



แผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และสร้างแรงจูงใจพนักงานของ อบต.หันนางาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลห้วย
นางามประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนางาม จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิด
ความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำนักงานปลัด ฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนางาม

amig

- 1. 1. 1.
- 2. 2. 2.
- 3. 3. 3.
- 4. 4. 4.

ส่วนที่ ๑

๑. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ ๓) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและพนักงานจ้างได้ และ ข้อ ๕) องค์กรมีการนำผลการประเมินมากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลหันนางาม

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจความผาสุกของบุคลากร โดยได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้

- ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
- ด้านภาวะผู้นำ
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลหันนางาม โดยแบ่งแบ่งประเภทแบบสอบถามออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

- ข้าราชการ
- พนักงานจ้าง

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

...
...
...
...
...

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ซึ่งมี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลหันนางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการสนับสนุนด้านวิชาการ ความพึงพอใจและความสำเร็จของหน่วยงานราชการในส่วนที่สนับสนุนการ
 วัตถุประสงค์ของแผนงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ด้านการพัฒนา องค์ความรู้ในทางวิชาการ และ ฝึกอบรมบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างองค์ความรู้ องค์ความรู้เชิงวิชาการ
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความรู้และองค์ความรู้ทางวิชาการ

ปีงบประมาณ	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านวิชาการ	๓. การสร้างองค์ความรู้ในทางวิชาการ	๓. โครงการ ๕ ส และ ๒๒ กิจกรรม Day cleaning Day	จัดกิจกรรม ๕ ส และ ๒๒ กิจกรรม	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	-	๓.๓.๒๐๓ - ๓๐๐ ๓.๓.๒๐๓	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรม	องค์กรมีสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. โครงการ ๒๒ กิจกรรม Day cleaning Day	สร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน	เพื่อสร้างความรู้และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน	-	๓.๓.๒๐๓ - ๓๐๐ ๓.๓.๒๐๓	มีโครงการที่มีจำนวนบุคลากรเข้ารับการปฏิบัติงาน	พนักงานวิจัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
	๒. ด้านการส่งเสริมความรู้และองค์ความรู้ในทางวิชาการ	๒. การส่งเสริมความรู้และองค์ความรู้ในทางวิชาการ	จัดกิจกรรมความรู้และองค์ความรู้ในทางวิชาการ	เพื่อส่งเสริมความรู้และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน	๓๐๐ ๓.๓.๒๐๓ และ ๓๐๐ ๓.๓.๒๐๓	๓.๓.๒๐๓ - ๓๐๐ ๓.๓.๒๐๓	จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกอบรม ๒๐%	พนักงานวิจัย บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเข้ารับการฝึกอบรม ๒๐%	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรประจำ ตำแหน่งของพนักงาน	ดำเนินการจัดบุคลากรที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรม เฉพาะตำแหน่ง เข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง	รายจ่าย เป็นไปตาม หลักสูตร	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากร ที่ผ่านการ ฝึกอบรม ๓๐ %	บุคลากรมีความรู้ และมีความเป็น มืออาชีพในการ ทำงาน	ทุกส่วน ราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน	ดำเนินการจัดบุคลากรทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง	รายจ่าย เป็นไปตาม หลักสูตร	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากร ที่ผ่านการ ฝึกอบรม ๘๐ %	บุคลากรมีความรู้ และมีความเป็น มืออาชีพในการ ทำงาน	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๑.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จัดฝึกอบรม/ศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม		๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากร เข้าร่วมโครงการ ๘๐ %	บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	สำนักงานปลัด
	๒.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	๑.การปรับปรุง/กำหนดตำแหน่ง/การโอนย้ายเพื่อความก้าวหน้า	ทบทวนในตำแหน่งงานเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร และสนับสนุนการโอนย้ายสำหรับบุคลากรที่มีความต้องการลดค่าใช้จ่าย	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากรที่มีความประสงค์ขอโอนย้าย ได้รับการโอนย้ายได้รับการโอนอนุมัติให้โอนย้าย	อบต.มีการ ทบทวนแผน อัตราค่าจ้าง และบุคลากรที่ขอโอนย้ายได้รับการอนุมัติ	ทุกส่วนราชการ

๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีวัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	๑. การจัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. โครงการเชิดชู เกียรติพนักงานสวน คำบส และพนักงาน จ้างผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่น	จัดกิจกรรมยกย่องจำนวน ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อยกย่องและเป็น กำลังใจแก่บุคลากร ในการเป็น แบบอย่างที่ดีของ องค์กร	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับรางวัล เกียรติยศยก ย่อง	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ ค่าเป็นรอยตาม	สำนักงานเขต
		๒. โครงการเสริมสร้าง วินัย เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ องค์กร	จัดซื้อสื่อประจำองค์กร กำหนดวันเพื่อใส่ตาม วาระโอกาสต่าง ๆ	เพื่อสร้างความมี ระเบียบวินัย ภาพลักษณ์ที่ดี และ แสดงให้เห็นถึงความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	มีแบบฟอร์มที่ เหมือนกัน	บุคลากรมีระเบียบ วินัย มีภาพลักษณ์ ที่ดี และมีความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	สำนักงานเขต
		๓. กิจกรรมอวยพรวัน เกิด	จัดกิจกรรมอวยพรวันเกิด ให้แก่บุคลากร	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและสร้าง สัมพันธ์อันดี	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม ๖๐%	บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ และมี ความสัมพันธ์อันดี ต่อกันในองค์กร	ทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑.การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี	ตรวจสุขภาพอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	เพื่อตรวจสอบสุขภาพร่างกายและให้ทราบถึงสมรรถภาพของร่างกาย	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการตรวจสุขภาพ	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพพลานามัยของตนเองและระวังเรื่องสุขภาพ	ทุกส่วนราชการ
		๒.กิจกรรมออกกำลังกาย	จัดกิจกรรมเดินแกว่งโรค	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	-	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและห่างไกลจากโรคต่าง ๆ	ทุกส่วนราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม
เรื่อง แผนการเสริมสร้างความหันนางาม ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจ
พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นนำมากำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ฯ ประจำปี
๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจพนักงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหันนางาม มีแผนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สร้างความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจให้เกิด และสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้าง
ความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ประจำปี
งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประธาน หาญเชิงชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม