



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เทศบาลตำบลกรูดจึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูดต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจรงค์ ชุมสุข)

นายกเทศมนตรีตำบลกรูด



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ
แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สำนักปลัดเทศบาลตำบลกรูด เทศบาลตำบลกรูด
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
www.krut.go.th

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรเทศบาลตำบลกรูดมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เทศบาลตำบลกรูด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกรูด
มีนาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๘ |
| ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๙ |
| ภาคผนวก | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร | |

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

จากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์มากขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคมองค์กร ไปจนถึงประเทศ การพัฒนาแบบเดิมที่มีเป้าหมายไปที่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม มุ่งตอบสนองความพึงพอใจขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายเพียงบางส่วน มุ่งวัดผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดเป็นหลัก ทำให้ยังขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่สามารถเกิดการพัฒนายั่งยืน การบริหารยุคใหม่ในปัจจุบันจึงเริ่มหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลมากขึ้น โดยเลือกความสุ่มมาใช้ประกอบการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และการเจริญเติบโตมั่นคงในอาชีพ



การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง จะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และดูแลสังคมองค์กรของตนเอง การจัดสมดุลความสุขของชีวิตให้มีทักษะทั้งในการทำงาน การใช้ชีวิตที่ดี และเหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งสามารถดูแลครอบครัวสังคมได้ องค์กรที่มีความสุขประกอบด้วยหัวใจสำคัญ ๘ ประการ คือ

๑. **Happy Body** คือ เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองได้ไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น การมีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

๒. **Happy Heart** คือ เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การมีน้ำใจงาม สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกันเพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

๓. **Happy Relax** การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไปหากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

๔. **Happy Brain** คือ เป็นผู้มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

๕. **Happy Soul** คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๖. **Happy Money** รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนั้นคนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

๗. **Happy Family** คือ ความสุขของครอบครัว การมีครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

๘. **Happy Society** คือ ความสุขขององค์กรหรือสังคม การมีสังคมดีมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลกรูด ต้องทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลกรูด ต้องดำเนินการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลกรูด จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุก และความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่ หน่วยงานปรับปรุงต่อไป

ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลตำบลกรูด ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกรูด ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๒.๔ เพื่อสอบถามความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานแต่ละคน ซึ่งการประเมินผลนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณองค์กรใส่ใจดูแลสาระทุกข์สุขดิบของพนักงานอย่างแท้จริง แล้วฝ่ายบุคคลเองก็ได้ใช้คิดว่าสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานนั้นแท้ที่จริงแล้วมันโอเคกับพวกเขาหรือไม่ หรือมีปัญหาอะไรที่ควรแก้ไขหรือเปล่า เพื่อทางฝ่ายบุคคลจะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงไม่ให้เกิดปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้ดีที่สุด

๒.๕ เพื่อให้พนักงานแนะนำสวัสดิการใหม่ๆ ที่พวกเขาต้องการจริงๆ : บางครั้งการคิดเรื่องสวัสดิการจากฝ่ายบุคคลนั้นอาจจะวนอยู่กับแต่เรื่องเดิมๆ สวัสดิการเดิมๆ และอาจเป็นสวัสดิการที่พนักงานรู้สึกเบื่อและไม่ต้องการก็ได้ ดังนั้นการประเมินผลเราสามารถที่จะสอบถามพนักงานถึงสวัสดิการที่เขาอยากได้ก็ได้ ซึ่งเราอาจได้รับการแชร์ข้อมูลต่างๆ ที่อาจออกจากรอบเดิมๆ ได้รับข้อมูลใหม่ๆ เจอกับข้อเสนอใหม่ๆ สวัสดิการใหม่ๆ ที่ฝ่ายบุคคลอาจนำมาเป็นตัวเลือกในการตัดสินใจสวัสดิการได้ดีขึ้น รวมถึงจัดสวัสดิการได้ตรงกับความต้องการได้มากที่สุดอีกด้วย

๒.๖ เพื่อขอคำแนะนำจากพนักงานในรายละเอียดสวัสดิการที่มีอยู่ : การประเมินผลสามารถช่วยประโยชน์ได้อีกอย่างก็คือการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่แล้วและดีอยู่แล้ว แต่เพิ่มรายละเอียดที่ดีขึ้น เหมาะสมขึ้น และสร้างความพึงพอใจได้ยิ่งขึ้น เพื่อให้สวัสดิการนั้นๆ มีประสิทธิภาพที่แท้จริง อย่างเช่น สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี การรับโบนัส การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ หรือแม้การมอบของขวัญในโอกาสต่างๆ ให้กับพนักงาน

