**แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)**

การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน การพัฒนา/ฝึกอบรม การบริการและสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุก ความพึงพอใจต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ ได้สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ เพื่อนำผลที่ได้ไปจัดลำดับความสำคัญ และนำไปกำหนดแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผลจากการสำรวจปรากฎว่า

ด้านสภาพแวดล้อม บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน จำนวน ๑๖ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน จำนวน ๑๒ คน แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน จำนวน ๑๐ คน การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน จำนวน ๗ คน ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน จำนวน ๓ คน และความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน

ด้านลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ จำนวน ๒๐ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน จำนวน ๑๕ คน หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน จำนวน ๑๐ คน และผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน จำนวน ๕ คน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๑๗ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ ความมั่นคงในอาชีพ จำนวน ๑๖ คน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ จำนวน ๑๑ คน และหลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน ๖ คน

ด้านนโยบายและการสื่อสาร บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก มีการสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ จำนวน ๑๕ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ จำนวน ๑๒ คน การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๐ คน ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น จำนวน ๙ คน และความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔ คน

ด้านการประเมินผลค่าตอบแทน บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน จำนวน ๑๙ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑๕ คน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ จำนวน ๑๐ คน และการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง จำนวน ๖ คน

ด้านการบริการและสวัสดิการ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ค่าตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง จำนวน ๑๖ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงาน/จังหวัด จัดให้ จำนวน ๑๔ คน การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๑ คน และการให้/รับบริการจากหน่วยงานต่างๆ ของจังหวัด จำนวน ๙ คน

การร้องทุกข์/ปัญหา บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา จำนวน ๑๖ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม จำนวน ๑๓ คน มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก จำนวน ๑๑ คน และระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา จำนวน ๑๐ คน

การพัฒนาบุคลากร/อบรม บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๙ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗ คน โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ จำนวน ๑๐ คน และการพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม จำนวน ๔ คน

สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๒๗ คน มากที่สุด และรองลงมาดังนี้ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๕ คน และการมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ คน

ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความผาสุก ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำต่อไป จำนวน ๓๒ คน มากที่สุด รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงในในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เป็นโอกาสพัฒนา ลำดับความสำคัญตามปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ รักองค์กร และมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำร่วมกัน

๓. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข

**เป้าหมายการพัฒนา**

เพื่อให้ประสิทธิภาพสูงสุดของการดำเนินงานในองค์กรด้วยการพัฒนาผู้นำ บุคลากร ระบบการดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สามารถสนับสนุน กระตุ้น และจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

**ข้อเสนอแนะ**

๑. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกๆ ด้าน ให้ความสำคัญกับความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน

๒. ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมการเล่นกีฬาร่วมกัน การร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน

**ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ** **(พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)**

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน

๓. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง

๔. ปัจจัยด้านนโยบายและการสื่อสาร

๕. ปัจจัยด้านการประเมินผลค่าตอบแทน

๖. ปัจจัยด้านการบริการและสวัสดิการ

๗. ปัจจัยด้านการร้องทุกข์/ปัญหา

๘. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร/อบรม

๙. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๑๐. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

**แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)**

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| ๑. การสำรวจ  ความพึงพอใจเพื่อกำหนดมาตรการ  ส่งเสริมสภาพแวดล้อม  ที่ดีในการทำงาน ณ  อาคารสำนักงานใหม่ | 1. ทราบถึงความพึงพอใจของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมใน  การทำงานของ  อาคารสำนักงานใหม่  2. มีสภาพแวดล้อม  ที่ดีในการทำงาน | 1.มีการดำเนินการ  สำรวจความพึงพอใจ  2.ระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมตาม  ตัวชี้วัดต่าง ๆ อยู่ใน  ระดับมากขึ้นไป | 1. การสำรวจความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อม และการกำหนดมาตรการเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี(มี) | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |
| ๒. การส่งเสริมสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน | 1. สถานที่ทำงานมี  ความสะอาด ถูกสุขลักษณะ  ๒. บุคลากรมีส่วน  ร่วมในการรักษาและส่งเสริมความสะอาดและความเป็นระเบียบ  เรียบร้อย | 1. ระดับความพึงพอใจในเรื่องความสะอาดและ  สุขอนามัยอยู่ในระดับมากขึ้นไป  2. มีการจัดกิจกรรม  เพื่อรักษาความสะอาดและส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นไป  ตามเป้าหมาย | 1. การจ้างเหมาบริการทำความ  สะอาด(มี)  2. การจัดกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่ (ครั้ง)  3. การจัดกิจกรรม 5 ส. (มี) | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด , กองช่าง , กองคลัง |  |

