

แนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา



สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา  
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

## คำนำ

การจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือชัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือชัยมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือชัย โดยสำนักปลัด จึงได้จัดทำแนวทางการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือชัยจึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือไชยา

ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือไชยา

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา จึงได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา ได้จัดเป็นแนวทางปฏิบัติการในการเสริมสร้างผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะปือซา ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่สมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๒ ด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านความผาสุก

๑.๑ ด้านลักษณะงาน

๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน

๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา

๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

#### ๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี (พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อยดังนี้

#### ๑. ด้านความผาสุก

##### ๑.๑ ด้านลักษณะงาน

-มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด

-มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ

-มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ

-รู้สึกว่าการที่ทำความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น

-หน่วยงานของมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

-ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านลักษณะงาน

##### ๑.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

-มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่

-การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

-การประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

-มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ

-มีโอกาสดำเนินการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้าการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้

-การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

### ๑.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน

-เพื่อร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน

-ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

-พึงพอใจสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน

-การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจ และหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน

-สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

-ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงาน

### ๑.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา

-ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน

-มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน

-ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้

-ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

-ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

-ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

-ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

-ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง

-ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา

### ๑.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

-รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

-ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน

-การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ

-การได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดได้อย่างเหมาะสม

-หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

-หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

-ระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็นในภาพรวมด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ๑.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

-สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานสะดวก

-มีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

-หน่วยงานมีการจัดบริการหรืออำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ

-การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน

-มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

-วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้

-ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

-ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมฯ ช่วยให้สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว

-หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้

-ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

## ๒. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

### ๒.๑ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

-การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร

-มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด  
-เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

-เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

-มีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

-มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน

-มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ๒.๒ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

-เมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้น มีความภาคภูมิใจตามไปด้วย

-มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้

-มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

-มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

-มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

### ๒.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

-เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

-เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

-มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

-ไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะรับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า

-ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมปัจจัยการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้จัดออกแบบเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

### **๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย**

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจฯ

### **๓.๔ เสนอให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ**

สรุปข้อมูลการสำรวจเพื่อวิเคราะห์ผลและนำเสนอแนวทางปฏิบัติการในการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา โดยประกอบด้วย แนวทางปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

### **๓.๕ ดำเนินการตามแนวทาง**

แจ้งส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ให้ดำเนินการตามแนวการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

### **๓.๖ ติดตามประเมินผล**

สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแนวทางอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ  
แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรการบริหารส่วนตำบลบุะปือซา

\*\*\*\*\*

ปัจจัยที่นำมาทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน  
การทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์กรการบริหารส่วนตำบลบุะปือซา ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

### ๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

### ๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

### ๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน  
การทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบุษบือชา

\*\*\*\*\*