★ **การประเมินผลสวัสดิการเพื่อสร้างสรรค์สวัสดิการในองค์กรขึ้นมาเอง :** หลายองค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สวัสดิการใหม่ๆ แปลกๆ เฉพาะตัวขึ้นมาเอง หรือให้พนักงานเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในสวัสดิการนั้นๆ ไปจนถึงเป็นผู้นำกิจกรรมในสวัสดิการบางอย่าง อย่างเช่น ฝ่ายบุคคลอาจสอบถามเรื่องความสามารถด้านกีฬาหรือการออกกำลังกาย เพื่ออาจจัดจ้างพิเศษมาเป็นผู้สอนให้กับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากเวลาเลิกงานแล้ว องค์กรก็ได้หารายได้พิเศษให้กับพนักงานด้วย พนักงานก็ได้แสดงศักยภาพไปในตัวหรือองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานสร้างสรรค์สวัสดิการขึ้นมาใหม่ อย่างเช่น การสอนคอร์สงานอดิเรกต่างๆ ตามความสามารถและความสนใจของพนักงานแต่ละคน เป็นต้น

★ **การประเมินผลสวัสดิการเพื่อสร้างสรรค์สวัสดิการเพื่อบริหารงบประมาณ :** สวัสดิการถือเป็นรายจ่ายหนึ่งสำหรับองค์กรเช่นกัน แล้วฝ่ายบุคคลเองก็ต้องบริหารงบประมาณให้อยู่ในงบที่ได้มาด้วย ฝ่ายบุคคลอาจสอบถามพนักงานเรื่องสวัสดิการที่เหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานแล้วนำมาจัดลำดับตามความชอบ ผสมผสานกับการจัดลำดับการใช้งบประมาณ เพื่อที่จะนำมาเลือกให้เหมาะสมที่สุด และยังคงอยู่ในงบประมาณด้วย ก็จะได้รู้ว่าสวัสดิการไหนควรตัดออก หรือควรเก็บไว้ จะบริหารได้มีประสิทธิภาพกว่าการนั่งคิดประเมินเอง ซึ่งบางครั้งสวัสดิการที่ฝ่ายบุคคลคัดเลือกเองเพื่อให้ลงงบประมาณอาจไม่ใช่สวัสดิการที่สร้างความพึงพอใจก็ได้ อย่างนั้นก็เรียกได้ว่าบริหารจัดการสวัสดิการได้ไม่ดีเช่นกัน

★ **การประเมินผลสวัสดิการเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับพนักงาน :** การสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับพนักงานนั้นเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของฝ่ายบุคคลเช่นกัน สวัสดิการที่ช่วยสร้างสุขภาวะที่ดีนั้นมีหลากหลายรูปแบบ อาทิ สวัสดิการอาหาร, สวัสดิการออกกำลังกาย, สวัสดิการสนทนา, สวัสดิการปฏิบัติธรรม เป็นต้น ฝ่ายบุคคลสามารถที่จะสอบถามถึงผลที่ดีต่อการสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับพนักงาน ควรเพิ่มหรือลดอะไร หรือทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มสุขภาวะได้

★ **การประเมินผลสวัสดิการเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน :** หลายสวัสดิการก็มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพการทำงานโดยตรง ซึ่งตรงจุดนี้ฝ่ายบุคคลสามารถที่จะจัดสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพการทำงานหรือส่งเสริมศักยภาพพนักงานให้เหมาะสมได้ อย่างเช่น พนักงานที่ต้องใช้กำลังบ่อยๆ ก็เสริมด้วยสวัสดิการการออกกำลังกาย, พนักงานที่ต้องใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการทำงาน ก็อาจส่งเสริมสวัสดิการด้านภาษาให้มีประสิทธิภาพ, พนักงานที่ต้องพบลูกค้าบ่อยๆ อาจมีสวัสดิการอุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัยให้เพื่อภาพลักษณ์บริษัทและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น การทำประเมินผลสวัสดิการนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีและเพื่อหลากหลายวัตถุประสงค์ เราสามารถทำการประเมินผลโดยวิธีทำแบบสอบถาม ทำการสำรวจออนไลน์ ไปจนถึงการสัมภาษณ์ ซึ่งแต่ละกระบวนการมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป

☛ **ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด**

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
๔. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
๖. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๗. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร
๘. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกรูด (พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ดังนี้

