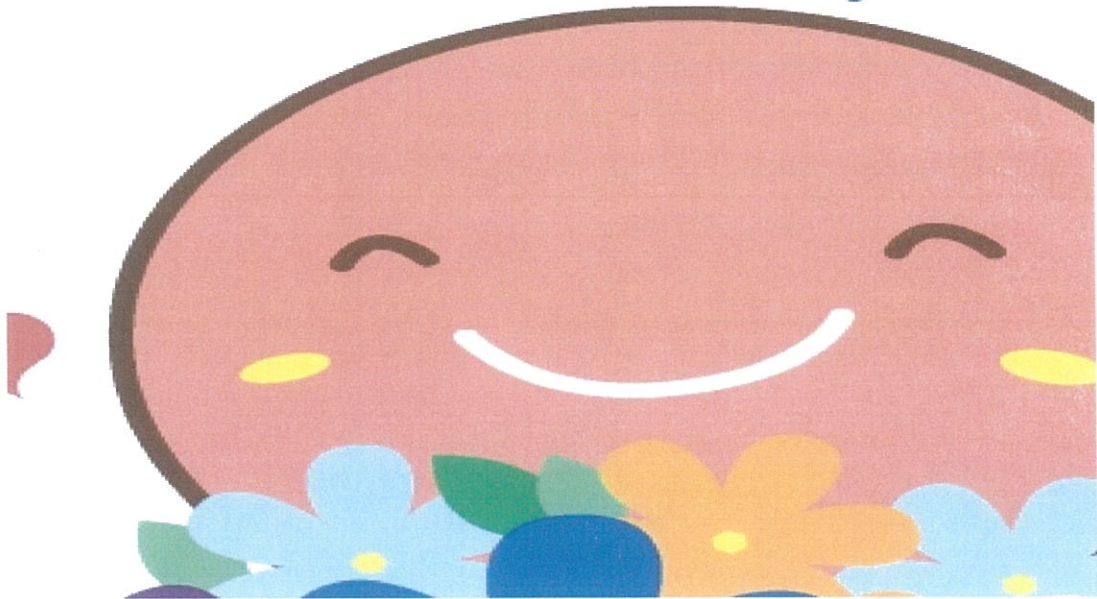




แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

# องค์กร แห่งความสุข



งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย  
e-mail.srimueangchum@hotmail.com/ [www.srimueangchum.go.th](http://www.srimueangchum.go.th)  
โทรศัพท์ ๐-๕๓๖๖-๘๔๖๙ โทรสาร ๐-๕๓๖๖-๘๔๖๗

## คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล  
สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ตุลาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๕ - ๑๕

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยมีรายละเอียดตามเกณฑ์การประเมินข้อ ๓) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างได้ และข้อ ๕) องค์กรมีการนำผลการประเมินมากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน
- (๓) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
- (๔) นโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กร

- (๕) การร้องทุกข์ การบริการและสวัสดิการ
- (๖) การประเมินผลและค่าตอบแทน
- (๗) ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม
- (๘) ความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
- (๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- (๔) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (๕) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคง โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ
- (๖) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- (๗) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสาร
- (๘) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

### ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ฉบับ

### ๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุกปรากฏว่า

- (๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน
- (๒) ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน ทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน
- (๓) การร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บริหารให้ความใส่ใจการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม
- (๔) การประเมินผลและค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๕) ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
- (๖) ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมต่อไป และสรุปความพึงพอใจในด้านต่างๆ นั้นมีระดับความพึงพอใจที่มาก ทั้งนี้ทั้งนั้นในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ต้องทำแผนงาน/โครงการให้พัฒนาครอบคลุมทุกด้านถึงแม้จะมีด้านเดียวที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ได้มีคำสั่งที่ ๘๖๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

### ๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

### ๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

### ๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

\*\*\*\*\*

ปัจจัยที่นำมาทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน  
การทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม มี ๔ ด้านดังนี้

## ๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

## ๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

## ๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

## ๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

## ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒



แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/ปฏิบัติการเสริมสร้างคุณภาพสุขภาพ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	- การสร้างสภาพแวดล้อม ที่สะอาดและเหมาะสม	๑. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกใน การรักษาความสะอาด รวม หลังทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขอนามัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค. - ก.ย.	๑๒ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัดฯ ร่วมกับ ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดทาสี/อุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	-	ม.ค. - ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
	- การสร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิดและถังดับเพลิง ทั้งภายในและภายนอกอาคาร สำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความ มั่นใจในความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค. - ส.ค.	จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด และจำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดฯ
		๒. การฝึกซ้อมดับเพลิงและการ หนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยใน สถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย และการเอาตัวรอดหาก ผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	๑๐,๐๐๐	ก.ค.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดฯ

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
ด้านความมั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติ งาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติ งาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตร ที่กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้า รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีเมืองชุม ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติ งาน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดฯ
	- การสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/ การโอน/การย้าย เพื่อความ ก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่มีการปรับเปลี่ยน ความก้าวหน้าของตนเอง /โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้า เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าของตนเอง	สำนักงานปลัดฯ
		๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และทำงานเป็นทีม  
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร  
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายใน องค์กรและการทำงาน เป็นทีม	- การสร้างช่องทาง สื่อสารและการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงข้อ ราชการ ระเบียบ แนวทาง ปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน	-เพื่อสำรวจระดับความ ผูก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัด ทำแผนปฏิบัติการเสริม สร้างความผูก - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูก สร้างความผูกและความ ผูกและความผูก	-	ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความผูก ของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักงานปลัดฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริม สร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน	-	ต.ค. - ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน	สำนักงานปลัดฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ข่าวและภารกิจอบรมผ่านช่อง ทางและสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารข่าวสารรัฐและการ ฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนว ทางในการปฏิบัติงานและ เข้ารับกรฝึกอบรม	-	ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างทั่วไป อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็น ปัจจุบัน	สำนักงานปลัดฯ
		๕. เพิ่มช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร /Line/facebook หรือเว็บบอร์ดของ อบต.	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ช่องทางการสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บังคับบัญชา	-	ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการสื่อ สารที่สะดวก รวดเร็ว อย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	- การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการแข่งขันกีฬาต้านยา เสพติดต่อการบริหารส่วนตำบล ศรีเมืองชุม	เพื่อสร้างความสามัคคี ในองค์กรและบุคลากรมี สุขภาพแข็งแรง	๑๐,๐๐๐	ธ.ค.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรในองค์กรมีความรักใคร่ สามัคคี	ทุกส่วนราชการ
		๒. จัดกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะ ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค. - ก.ย.	๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะ มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ร่วม แรงร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักงานปลัดฯ

๓. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ  
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม  
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ	- จัดทำสวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดี	- เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	ธ.ค.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดี ให้ดำเนินรอยตาม	สำนักงานปลัดฯ
		๒.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	-	เม.ย.	จำนวนสื่อ ๒๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
	- การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	ส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันเวลาที่	-	ต.ค. - ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้รับทราบถึงสุขภาพ ของตัวเองและระวังเกี่ยวกับ สุขภาพหากตรวจพบสิ่งผิดปกติ จะได้รับการรักษาได้ทันเวลาที่	สำนักงานปลัดฯ
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้ใช้เล่นกีฬา ช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค. - ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กองการศึกษาฯ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

\*\*\*\*\*

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๑ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพัฒนาพงศ์ ลาพิงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
ที่ ๘๖๗/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ  
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลศรีเมืองชุม

\*\*\*\*\*

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความ  
ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลศรีเมืองชุม โดยนำปัจจัยต่างๆ มา  
จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐาน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการ  
บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของ  
บุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์  
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ  
แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน  
ตำบลศรีเมืองชุม ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม               | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม             | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม          | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง                               | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                               | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม          | กรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                                 | เลขานุการ         |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจ  
ปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ  
ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ  
ผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลศรีเมืองชุม  
หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

/๔.รายงาน...



๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายพัฒนาพงศ์ ลาพิงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

แบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความพึงพอใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงาน  
ของบุคลากรจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

แบบสำรวจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจของบุคลากร อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมต่อไป

คำชี้แจง

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนหลัก ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประเมินความพึงพอใจต่อแง่มุมต่างๆ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

- ๑.๑ เพศ  ๑. ชาย  ๒. หญิง
- ๑.๒ อายุ  ๑. ต่ำกว่า ๒๕ ปี  ๒. ๒๕-๓๕ ปี  
 ๓. ๓๖-๔๕ ปี  ๔. ๔๖-๕๕ ปี  
 ๕. ๕๖ ปีขึ้นไป
- ๑.๓ ระดับการศึกษา  ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี  ๒. ปริญญาตรี  
 ๓. สูงกว่าปริญญาตรี  ๔. อื่น ๆ .....
- ๑.๔ ตำแหน่งในปัจจุบัน  ๑. พนักงานส่วนตำบล  ๒. พนักงานจ้าง
- ๑.๕ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ  ๑. ๑๐,๐๐๐ บาท  ๒. ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท  
 ๓. ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท  ๔. ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
- ๑.๖ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน  ๑. สำนักงานปลัดฯ  ๒. กองคลัง  
 ๓. กองช่าง  ๔. กองการศึกษาฯ  
 ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๑.๗ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน อบต.ศรีเมืองชุม  ๑. ต่ำกว่า ๑ ปี  ๒. ๑ ปี - ๕ ปีเต็ม  
 ๓. ๖ ปี - ๑๐ ปี  ๔. ๑๑ ปี ขึ้นไป
- ๑.๘ สถานภาพงานปัจจุบัน  ๑. ผู้ปฏิบัติงาน  ๒. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหาร



ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและประเมินความพึงพอใจต่อแง่มุมต่างๆ

คำชี้แจง ให้ใส่ ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจ ระดับ ๑-๕

โดย ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย

๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

๔ หมายถึง พึงพอใจมาก

๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก	เห็นด้วย				
	๕	๔	๓	๒	๑
<b>๑. ด้านการบริหารของผู้บริหาร</b>					
๑.๑ นโยบายและการบริหารขององค์กรได้สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๑.๒ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					
๑.๓ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น การพิจารณามอบหมายงาน เป็นต้น					
๑.๔ นโยบายความเป็นส่วนตัว เช่น การสั่งให้ไปทำงานที่อื่นหรือไกลบ้าน ทำให้รู้สึกไม่ดี เป็นต้น					
๑.๕ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
<b>๒. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>					
๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๒.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน					
๒.๓ สวัสดิการต่างๆ ทั้งตามระเบียบอื่นๆ นอกเหนือจากในระเบียบกำหนด					
๒.๔ ความมั่นคงและความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น					
๒.๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๒.๖ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
๒.๗ ความรับผิดชอบ					
๒.๘ ความสำเร็จของงานในหน้าที่					
๒.๙ การได้รับการยอมรับ					



ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก	เห็นด้วย				
	๕	๔	๓	๒	๑
<b>๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
๓.๑ ความปลอดภัยในการทำงาน					
๓.๒ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

