

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของเทศบาลตำบลพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



จัดทำโดย

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของเทศบาลตำบลพยุห์
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลพยุห์
อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลพยุห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพยุห์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเทศบาลตำบลพยุห์ จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัด
เทศบาลตำบลพยุห์
พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบรรณ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หน้า

๑

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก
ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๕

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

๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ต้องทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพยุห์ จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ เทศบาลตำบลพยุห์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลพยุห์ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

- (๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๓) ความพึงพอใจในการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

(๑.๔) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน

(๑.๕) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- (๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (๒.๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม

(๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ฯลฯ

(๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๓.๑) ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน
- (๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

(๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ

(๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

(๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

(๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

(๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

(๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

(๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุห์ว่ามีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๔ ประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ ชุด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุก ปรากฏว่า

- ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของผู้บริหาร พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐ และพึงพอใจต่อการบริหารและนโยบายของผู้บริหารในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐

- ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐ และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๐ และมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงานในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐ และมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๓.๙๐ จากคะแนน ๕.๐๐ หรือ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๗๘.๐๐ ซึ่งเป็นความ พึงพอใจในระดับมาก

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ อยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ มีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่างๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

เทศบาลตำบลพยุห์ ได้มีคำสั่งที่ ๔๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ โดยมีนายกเทศมนตรีตำบลพยุห์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกอง ทุกกอง เป็นกรรมการ และให้งานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จากนั้นจึง เสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์ ต่อแผนเสริมสร้างความผาสุก ฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานเทศบาลตำบลพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลพยุห์ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	- การสร้าง สภาพแวดล้อม ที่สะอาดและ เหมาะสม	๑. โครงการ ๕ ส. (สะอาด สะดวก สุลักษณะ สร้างนิสัย)	- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (วันศุกร์ที่ ๔ ของทุกเดือน)	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม ที่ดีและบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมในการทำงาน	- เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	-	ม.ค. – ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/อุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกใน การรักษาความสะอาด รวม พลังทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม ที่ดีและบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุขฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ
	- การสร้างความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศนโยบายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานให้มีความ ปลอดภัย	-	ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๒. จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิด และ ถังดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีความ มั่นใจในความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม เทศบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค. – ส.ค.	- จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด - จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกลัง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิงและ การหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย ในสถานที่ทำงาน	- เพื่อสร้างความปลอดภัย และการเอาตัวรอดหาก ผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณ เป็นไปตาม เทศบัญญัติ งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกลัง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้มี ความรู้ ความ สามารถ และมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความ สามารถ และมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากร (พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู เทศบาล) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา,บุคลากรของ เทศบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาเทศบาลตำบลพยุห์	- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความ สามารถ และมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	๒๐๐,๐๐๐.-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/ การโอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/ โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความ ก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าของตนเอง	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	- เพื่อนำผลมา ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ และ การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิ ภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๓. การจัดทำสมุดรายนงานการ ปฏิบัติงานประจำวันของ บุคลากรทุกส่วนราชการ ฯ	- เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกส่วน ราชการ ฯ	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำสมุดรายนงาน มากกว่าร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติ ของบุคลากร เป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และ การทำงานเป็นทีม	๑. ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และการทำงาน เป็นทีม	๑. การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและ พนักงานของเทศบาล	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวน ๑ ครั้ง/ เดือน	การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ฯ	-	มี.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความผาสุก ของบุคลากรเพื่อหาทาง แก้ไขปัญหาและส่งเสริม ต่อไป	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานเทศบาล	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารนำรู้และการฝึกอบรม ผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรม เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ งานและเข้ารับการการ ฝึกอบรม	-	ตลอด ปีงบประมาณ	มีการประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางต่างอย่าง ทั่วไ ้อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและ เป็นปัจจุบัน	สำนักงานปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และ การทำงานเป็นทีม (ต่อ)		๕. เพิ่มช่องทางการ ร้องเรียนร้องทุกข์/การ ติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร / Line / Facebook / หรือ เว็บไซต์ ของ เทศบาล เป็นต้น	- เพื่อเพิ่มความ หลากหลายช่องทางการ สื่อสาร ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ตลอด ปีงบประมาณ	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๓ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง สัมพันธ์ ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการ”เข้าวัด เข้าพรรษา พัฒนาจิต “	- เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พัฒนาจิตใจที่ดี	-	ก.ค.- ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน พัฒนาจิตใจที่ดี	กองการศึกษา
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย ทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและ สร้างความสามัคคี	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ ที่แข็งแรงและมีสร้าง ความรักความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง และมีความรักความสามัคคี มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอ พรคณะผู้บริหาร และหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๕. จัดกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมีสภาพแวดล้อม ที่ดีขึ้น และบุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหาสวัสดิการ และบริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	- เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความประพฤติดี	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ดำเนินรอย ตาม	สำนักปลัดเทศบาล ฯ
		๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	- เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงานและ ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	-	พ.ค.	จำนวนสื่อเท่ากับ จำนวนพนักงาน ของเทศบาล	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดหาพวงรีดและการ เป็นเจ้าภาพงานศพ	- เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงานและ ให้กำลังใจต่อเพื่อร่วมงาน	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนงานศพ ที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน และมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพประจำปี	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพที่ดีและเข้ารับ การตรวจรักษาได้ ทันทั่วทั้งที่	-	ก.พ.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพ ของตนเองและระวัง เกี่ยวกับสุขภาพ หาก ตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะ ได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม
		๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬา สำหรับให้บุคลากรได้ ใช้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรง	-	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กองการศึกษา ฯ
		๓. จัดกิจกรรมทางพระพุทธ ศาสนาทุกวันพระใหญ่	เพื่อกล่อมเกลাজิตใจของ บุคลากรให้มีหลักธรรมใน การปฏิบัติตน	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พระใหญ่ทั้งหมด	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี	กองการศึกษา ฯ