๑. ด้านลักษณะงานหรืองานในความรับผิดชอบ

๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ
๒. งานที่ท่านได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ
๓. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน
๕. งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
๖. การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง
๗. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. ความสะดวกในการเดินทางจากที่พักเพื่อมาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน
๒. มีการเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน
๓. มีการจัดแสงสว่าง/การระบายอากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
๕. สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ/ฝุ่นละออง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๖. สถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่กว้างขวาง สะดวกสบาย
๗. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม
๘. มีความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
๙. บรรยากาศในหน่วยงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
๑๐. บุคลากรมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา/กีฬาภายใน งานปีใหม่ งานสังสรรค์ หรืองานรื่นเริงต่างๆ ในโอกาสต่างๆ
๑๑. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

๓. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน
๒. การจัดโครงสร้างสายบังคับบัญชา การจัดสายการบังคับบัญชา
๓. การมอบอำนาจการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม
๔. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ
๕. การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงาน
๖. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
๗. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับท่านได้
๘. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๙. การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน
๑๐. การชมเชยและยอมรับความรู้สึกความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ

๔. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
๒. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพ
๓. เงินเดือน/ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน
๔. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
๖. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ
๗. หลักเกณฑ์การบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสิทธิสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอ
๘. มีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็นและเป็นไปตามระเบียบ เช่น ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน เป็นต้น

๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๑. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

๒. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

๓. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษา

๔. การได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับ/ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม

๕. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. การมีความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

๗. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

๘. การมีโอกาสดำเนินงานที่แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

๖. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๑. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

๒. การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว

๓. การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม อย่างเหมาะสม

๔. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

๕. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน

๗. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในองค์กร

๑. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

๒. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

๓. ผู้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

๔. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

๕. การมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในและนอกเวลาทำงาน

๖. เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

๗. บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีปรากฏอยู่ทั่วไปในหน่วยงาน

๘. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร

๙. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

๑๐. มีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้

๘. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๑. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน

๒. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน

๓. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญงานกุศลต่างๆ งานประเพณีต่างๆ เป็นต้น

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกรูด

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกรูด ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒.๔ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกรูด โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

เทศบาลตำบลกรูด ได้มีคำสั่งที่ ๑๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีนายกเทศมนตรีตำบลกรูด เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรูด และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรุด 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

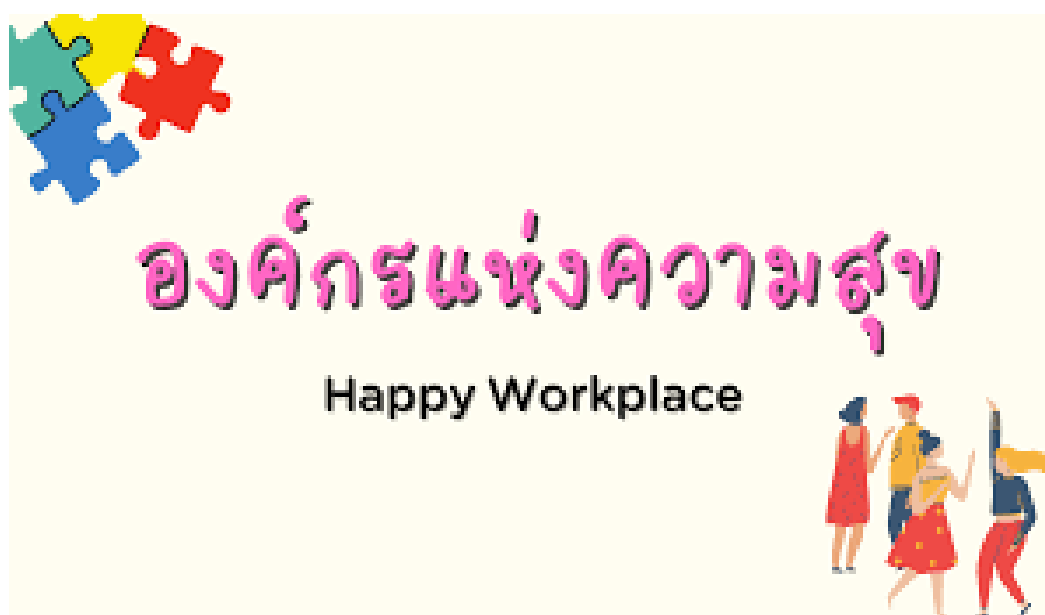
กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย



ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลกรุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|-----------------------|-----------------------|---|---|--------------------------|
| ๑. ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน | - การสร้าง สภาพ แวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม | ๑. โครงการกิจกรรม ๕ส. (สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย) | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (ทุกวันศุกร์สุดท้าย ของทุกเดือน) | หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมใน การทำงาน | เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน | - | ม.ค.-ก.ย. | จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน | บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน | ทุกส่วนราชการ |
| | | ๓. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการ รักษาความสะอาด รวมถึงทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day) | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากร | - | ม.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัย ที่ดีในการปฏิบัติงาน | ทุกส่วนราชการ |

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ |
|---|--|--|--|-------------------------------------|-----------------------|--------------------|--|---|
| ๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน | - การสร้าง ความปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สินของ บุคลากร | ๑.ออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด | เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย | - | ต.ค.-มิ.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | สำนักปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม |
| | | ๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน | เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้ | งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีความรู้ถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น | สำนักปลัด งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย |

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

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

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|--|--------------------------|
| ๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม | - การสร้าง ช่องทางการ สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายในองค์กร | ๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน | - เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง/ปี | การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | ทุกส่วน ราชการ |
| | | ๒.จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | - เพื่อสำรวจระดับความพึง พอใจและความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผาสุกฯ | - | ต.ค. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความพึง พอใจของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป | สำนักปลัด |
| | | ๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลกรูด | - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล ตำบลกรูด | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล กรูด | สำนักปลัด |

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

| ปัจจัย | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ ดำเนินการ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|--|-------------------------------------|-----------------------|--|--|--------------------------|
| ๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม (ต่อ) | | ๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง | - เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน | - | ต.ค.-ก.ย. | มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง | พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน | สำนักปลัด |
| | | ๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/แอปพลิเคชัน ไลน์/ Facebook หรือเว็บบอร์ดของเทศบาลตำบลกรูด เป็นต้น | - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรูด | - | ต.ค.-ก.ย. | มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป | บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น | ทุกส่วนราชการ |
| | ๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร | ๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเทศบาลตำบลกรูด “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร” | - เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | งบประมาณเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณ | ส.ค. | จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | สำนักปลัด |
| | | ๒. จัดกิจกรรมโครงการสานสัมพันธ์ สร้างสรรค์ทีมงานในองค์กร | - สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรและสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน | - | ต.ค. - ก.ย. | จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม | มีความรักความสามัคคีของคนในองค์กร ลดความเสี่ยงด้านการบริหารงานบุคคลและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร | 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. 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 บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ | - 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. ด้าน การ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ | ๑.จัดหา สวัสดิการ และบริการ เพิ่มเติม | ๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี | เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี | - | เม.ย./ต.ค. | จำนวน ๒ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม | สำนักปลัด |
| | | ๒.จัดทำสื่อประจำองค์กร | เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวนบุคลากร ของหน่วยงาน | บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน | ทุกส่วน ราชการ |
| | | ๓.การจัดการพวงหรีดและการเป็น เจ้าภาพงานศพ ของบุคคล เสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับพนักงานใน องค์กร | เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน | - | ต.ค.-ก.ย. | ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน | สำนักปลัด |
| | | ๔.ร่วมทำบุญมาปนกิจศพให้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น บิดา มารดา บุตร ปู่ ย่า ตา ยาย | เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การทำงานและให้กำลังใจต่อ เพื่อนร่วมงาน | - | ต.ค.-ก.ย. | ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงาน ศพที่เกิดขึ้น ตลอดทั้งปี | บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้ออาทรต่อ กัน | สำนักปลัด |

๑. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)
 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 | ๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย | ๑.การตรวจสุขภาพประจำปี | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพพลานามัยที่ดีและเข้ารับการตรวจรักษาได้ทันทั่วถึง | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วถึง | งานการ เจ้าหน้าที่ |
| | | ๒.จัดท้าวัดและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน | เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง | - | ต.ค.-ก.ย. | จำนวน ๑ ครั้ง/ปี | บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง | งาน การศึกษา |
| | | ๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ ไหว้พระเข้าแถว เคารพธงชาติ | เพื่อกล่อมเกลาจิตใจ ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม รักในสถาบันหลักของชาติ | - | ต.ค.-ก.ย. | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานที่เข้าร่วม | บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันต่อปัญหาทุจริต และมีจิตสำนึกที่ดีในการมาปฏิบัติงาน รวมถึงการแสดงความรักต่อสถาบันหลักของชาติ | งานการ เจ้าหน้าที่ |

ภาคผนวก