

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๔
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๕ - ๑๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ต้องทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๓๓ การทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

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 การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ฉบับ

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ 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 พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
- (๖) ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อดทน.ท่ากูบต่อไป และสรุปความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ นั้นมีระดับความพึงพอใจที่มาก ทั้งนี้ทั้งนั้นในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ต้องทำแผนงาน/โครงการให้พัฒนาครอบคลุมทุกด้านถึงแม้จะมีด้านเดียวที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้มีคำสั่งที่ ๑๔๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ โดยมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอ ต่อผู้บริหารเห็นชอบ

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัจจัยที่นำมาทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน
การทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ 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
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๑. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ สะอาดเหมาะสม	๑. โครงการ ๕ส และกิจกรรรม Big cleaning Day	จัดกิจกรรม ๕ส เป็นประจำทุก เดือนตลอดปี	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรม	องค์กรมี สภาพแวดล้อมที่ดี และพนักงานได้รับ การเสริมสร้างสุข นิสัยที่ดีในการ ทำงาน	ทุกส่วน ราชการ
		๒. การสำรวจ จัดท้าวัด อุปกรณ์ที่ เหมาะสมในการ ทำงาน	สำรวจความ ต้องการวัสดุ อุปกรณ์และ จัดหาจัดซื้อ ๒ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้างความ รวดเร็วและความ สะดวกในการ ทำงาน	-	ม.ค. - ก.ย. ๖๔	มีวัสดุอุปกรณ์ที่ จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน	พนักงานมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ตาม ต้องการ	ทุกส่วน ราชการ
		๓. โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒.การสร้างความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.การฝึกซ้อม ดับเพลิง เบื้องต้น(เอ็กซื่อ นามัยในการ ปฏิบัติงาน)	จัดฝึกอบรมการ ดับเพลิงปีละ ครั้ง	เพื่อสร้างความ ปลอดภัยและฝึก ปฏิบัติเกี่ยวกับ ดับเพลิงที่ถูกต้อง	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	มี.ค. - เม.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน ที่เข้าอบรม ๖๐%	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการ ดับเพลิงเบื้องต้นได้	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒.ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	๑.การพัฒนาพนักงานให้ มีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรประจำ ตำแหน่งของ พนักงาน	พนักงานที่ยังไม่ ผ่านการ ฝึกอบรมเฉพาะ ตำแหน่งโดย ดำเนินการ ตลอดปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เฉพาะตำแหน่งของ พนักงานให้ดีขึ้น	รายจ่ายเป็นไป ตามหลักสูตร	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน ผ่านการอบรม ๓๐%	พนักงานมีความรู้ และเป็นมืออาชีพใน การทำงาน	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการ ฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน	พนักงานส่วน ตำบลทุกคนเข้า ฝึกอบรมอย่าง น้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เฉพาะตำแหน่งของ พนักงานให้ดีขึ้น	รายจ่ายเป็นไป ตามหลักสูตร	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน ที่ผ่านการ ฝึกอบรมร้อยละ ๘๐	พนักงานมีความรู้ และเป็นมืออาชีพใน การทำงาน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.โครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร	จัดฝึกอบรม/ ศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาภาวะ ผู้นำมนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็น ทีมภายใน หน่วยงานหรือการ บริหารจัดการและ การบริหาร ประชาชน	๕๐,๐๐๐	เม.ย. - มิ.ย. ๖๔	พนักงานเข้า รวม ๒๒ คน	พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและมี สัมพันธ์ที่ดีกับ พนักงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๔.โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ
	๒.การสร้างความรู้ความเข้าใจใน อาชีพ	๑.การปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งหรือ การโอนย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	พบทวนใน ตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุน ความก้าวหน้า ในการทำงาน ของพนักงาน และสนับสนุน การโอนย้าย สำหรับพนักงาน ที่มีความ ต้องการเพื่อลด ค่าใช้จ่าย	เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับ พนักงานที่ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	พนักงานที่มี ความประสงค์ ขอโอนย้าย ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๖๐ ของผู้ขอ โอนย้าย	อบต.มีการทบทวน อัตราค่าจ้างและ พนักงานขอโอนย้าย ได้รับการอนุมัติ	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการดำเนินงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการดำเนินงานเป็นทีม

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓.การสื่อสารภายใน องค์กรและการทำงาน เป็นทีม	๑.การสร้างช่องทาง สื่อสารและการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑.โครงการ ประชุมพนักงาน ประจำเดือน	จัดประชุม ภายใน หน่วยงานเดือน ละครั้งเพื่อชี้แจง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ในการทำงาน ของบุคลากร และเพื่อ แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เพื่อเป็น การสร้าง ความสัมพันธ์ ของบุคลากร ภายในองค์กร	พนักงานได้แสดง ความคิดเห็นหรือ ประชุมในเรื่อง ปัญหางานเพื่อให้ เกิดการแสดง ความคิดเห็นเป็นและ เกิดความเห็นอก เห็นใจกันร่วมมือ ร่วมใจร่วมคิด เคารพเกียรติซึ่งกัน และกัน	รายงานเป็นไป ตามหลักสูตร	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนราย พนักงาน/ครึ่ง	พนักงานมีการพบปะ สังสรรค์ กล้าแสดง ความคิดเห็นระดม ความเห็นเพื่อการ พัฒนาและทำงาน เป็นทีม	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการ สำรวจความ พอใจ ความพึง พอใจและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	สำรวจความ คิดเห็นของ พนักงานอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อสำรวจระดับ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจของ พนักงาน	รายงานเป็นไป ตามหลักสูตร	มิ.ย. - ก.ย. ๖๔	จำนวนครั้งที่ทำ การสำรวจ	ผู้บังคับบัญชาผู้ ระดับความผูกพัน ของพนักงานเพื่อหา แนวทางแก้ไขและ ส่งเสริม	สำนักปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓. การสื่อสารภายใน องค์กรและการทำงาน เป็นทีม		๓. ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร น้ำรู้และการ ฝึกอบรม	ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารน้ำรู้ และการ ฝึกอบรมต่าง ๆ ให้พนักงาน ทราบผ่านสื่อ ของหน่วยงาน เช่นบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และน้ำวัน ประชุม ประจำเดือน	เพื่อให้พนักงาน ได้รับข่าวสารใน การฝึกอบรมเพื่อ ช่วยในการตัดสินใจ เข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน ที่เข้าอบรมร้อยละ ๘๐	พนักงานได้รับ ข่าวสารในการ ฝึกอบรมอันจะ นำไปสู่การเข้าอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้น	สำนักงาน ปลัดฯ
		๔. เพิ่มช่อง ร้องเรียนร้อง ทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร	เพิ่มช่องทาง ติดต่อสื่อสารให้ มีมากขึ้นสะดวก และรวดเร็วขึ้น เช่นทางไลน์ เฟสบุ๊ก โทรศัพท์ เว็ ไซต์ เป็นต้น	เพื่อให้ทุกคนได้รับ ความสะดวกและ รวดเร็วในการ ติดต่อสื่อสาร	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	ระยะเวลาใน การติดต่อและ ร้องเรียน ๑๐ นาที/ครั้ง	มีช่องทางสื่อสาร ที่สะดวกรวดเร็ว เวลาในการติดต่อ ได้มากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓. การสื่อสารภายใน องค์กรและการทำงาน เป็นทีม		๕. โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ
	๒. การสร้างความสัมพันธ์ ประสานงานและร่วมมือร่วม ใจกัน	๑. โครงการ แข่งขันกีฬา ภายในและ ภายนอก หน่วยงาน	จัดแข่งขันกีฬา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ของพนักงาน ภายในองค์กร	-	ม.ค.-ก.ย. ๖๔	จำนวนครั้งที่ จัดการแข่งขัน	พนักงานได้ทำ กิจกรรมร่วมกันทำ ให้เกิดความสัมพันธ์ การติดต่อ ประสานงานที่ดี ระหว่างกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๒. โครงการงาน เลี้ยงสังสรรค์แผล งานรื่นเริง ประจำปี	จัดกิจกรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงาน ภายในองค์กรและ สร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	-	ธ.ค. ๖๓	จำนวนครั้งที่จัด	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๓. การรณรงค์ขอ พรจากผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และหัวหน้าส่วน ราชการ	จัดกิจกรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อให้พนักงานได้ พบปะ และเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ พนักงาน	-	เม.ย. ๖๔	จำนวนครั้งที่จัด	พนักงานได้พบปะกัน และเกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ พนักงาน	กอง สวัสดิการ สังคม

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓. การสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	๒. การสร้างความสัมพันธ์ประสานงานและร่วมมือกัน	๔. โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ตามความเหมาะสมและเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ	๑. จัดทาสวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุนผู้ที่ ปฏิบัติงานดี หรือความ ประพฤติดี	จัดกิจกรรมยก ย่องจำนวน ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานหรือมี ความประพฤติดีให้ เป็นต้นแบบของ องค์กร	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนรายชื่อ พนักงาน/ครั้ง	พนักงานมีขวัญ กำลังใจปฏิบัติงาน และมีต้นแบบ ตัวอย่างที่ดีให้ดำเนิน รายการ	สำนักปลัด
		๒. จัดซื้อเสื้อ ประจำองค์กร	ตามวาระต่าง ๆ	เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจในการ ทำงานและความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีแบบฟอร์มที่ เหมือนกัน	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓. กิจกรรมอวย พรวันเกิด	จัดกิจกรรมอวย พรวันเกิด จำนวน ๑ ครั้ง/ เดือน	เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจในการ ทำงานและสร้าง สัมพันธ์ที่ดีในการ ทำงาน	-	ต.ค. ๖๑- ก.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงานและมีสัมพันธ์ อันดีในหน่วยงาน และการทำงาน	สำนักปลัด
		๔. กิจกรรม จัดหาพวงหรีด และเป็น เจ้าภาพงานศพ	ตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น	เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจในการ ทำงานและให้ กำลังใจต่อเพื่อน พนักงาน	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	ลดภาระ ค่าใช้จ่ายในการ จัดงานและมี กำลังใจมากขึ้น	พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ทำงานมีความเป็น ท่วงไวยซึ่งกันและกัน	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการบริการและ สิทธิสวัสดิการ	๑. จัดทาสวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๕. โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ใหม่ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ
	๒. ส่งเสริมให้ส่วนราชการ ดำเนินการสร้างเสริม สุขภาพเพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดี	๑. โครงการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี	ตรวจสุขภาพ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อตรวจสอบ สุขภาพร่างกายและ ให้ทราบถึง ศักยภาพของร่าง การ	-	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	จำนวนพนักงาน ที่ตรวจสุขภาพ และระวังเกี่ยวกับ สุขภาพ	พนักงานได้ทราบถึง สุขภาพของตัวเอง และระวังเกี่ยวกับ สุขภาพ	ทุกส่วน ราชการ
		๒. โครงการหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ใหม่ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ต.ค. ๖๓- ก.ย. ๖๔	มีการจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