



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

คำนำ

แผนกปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความ ผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ซึ่งคณะกรรมการ ประกอบด้วย นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจนเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผล
ต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

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

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู อบต.) 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) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่าง
บุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

(๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความ
เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ

(๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- (๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- (๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรใน

หน่วยงาน

(๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

(๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

(๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.แม่พริกท่านมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู อบต. จำนวน ๑๗ ชุด(พนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน และ ครู อบต ๓ คน)

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

มีการสำรวจภายในเดือนกันยายน ของทุกปี เพื่อรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้มีคำสั่งที่ ๓๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกโดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจ ฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ ฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก 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 การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการณ์เสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม	๑.จัดกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะดวก สุจริต ปลอดภัย สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค. -ก.ย.	จำนวน ๖ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ ทุกส่วนราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
	-การสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ของบุคลากร	๑.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจใน ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเองและ หน่วยงาน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	-จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

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
	-การสร้างความรู้ความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ การขยายระดับ/การ โอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้า	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง	สำนักปลัด
		๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิง ประจักษ์	เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	-การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อประเมินชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	-สามารถติดตามและเร่งรัดการทำงานในรอบเดือน -ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น -รับทราบข้อมูลข่าวสารพร้อมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันไม่มีความขัดแย้ง	สำนักปลัด
		๒.จัดทำให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความผูกพันของบุคลากร และนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมให้ เป็นไปตามความต้องการที่เหมาะสม	สำนักปลัด
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล และนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น	สำนักปลัด

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร นำรู้ และแจ้งผลการเข้ารับกร ฝึกอบรมของพนักงานหลักสูตร ต่าง ๆ ผ่านช่องทางและสื่อต่าง อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารนำรู้ และ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน และ รับทราบข้อมูลการ ฝึกอบรมจากบุคลากรทุก หน่วยงานในแต่ละ หลักสูตร	--	ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑. ประชุมประจำเดือน ๒. บันทึกเวียนแจ้งการ ผลการอบรม ๓. ทางไลน์กลุ่มงาน อบต.	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบใหม่ๆ อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	สำนักปลัด
		๕. เพิ่มช่องทาง ในการเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร/Line/ Facebook/หรือ เว็บบอร์ดของอบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความ หลากหลายช่องทางการ สื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการสื่อสารที่ สะดวกรวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑. กิจกรรมช่วยวันเกิด	เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	บุคลากรมี ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด
		๒ จัดงานเลี้ยงพบปะประจำปี	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับมี สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

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

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓. จัดกิจกรรมรณรงค์ขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรม Big cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ราชการ	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๔ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อส่วนรวม	สำนักปลัด
		๕. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสวดมนต์ ทำจิตใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี สักขีความสุจริต	-	วันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	บุคลากรทุกระดับพร้อมใจกันร่วมสวดมนต์ เพื่อความสงบสุขของตนเองและสังคม	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 ๓.๑. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการเพิ่มเติม
 ๓.๒. ปัจจัยส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ	๑. จัดทำสวัสดิการและ บริการตามความ เหมาะสม	๑. การประกาศเกียรติ- คุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือ มีความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความประพฤดี ดี	-	๕.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนิน รอยตาม	สำนักปลัด
		๒. การจัดหาพวงหรีดและ การเป็นเจ้าภาพงานศพ ญาติพี่น้องของบุคลากร	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพที่ เกิดขึ้น	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การรอวยพรวันเกิด	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเจ้าของ วันเกิดที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
		๔. การเยี่ยมผู้ป่วย	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ป่วย ที่พึงพอใจ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ที่ดีมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและมีความ เอื้ออาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
๒. การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๒. จัดทำสวัสดิการและอุปกรณ์ สำหรับบุคลากรได้ ออกกำลังกายหรือเล่น กีฬาช่วงหลังเลิกงาน	๒. จัดทำสวัสดิการและอุปกรณ์ สำหรับบุคลากรได้ ออกกำลังกายหรือเล่น กีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	สำนักปลัด
		๓. จัดทำอาสาสมัคร รักษาพยาบาลเบื้องต้น	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	สำนักปลัด