



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์กรแห่งความสุข



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง  
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ  
[www.huaybong.go.th](http://www.huaybong.go.th) โทรศัพท์ ๐๔๔-๑๒๑๑๑๑

## คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จนเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กรเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ตุลาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก  
ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- รายงานการประชุมทบทวนแผน
- แบบสำรวจความพึงพอใจ

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ต้องทำให้เกิดความผาสุกในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

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 การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวม ๑๔ ฉบับ

### ๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุกปรากฏว่า

๑.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน

๒.ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน ทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน

๓. การร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการพนักงาน ให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บริหาลให้ ความใส่ใจการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการ แก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม

๔. การประเมินผลและค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน

๖. ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยบงต่อไป และสรุปความพึงพอใจในด้านต่างๆ นั้นมีระดับความพึงพอใจที่มาก ทั้งนี้ในการจัดทำแผน เสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยบงต้องทำแผนงาน/โครงการให้พัฒนาครอบคลุมทุกด้านถึงแม้จะมีด้านเดียวที่พนักงานมีความพึงพอใจ น้อย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้มีคำสั่งที่ ๘๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานของค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นประธาน ปลัดของค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการทบทวนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการ เสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งทุกส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความสุขฯ และรายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความสุขฯ รวบรวมและรายงานผลให้ ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓.ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔.ด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔





แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๑.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สะอาดและ เหมาะสม	๑.กิจกรรมสร้างจิตสำนึกใน การรักษาความสะอาด รวมพลังทำความสะอาด สถานที่สำคัญ (Big cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิยัที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	๑๒ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับ การเสริมสร้าง ความสุขนิยัที่ดีใน การปฏิบัติงาน	สำนักปลัด ร่วมกับทุก ส่วนราชการ
		๒.การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	เพื่อความสะอาด รวดเร็ว ในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค.-ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ จำเป็นและ เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ
	-การสร้างความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สิน ของบุคลากร	๑.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิดและถึง ดับเพลิงทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	จำนวนกล้อง วงจรปิด ทั้งหมดและ จำนวนถึง ดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมี ความรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๒.การฝึกซ้อมดับเพลิงและ การหนีไปเมื่อเกิดเหตุ อัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัว รอดหากผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	๑๐,๐๐๐	ก.ค.	๑ครั้ง/ปี	บุคลากรมี ความรู้ถึง ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สินมาก ยิ่งขึ้น	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
ด้าน ความก้าวหน้า และความ มั่นคงในอาชีพ	-การพัฒนา บุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ)เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยบง ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถและมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้า รับการอบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
	-การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/การ ขยายระดับ/การโอน/การ ย้าย เพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่ง ที่สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้าขึ้น		
		๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบและ การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็น ธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้เมื่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุกความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	สำนักปลัด

๓.ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และการทำงาน เป็นทีม	-การสร้างช่อง ทางการสื่อสาร และการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	-เพื่อจัดประชุมชี้แจงข้อ ราชการ ระเบียบ แนวทาง ปฏิบัติในการทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร -เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติราชการของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๒.จัดให้มีการสำรวจความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน -เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก	-	ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ ถึงระดับความผาสุก ของบุคลากรเพื่อ หาทางแก้ไขปัญหา และส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูก ความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงาน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	สำนักปลัด
		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร นำรู้และการฝึกอบรมผ่าน ช่องทางและสื่อต่างๆอย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการ ฝึกอบรม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน และเข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการ ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง อย่างทั่วไป อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่าง สม่ำเสมอและเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕.เพิ่มช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริการ/line/facebook หรือเว็บบอร์ดของอบต.	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ช่องทางการสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง ขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
	-การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑.จัดกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญ และที่สาธารณะ	-	ต.ค.-ก.ย.	๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีร่วม แรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อสาธารณะ	สำนักปลัด

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการบริการ และสิทธิ สวัสดิการ	-จัดหาสวัสดิการ และบริการ เพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	-เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	ต.ค.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ใหม่ในการปฏิบัติงาน และมีแบบอย่างที่ดี ให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
	-การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ ที่ดีและเข้ารับการตรวจ รักษาได้ทันที่	-	ต.ค.-ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้รับทราบ ถึงสุขภาพของตนเอง และระวังเกี่ยวกับ สุขภาพหากตรวจพบ สิ่งผิดปกติจะได้รับ การรักษาได้ ทันที่	สำนักปลัด
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้ใช้เล่นกีฬา ช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรง	กอง สาธารณสุข

# ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และ ๓.๓

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ที่ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูก  
ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยนำปัจจัย  
ต่างๆ มาจัดลำดับสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้อง  
กับยุทธศาสตร์การพัฒนามุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผูกและความจูงใจ  
ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์การ  
บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ  
สร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล  
ห้วยบง ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง       | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง       | กรรมการ           |
| ๓.หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ห้วยบง           | กรรมการ           |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ           |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ           |
| ๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ           |
| ๗.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | กรรมการ           |
| ๘.นักทรัพยากรบุคคล                      | เลขานุการ         |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑.การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ  
พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัย

ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการให้ สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