**ด้านลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. การสร้างโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์  เพื่อพัฒนางานและองค์การ | 1. วัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง  2. บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ(สมรรถนะ)ของตนอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ | 1. ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของบุคลากรในเรื่องโอกาสในการริเริ่ม  สร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับมากขึ้นไป  2.งานต่างๆที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ  ประจำปีและตัวชี้วัดตาม  ข้อตกลงการปฏิบัติงานประสบผลสัมฤทธิ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของงานและตัวชี้วัด  ทั้งหมด | 1.การจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานบุคลากร | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. สนับสนุนการ  พัฒนาบุคลากร | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติอย่างครบถ้วนและอย่าง  มีคุณภาพ  2. ประสิทธิภาพการ  ทำงานสูงขึ้น | 1.บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร  2.มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา  ทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน และครอบคลุม  กลุ่มเป้าหมายที่  กำหนดไม่น้อยกว่า  ร้อยละ 80 | 1.จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีและดำเนินการฝึกอบรมตามแผน (มี)  2.การจัดหลักสูตรฝึกอบรมรายบุคคลโดยการเลือกร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา (คน) | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |
| 2. การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง  โอกาสก้าวหน้า | 1. บุคลากรมีความรู้  ความเข้าใจในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตนและสามารถ  พัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อม  2. บุคลากรมีขวัญกำลังและแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันต่อ  องค์การ | 1. ระดับความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป  2. อัตราการออกจาก  สำนักงานเพื่อไปอยู่หน่วยงานอื่นโดยมีสาเหตุมาจากต้องการโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า  ร้อยละ 1 ต่อปี | 1. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (มี) | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด , กองช่าง , กองคลัง |  |

**ด้านนโยบายและการสื่อสาร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. การจัดกิจกรรมเพื่อ  เสริมสร้างความสัมพันธ์ | 1. บุคลากรมีกิจกรรมที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์  ระหว่างกันอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง  ๒. มีการแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจระหว่างกันมาก | ๑. มีการจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์และความร่วมมือครบถ้วนตามแผน  ๒. มีการจัดกิจกรรม  ที่เปิดโอกาสให้นำสมาชิกในครอบครัวมาร่วมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | ๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ  ปฏิบัติงานของบุคลากร  ๒. การจัดแข่งขันกีฬาภายใน  ๓.การจัดกิจกรรมต่างๆในโอกาส  สำคัญ | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านการประเมินผลค่าตอบแทน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน | 1. เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | ๑. ความพึงพอใจของบุคลากร | ๑. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านการบริการและสวัสดิการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี | 1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง | ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดไปตรวจร่างกายประจำปี | ๑. กิจกรรมประชาสัมพันธ์การตรวจร่างกายประจำปี | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านการร้องทุกข์/ปัญหา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. กิจกรรมสร้างช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ | 1. เพื่อรับฟังปัญหาข้อร้องเรียนของบุคลากร | ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้บ่งบอกถึงปัญหาในการทำงาน | ๑. กิจกรรมกล่องรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหา | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านการพัฒนาบุคลากร/อบรม**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติอย่างครบถ้วนและอย่าง  มีคุณภาพ  2. ประสิทธิภาพการ  ทำงานสูงขึ้น | 1. บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร | 1.จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีและดำเนินการฝึกอบรมตามแผน (มี)  2.การจัดหลักสูตรฝึกอบรมรายบุคคลโดยการเลือกร่วมกันระหว่างบุคลากรและบังคับบัญชา (คน) | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. การจัดกิจกรรมเพื่อ  เสริมสร้างความสัมพันธ์ | 1. บุคลากรมีกิจกรรมที่จะเสริมสร้าง  ความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างหลากหลายและ  ต่อเนื่อง  3. มีการแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจระหว่างกันมาก | ๑. มีการจัดกิจกรรม  เพื่อความสัมพันธ์และความร่วมมือครบถ้วนตามแผน | 1. โครงการทัศนศึกษาดูงานของบุคลากร  2. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |

**ด้านความผูกพันต่อองค์การ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มาตรการ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาการดำเนินการ** | | | **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๕๘** | **๒๕๕๙** | **๒๕๖๐** |
| 1. การสร้างโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์  เพื่อพัฒนางานและองค์การ | 1. วัฒนธรรมที่เปิด  กว้างต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง  2. บุคลากรได้ใช้  ศักยภาพ(สมรรถนะ)ของตนอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ | ๑. งานต่างๆที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ  ประจำปีและตัวชี้วัดตาม  ข้อตกลงการปฏิบัติงานประสบผลสัมฤทธิ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของงาน | ๑. การมอบอำนาจในการทำงานให้มากขึ้น | ✓ | ✓ | ✓ | สนง.ปลัด |  |