



แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเทศบาลตำบลบ้านหมอ เกิดจากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง นโยบายและการสื่อสาร การประเมินผลค่าตอบแทน การบริการและสวัสดิการ การร้องทุกข์/ปัญหา การพัฒนาบุคลากร/อบรม สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงนำแผนดังกล่าวเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ จนเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานเกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
-การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑
-การดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก	6
-แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๑5
-ภาคผนวก	

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Public Sector Management Quality Award)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล

สำนักงาน ก.พ.ร.ได้ออกแบบ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA โดยนำหลักเกณฑ์และแนวคิด รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพที่สุด และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ของภาคเอกชนไทย มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย และการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อให้ส่วนราชการนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การ โดยอาศัยหลักการประเมินองค์การด้วยตนเอง (Self-Assessment) เป็นการทบทวนสิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เมื่อตรวจพบว่าเรื่องใดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์ องค์กรจะได้พัฒนาวิธีปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจในรูปของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

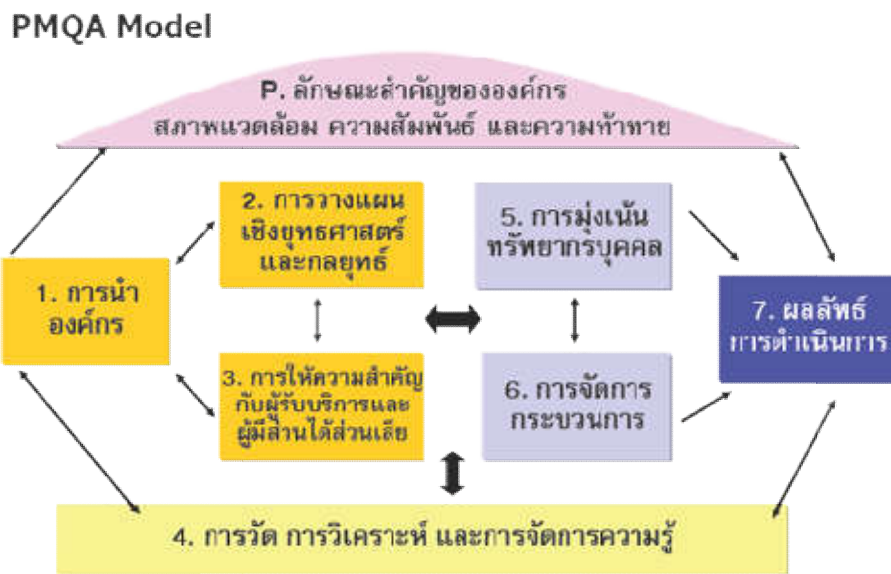
ส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศจะมีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ ยังมีโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการอื่นๆ โดยการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของส่วนราชการเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ส่วนราชการอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core-Value)

๑๑ ประการ ดังนี้

- ๑) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
- ๒) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ
- ๓) การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล
- ๔) การให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย
- ๕) ความคล่องตัว
- ๖) การมุ่งเน้นอนาคต
- ๗) การจัดการเพื่อนวัตกรรม
- ๘) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
- ๙) ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๑๐) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า
- ๑๑) มุมมองในเชิงระบบ

แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ



ภาพแสดงส่วนประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) ลักษณะสำคัญขององค์กร

เป็นการอธิบายถึงภาพรวมในปัจจุบันของส่วนราชการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับผู้รับบริการ ส่วนราชการอื่น และประชาชนโดยรวม สิ่งสำคัญที่มีต่อการดำเนินการ และความท้าทายที่สำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่วนราชการเผชิญอยู่ รวมถึงระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ

๒) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ในแต่ละหมวด ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จะนำส่วนราชการไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ และเกณฑ์ในแต่ละหมวดจะมีความเชื่อมโยงกันระหว่างหมวดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ต้องมีความสอดคล้องและบูรณาการกันอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

ทั้งนี้ เกณฑ์ทั้ง ๗ หมวดสามารถอธิบายได้เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นกระบวนการและส่วนที่เป็นผลลัพธ์

ส่วนที่เป็นกระบวนการ (หมวด ๑-๖) เป็นเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของส่วนราชการสามารถจัดได้เป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑) กลุ่มการนำองค์กร ประกอบด้วย

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

๒) กลุ่มพื้นฐานของระบบ ประกอบด้วย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๓) กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

ส่วนที่เป็นผลลัพธ์(หมวด ๗) เป็นเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินประสิทธิผลของส่วนราชการใน ๔ มิติที่มีความสอดคล้องตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- มิติด้านประสิทธิผล

- มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

- มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

- มิติด้านการพัฒนาองค์กร

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร

HR ๑ : ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรรวมทั้ง ต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการดำเนินการการสร้างบรรยากาศการทำงานความพึงพอใจและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

๑) การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร แบ่ง
ได้เป็น ๒ ประเภท

๑.๑ ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่
นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อน
ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การ
ปฏิบัติงาน การพัฒนา/ฝึกอบรม การบริการและสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในงาน และการให้
โอกาสที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

๑.๒ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจใน
การทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับ ปริมาณงานที่
รับผิดชอบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร
ทุกระดับ ทุกประเภท ควรคำนึงถึงความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็น
และความเร่งด่วนประกอบด้วย อีกทั้ง ผู้บริหารต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมโดยการสำรวจความคิดเห็น
ของบุคลากรเพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดปัจจัย เช่น การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึกของ
บุคลากรที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ
ขององค์กร เป็นต้น

๒) การวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้าง
แรงจูงใจของบุคลากร

เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยดังกล่าวแล้ว ต้องนำมาวิเคราะห์จัดลำดับ
ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือกำหนดตัวชี้วัดและวิธีประเมินความ
ผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร เช่น ข้อมูลด้านความปลอดภัยและการหยุดงาน อัตราการเข้า
ออกของงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ความปลอดภัย ผลการ
สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ความเข้าใจของบุคลากรในบทบาท
หน้าที่ของตน การรับรู้ข้อมูล เป็นต้น และนำมาปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยในกระบวนการที่ต้องการจะ
สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และ
ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งสองอย่างพร้อมกัน ซึ่งส่วนราชการควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน
ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบาย
และการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์
ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น
และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจเพื่อให้
ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย
การป้องกันภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาออกแบบ ปรับปรุง และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมทางกายภายในหน่วยงาน มีความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อทบทวนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔) การจัดระบบการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการบริการและสวัสดิการ

แนวทางในการสนับสนุนบุคลากร เช่น การให้ค่าตอบแทน ประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ การจัดกิจกรรม/สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อบุคลากร การให้/รับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาล

การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมีขั้นตอนแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละกลุ่มตำแหน่ง เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ

๔.๒ เมื่อกำหนดปัจจัยแล้ว องค์กรต้องมีการประเมินผล โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำผลการประเมินที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ นำไปปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมให้ปัจจัยที่สำคัญดังกล่าวเกิดขึ้นจริงในองค์กร ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม รูปแบบการประเมินทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การเชื่อมโยงผลการประเมินความพึงพอใจกับผลลัพธ์การดำเนินการขององค์กร นำผลการประเมินความผาสุกมาเทียบเคียงกับผลดำเนินการขององค์กรในตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของเหตุและผล จัดลำดับความสำคัญของเส้นทางความผาสุกและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุง สิ่งที่ทำได้อีกก่อนจะได้รับการแก้ไขก่อนหลังจากนั้นจึงนำไปจัดทำแผนปรับปรุง พัฒนา เพื่อยกระดับความผาสุก และการสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น

๔.๔ การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในวงรอบถัดไป ผลการประเมินต้องสูงขึ้น

ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท ควรคำนึงถึงความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็นและความเร่งด่วนประกอบด้วย อีกทั้ง ผู้บริหารต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น

กรอบการดำเนินการ

กรอบการดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
๒. กระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร
๓. ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ
๔. การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ
๕. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ

การดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ โดยได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ

เกณฑ์การแปลผล

ระดับคะแนน	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1
ช่วงชั้นคะแนน	= คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด/ระดับการวัด
	= 4-1/4
	= 0.75

จะได้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.75	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.76 - 2.55	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.56 - 3.35	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.36 - 4.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	19	42.2
หญิง	26	57.8
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สำนักปลัด	12	26.7
กองคลัง	8	17.8
กองช่าง	6	13.3
กองสาธารณสุข	9	20.0
กองการศึกษา	7	15.6
กองสวัสดิการสังคม	3	6.7
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 รองลงมาสังกัด กองสาธารณสุข จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 กองคลัง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 กองการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 กองช่าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และ กองสวัสดิการสังคม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	0	0
31-40 ปี	11	24.4
41-50 ปี	17	37.8
มากกว่า 50 ปี	17	37.8
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และ มากกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.40

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	42.2
ปริญญาตรี	17	37.8
สูงกว่าปริญญาตรี	9	20.0
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 วุฒิปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

สถานภาพการรับราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	26	57.8
ลูกจ้างประจำ	5	11.1
พนักงานจ้าง	14	31.1
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพการรับราชการ เป็นข้าราชการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 พนักงานจ้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	5	11.1
10-15 ปี	20	44.4
16-20 ปี	4	8.9
มากกว่า 20 ปี	16	35.6
รวม	45	100.0

จากตาราง พบว่า ส่วนใหญ่อายุการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 อายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 อายุการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ส่วนที่ 2 ความผาสุก

ลักษณะความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	X	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.04	0.45	มาก
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.96	0.43	มาก
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.46	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.97	0.41	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.82	0.68	มาก
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.98	0.38	มาก
รวม	3.01	0.35	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้ององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน	X	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.13	0.54	มาก
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	3.04	0.52	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	3.04	0.52	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	2.96	0.56	มาก
รวม	3.04	0.45	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้ององค์กร ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความพึงพอใจ ที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น และหน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ความมั่นคงและความก้าวหน้า	X	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำ อยู่ในขณะนี้	3.07	0.53	มาก
2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การประเมินได้	2.91	0.46	มาก
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากร ในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การประเมินได้	2.91	0.51	มาก
รวม	2.96	0.43	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ การ ประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความ ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน	X	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	3.07	0.44	มาก
2. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงาน	2.93	0.58	มาก
3. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	3.02	0.49	มาก
รวม	3.00	0.46	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านผู้บังคับบัญชา	X	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	3.04	0.52	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	2.93	0.39	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.96	0.60	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.98	0.45	มาก
รวม	2.97	0.41	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	X	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	2.82	0.68	มาก
รวม	2.82	0.68	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	X	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.00	0.42	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.98	0.49	มาก
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	2.98	0.39	มาก
รวม	2.98	0.38	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	X	S.D.	แปลผล
1. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	3.24	0.52	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.18	0.57	มาก
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	3.29	0.45	มาก
รวม	3.23	0.47	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ

การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	X	S.D.	แปลผล
1. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.20	0.54	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.13	0.66	มาก
3. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.00	0.67	มาก
รวม	3.11	0.58	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ตามลำดับ

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ดังนี้

- ปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน แบ่งเป็นปัจจัยย่อย ดังนี้

- ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
- ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็นปัจจัยย่อย ดังนี้

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ

แนวทางการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน	เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านหมอให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.1 พัฒนาสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	๑.๑.๑ จัดกิจกรรมให้ บุคลากรได้ออกกำลังกาย ทุกวันพุธของ สัปดาห์	ร้อยละของพนักงาน ที่ลาป่วย	ทุกส่วน ราชการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563
			๑.๑.๒ จัดให้มีสถานที่ ออกกำลังกาย	มีสถานที่ออกกำลังกาย 1 แห่ง	สำนัก ปลัดเทศบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563
			๑.๑.๓ สวัสดิการน้ำดื่ม	มีจุดบริการน้ำดื่ม ให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อย ๑ จุด	สำนัก ปลัดเทศบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563
			๑.1.4 แผนป้องกันและ ระงับอัคคีภัย แผน สำรองฉุกเฉินกรณี อุทกภัยและแผ่นดินไหว ประจำสำนักงาน เทศบาลตำบลบ้านหมอ	มีการฝึกซ้อมแผน ป้องกันและอัคคีภัย แผนสำรองฉุกเฉิน กรณีอุทกภัยและ แผ่นดินไหว ปีละ ๑ ครั้ง	สำนัก ปลัดเทศบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563
			๑.1.5 แผนการรักษา ความปลอดภัยภายใน อาคาร	มีการฝึกซ้อม แผนการรักษาความ ปลอดภัยภายใน อาคาร อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง	สำนัก ปลัดเทศบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563

แนวทางการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			1.1.6 จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 90 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖1-2563
			๑.1.7 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ 90 มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในที่ทำงาน	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563
			๑.1.8 จัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	ร้อยละ 90 ของผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในความเร็วในการสืบค้นข้อมูล การรับ-ส่งข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต บริการดาวโหลดต่างๆ เป็นต้น	กองคลัง	ปีงบประมาณ 2561-2563

แนวทางการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
		1.2 พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1.2.1 ส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมและสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563
			1.2.2 มีการประชุมย่อยเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจ	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563
		1.3 นโยบายการบริหารจัดการและการสื่อสารที่ชัดเจน	มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเป็นประจำทุกเดือน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจ	สำนักปลัดเทศบาล	ปีงบประมาณ 2561-2563
		1.4 มาตรการการใช้ดุลยพินิจและใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1.4.1 กิจกรรมลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 1.4.2 มาตรการมอบอำนาจอนุมัติ อนุญาต ส่งการ	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจ	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563

แนวทางการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๒.๑ ยกย่องคนดีและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563
		1.2 พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	1.2.1 ส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมและสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ	ปีงบประมาณ 2561-2563
			1.2.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของเทศบาล ตำบลบ้านหม้อ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ	สำนักปลัด	ปีงบประมาณ 2561-2563

แนวทางการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			1.2.3 จัดให้มีระบบการจัดการความรู้	มีแผนการจัดการความรู้	สำนักปลัด	ปีงบประมาณ 2561-2563
		1.3 พัฒนามาตรฐานการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบ	1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	มีคำสั่งแต่งตั้งอย่างน้อย 2 ชุด เพื่อพิจารณา	สำนักปลัด	ปีงบประมาณ 2561-2563

ภาคผนวก

