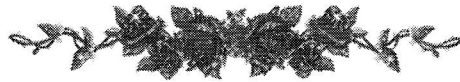


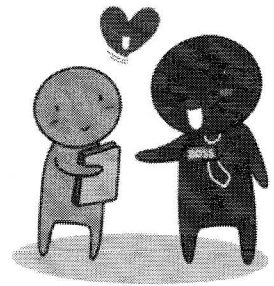


แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



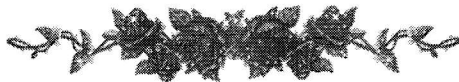
มาสร้างองค์กร



แห่งความสุขกันเถอะ

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

คำนำ



แผนกปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะจนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

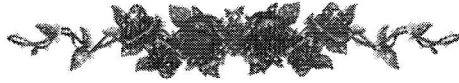
สำนักงานปลัดงานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ
มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ



	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๔
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔	๗ - ๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้ จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือ บริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะจึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและ ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงาน ปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึง พพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัย
ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

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

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบลพนักงานครุ อบต. และลูกจ้างประจำ) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

(๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
(๑.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
(๑.๓) ความพึงพอใจในการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการองค์กร

(๑.๔) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ
อย่างชัดเจน

(๑.๕) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
(๒.๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน
เหมาะสมยุติธรรม

(๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
(๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการ
ฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ฯลฯ

(๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓.๑) ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน
(๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

(๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ

(๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

(๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

(๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

(๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการ
ทำงานของบุคลากร

(๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

(๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.เกาะเปาะท่านมีความผาสุก ความ
พึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจ
ความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู อบต. และลูกจ้างประจำจำนวน๒๒ชุด
(พนักงานส่วนตำบล ๑๗ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน และ ครู อบต ๒ คน)

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยผล

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะโดยจัดลำดับความสำคัญของ
ปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของผู้บริหาร พบว่า
ข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผน
พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมากเป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐และพึงพอใจต่อ
การบริหารและนโยบายของผู้บริหารในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า
ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการ
เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐
และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิด
เป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

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

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐ และมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๓.๙๐ จากคะแนน ๕.๐๐ หรือ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๗๘.๐๐ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าสิ่งที่ข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่ายการปฏิบัติเชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะโดยมีนายกองการบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

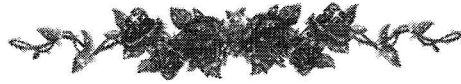
๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ และรายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ฯ รวบรวมและรายงาน ผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒



ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

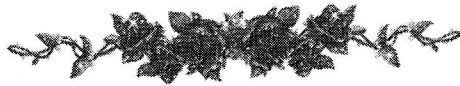
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓



แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติที่เสริมสร้างคุณภาพของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม	๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๖ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดทาสี/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค. - ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมล้างห้องน้ำร่วมกัน	เพื่อให้มีห้องน้ำที่สะอาดและมี ความปลอดภัย ตลอดจนสร้างสุข นิสัยที่ดีในการรักษาความสะอาด ของบุคลากร	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด และทุกคนมีนิสัยรักสะอาด และใช้ห้องน้ำอย่างมีความ รับผิดชอบ	สำนักงานปลัด/ ทุกส่วนราชการ
	-การสร้าง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ของบุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย ออกขออนุญาต และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคคลยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้มีความ ปลอดภัย	-	ต.ค. - มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๒. จัดทำ/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจรปิด และถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอก อาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจใน ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	-จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการ เอาตัวรอดหากเกิดเหตุเมื่อเกิด เพลิงไหม้	๕๐,๐๐๐.-	พฤษภาคม	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
 กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ	-การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	-การสร้างควมก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ การขยายระดับ/การ โอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเงินเดือน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง	สำนักงานปลัด
		๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัด
		๓.การจัดทำบันทึก รายงานผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เป็นประจำ ทุกเดือน	เพื่อนำมาเป็นข้อมูลใน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัด	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำ บันทึกรายงานผล	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความเป็น ธรรมมีมาตรฐาน เดียวกัน	สำนักงานปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	-การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	-สามารถติดตามและเร่งรัดการทำงานในรอบเดือน -ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น -รับทราบข้อผิดพลาดพร้อมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันไม่มีความขัดแย้ง	สำนักงานปลัด
		๒. จัดทำให้มีการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความผูกพันของบุคลากร และนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมให้เป็นไปตามความต้องการที่เหมาะสม	สำนักงานปลัด
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล และนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น	สำนักงานปลัด

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ข่าว และแจ้งผลการเข้ารับการ ฝึกอบรมของพนักงานหลักสูตร ต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่าง อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารภาครัฐ และ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน และ รับทราบข้อมูลการ ฝึกอบรมจากบุคลากรทุก หน่วยงานในแต่ละ หลักสูตร	--	ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกเวียนแจ้งการ ผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อปต	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบใหม่ๆ อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	สำนักงานปลัด
		๕. เพิ่มช่องทาง ในการร้องเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร/Line/ Facebook/หรือ เว็บบอร์ดของอบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความ หลากหลายช่องทาง สื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้บังคับบัญชา	-	ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางสื่อสารที่ สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ในองค์กรบริหาร ส่วนตำบล เกษะปะาะ “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ ที่ให้เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	บุคลากรมี ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	สำนักงานปลัด
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย ทุกวันจันทร์ และวันศุกร์ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ ที่แข็งแรงและมีสร้าง ความรักความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๕๐,๐๐๐	ต.ค.- ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรงและมีความรัก ความสามัคคีมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓ จัดงานเลี้ยง พบปะประจำปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็น การสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	๖.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับมี สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔.จัดกิจกรรมรณรงค์ ขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดีและเป็น การสร้างความสัมพันธ์ ที่ระหว่ง ผู้บังคับบัญชาและผู้ ใต้บังคับบัญชา ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕.จัดกิจกรรม Big cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรร่วมพลังใน การรักษาความสะอาด และดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมสถานที่ ราชการ	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน เพื่อส่วนรวม	สำนักงานปลัด
		๖.โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรร่วมกัน สร้างคุณธรรม ให้สงบ มุ่งโลกในแง่ดี สังคมมีความสุข	-	วันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับ พร้อมใจกันร่วม สวดมนต์ เพื่อความ สงบสุขของตนเองและ สังคม	

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดทำสวัสดิการและบริการตามความเหมาะสม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี	-	๕.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักงานปลัด
		๒. การจัดหาพวงหรีดและการเป็นเจ้าภาพงานศพญาติพี่น้องของบุคลากร	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพที่เกิดขึ้น	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การอวยพรวันเกิด	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเจ้าของวันเกิดที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๔. การเยี่ยมผู้ป่วย	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วยที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
๕. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๒. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำหรับให้บุคลากรได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	สำนักงานปลัด
		๓. จัดกิจกรรมสวนสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชวันพระใหญ่	เพื่อกลมเกลียวจิตใจของบุคลากรให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติตน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนวันพระใหญ่ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน	สำนักงานปลัด