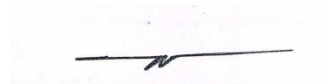
๒.ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๓.ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยบงหลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔.รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพชรพล วรพล	ประธานกรรมการ	พชรพล วรพล
๒	นางเพ็ญศรี รติเมธากุล	กรรมการ	เพ็ญศรี รติเมธากุล
๓	นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์	กรรมการ	เพชรมณี นารีรักษ์
๔	นางรตนพร ธงภักดิ์	กรรมการ	รตนพร ธงภักดิ์
๕	นายศักดิ์ดา พระลับริक्षा	กรรมการ	ศักดิ์ดา พระลับริक्षा
๖	นางนธมน โหมदनอก	กรรมการ	นธมน โหมदनอก
๗	นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย	กรรมการ	เพลินพิศ หินคล้าย
๘	นางละมัย วิลัยหล้า	เลขานุการ	ละมัย วิลัยหล้า

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ๑.รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขานุการชี้แจงต่อคณะกรรมการครับ

เลขานุการ ได้ชี้แจงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รวม ๑๙ โครงการ ซึ่งทุกสำนัก ทุกกองดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จ ๑๙ โครงการ และมีผล การดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๘๙ ค่ะ และผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยแยกประเด็นการสำรวจ ออกเป็น

- ๑.ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารของผู้บริหาร
- ๒.ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารงานบุคคล
- ๓.ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยภาพรวมร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๒ ระดับความพึงใจมาก

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

การทบทวนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน และให้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยในแต่ละกิจกรรมภายในหน่วยงานขอให้พิจารณาจัดให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาภายในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงต่อไป

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ

ได้สอบถามมีใครสงสัยหรือจะเสนอแนะอะไรถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จตุรายนการประชุม

(นางละมัย วิลัยหล้า)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางเพ็ญศรี รติเมธากุล)

ประธานกรรมการ

แบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความพึงพอใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

แบบสำรวจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไปใช้ใจการพัฒนาองค์กร ด้านระบบบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

### คำชี้แจง

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประเมินความพึงพอใจต่อแง่มุมต่างๆ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
- 2.อายุ  น้อยกว่า 30 ปี  30-40 ปี  
 41-50 ปี  51-60 ปี
- 3.ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
- 4.ตำแหน่งในปัจจุบัน  
 พนักงานส่วนตำบล  ลูกจ้างประจำ  พนักงานจ้าง
- 5.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ  
 ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,000-15,000 บาท  
 15,000-20,000 บาท  20,001 บาท
- 6.หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน  
 สำนักปลัด  กองคลัง  กองช่าง  
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  กองสวัสดิการสังคม
- 7.สถานภาพงานในปัจจุบัน  
 ผู้ปฏิบัติงาน  หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ห้วยบง

(โปรดเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย โดยใส่หมายเลขตามลำดับความสำคัญในแต่ละข้อ โดยใส่หมายเลข 1 สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในด้านนั้น เรียงลำดับไปจนถึงปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดของแต่ละด้านตามลำดับ)

ปัจจัยด้าน	ปัจจัยความผาสุก	ลำดับความสำคัญ
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน	
	2.ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	
	3.ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	
	4.การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยภายในหน่วยงาน	
	5.ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน	
	6.แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	
2.ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน	1.ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะและความสามารถ	
	2.ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	
	3.ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน	
	4.หน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	
3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	1.โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ	
	2.ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่	
	3.ความมั่นคงในอาชีพ	
	4.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ	
4.นโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กร	1.มีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	
	2.การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	
	3.ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	
	4.มีการสื่อสาร 2 ทาง คือสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานและสอบถามกลับ	

ปัจจัยด้าน	ปัจจัยความพึงพอใจ	ลำดับความสำคัญ
5.การร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการ	1.ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์	
	2.เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม	
	3.การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	
	4.ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	
	5.กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	
6.การประเมินผลและค่าตอบแทน	1.การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	
	2.ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	
	3.ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	
7.ภาวะผู้นำสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม	1.ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	
	2.ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	
	3.การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	
	4.การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
	5.การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	
8.ความผูกพันต่อองค์กร	1.ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน อบต.ต่อไป	
	2.ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานที่มีความสำคัญใน อบต.	



ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ห้วยบง  
(โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
1.ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ					
-ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน					
-ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
-งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
-ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน					
-การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ					
-การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
2.ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
-สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม					
-หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ					
-ความรู้สึกลปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
-การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เช่น กีฬาภายในงานปีใหม่ ฯลฯ					
-การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ					
3.ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร					
-การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร					
-การจัดโครงสร้างหน่วยงานและการจัดสายการบังคับบัญชา					
-การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร					
-ผู้บริหารไว้วางใจ/เชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
-ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้ท่าน					
-ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
-การชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
-การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					
-การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
-การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน					
4.ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
-ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ					
-วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
-การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
-การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในหน่วยงาน					
-การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่					
5.ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคง โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ					
-การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน					
-การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
-การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
-ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
-การได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรม					
-ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
6.ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
-การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
-การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว					

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
-การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม					
-การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					
-การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน					
7.ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร					
-การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน					
-ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน					
-การประชุมชี้แจง หรือขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญภายในองค์กร					
-การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
-หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้					
8.ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม					
-ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน อบต.ห้วยบง					
-ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของ อบต.ห้วยบง					
-ความภูมิใจที่จะเปิดเผยว่าท่านทำงานที่ อบต.ห้วยบง					
-การสร้างประโยชน์ของ อบต.ห้วยบงต่อสังคม					
9.ความพึงพอใจโดยรวม					
-ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงาน อบต.ห้วยบง ท่านมีความพอใจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบประเมินนี้