทับกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๕๙ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ 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 การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ดังนี้

๑. ด้านความผาสุก

๑.๑ ด้านลักษณะงาน

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

๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- มีความรู้ดีกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากร ในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ
- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/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 ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ
- การได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม
- หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

- 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 มีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- มีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน

- 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 การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้มีคำสั่งที่ ๕๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ โดยมีนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติ ประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ 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 การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

1. 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 สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (ทุกวันพุธที่ ๔ ของ ทุกเดือน)	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ
		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 รวมพลังทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง ความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้มี ความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความ ปลอดภัยในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	สำนัก ปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขฯ
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล่อง วงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้งภายใน และภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจใน ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	งบประมาณเป็นไป ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	-จำนวนกล่องวงจร ปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนี ไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการ เอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิด เพลิงไหม้	งบประมาณเป็นไป ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนัก ปลัดเทศบาล

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าวหน้าและ ความ มั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตามหลักสูตรที่กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนัก ปลัดเทศบาล
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยน/โอนหรือย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้งต่อปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๓.การจัดทำสมุดรายนงานการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล	เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่จัดทำสมุดรายนงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม	สำนัก ปลัดเทศบาล

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

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 เป็นทีม	- การสร้าง ช่องทางการ สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความพึง พอใจและความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ พึงพอใจ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความพึง พอใจของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความพึงพอใจ ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลโนน สมบูรณ์	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล โนนสมบูรณ์	สำนัก ปลัดเทศบาล

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
๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่อง ทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและ เป็นปัจจุบัน	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๕.เพิ่มช่องทางการร้องเรียนร้อง ทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร/แอปพลิเคชัน โลก Facebook หรือเว็บบอร์ดของ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เป็นต้น	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึง พอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล โนนสมบูรณ์	-	ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๑.โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ในเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ให้ เกิดขึ้นในองค์กร”	- เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน	งบประมาณ เป็นไปตาม เทศบัญญัติ งบประมาณ	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๒.จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง และมีความรักความสามัคคี มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ

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. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และการทำงาน เป็นทีม (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
		๖. กิจกรรมเนื่องในวันเกิด/เยี่ยม (กรณีป่วย/คลอดบุตร)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในหน่วยงาน	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 ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๒.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ของหน่วยงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนัก ปลัดเทศบาล
		๔.กลุ่มฌาปนกิจศพสงเคราะห์ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน	สำนัก ปลัดเทศบาล

๑. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีและเข้ารับการตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	กอง สาธารณสุข
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กอง การศึกษา
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจ ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค. - ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนาที่จัดหรือเข้าร่วม	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันต่อปัญหาทุจริต	กอง การศึกษา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ ๑๐๘๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ตามที่ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร รอบบึงบระมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนากุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

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

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจ

ปัจจัยความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนด
แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง
ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน
ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

ปลัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์
หัวหน้าส่วน
หัวหน้างาน
เจ้าหน้าที่

คู่มือ



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ข้อ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

..... ปลัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

..... หัวหน้าส่วน

..... หัวหน้างาน

..... เจ้าหน้าที่