



แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร
เทศบาลตำบลอนเจดีย์
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



เทศบาลตำบลอนเจดีย์

คำนำ

การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เกิดจากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA)

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

คณะผู้จัดทำ
มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๑๔
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลอนเจดีย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๒๑
บทที่ ๔ แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลอนเจดีย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคนดี มีสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในหลายด้าน ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดสวัสดิการ และการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาพ รวมถึงความเชื่อมโยงของผลลัพธ์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ชัดเจนและเป็นระบบ

๒. วิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ พันธกิจ ค่านิยมและยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลดอนเจดีย์

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. พัฒนาเมือง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
๒. พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. จัดระบบการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่งเสริมการกีฬาและออกกำลังกาย สืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แก้ไขปัญหา ยาเสพติด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๑. การพัฒนาเมือง แหล่งท่องเที่ยว และการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิต และพัฒนาเมืองน่าอยู่
๓. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา การกีฬา ประเพณีและวัฒนธรรม
๔. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสังคม
๕. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

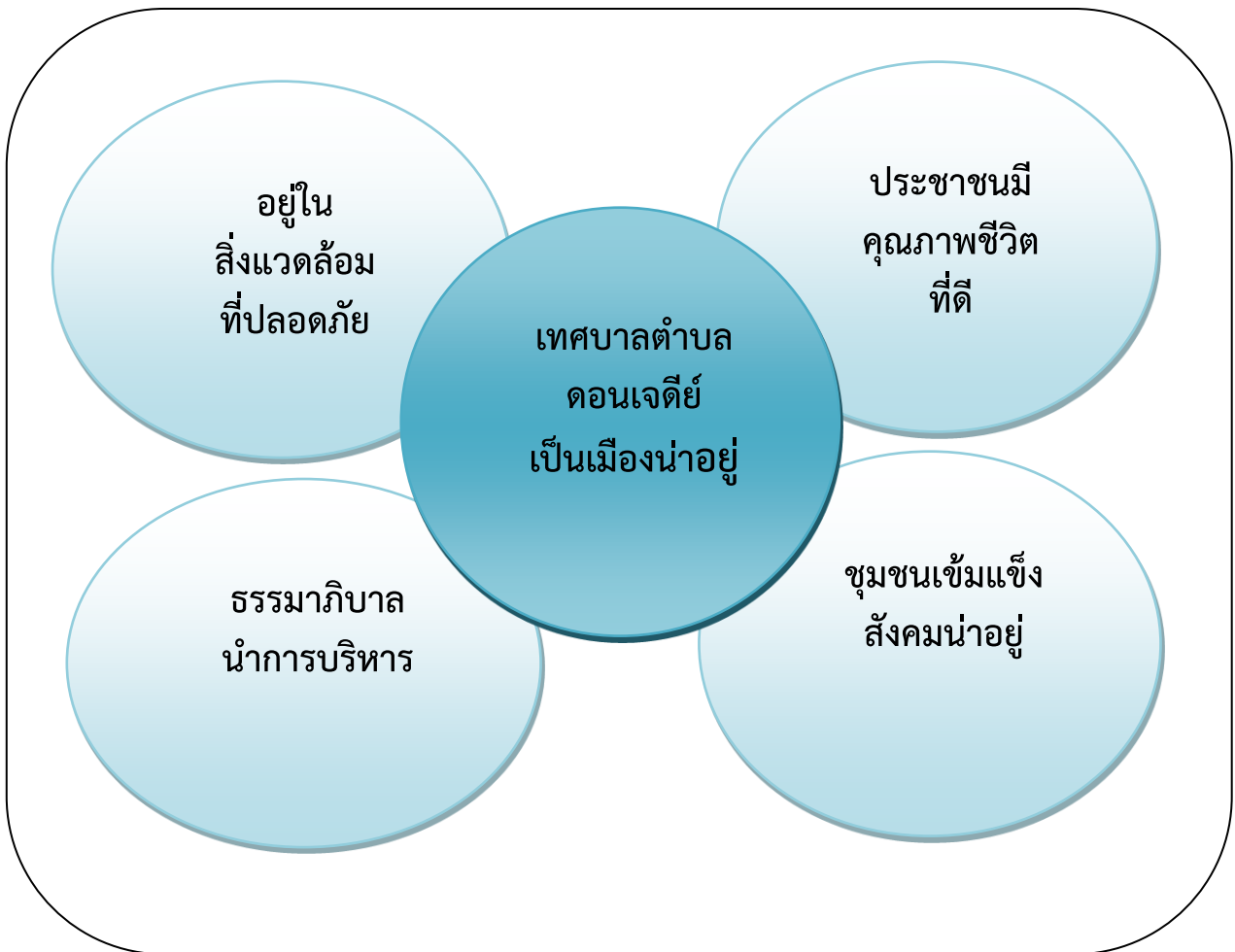
๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน ทัศนียภาพในแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม น่ามอง และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน ในชุมชนน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมปลอดภัย
๓. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ผ่านการรับรองมาตรฐานขั้นพื้นฐาน
๔. สนับสนุนการศึกษาในระดับประถมศึกษา
๕. ส่งเสริม ฟันฟู ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายทุกกลุ่มเป้าหมาย
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองและร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๙. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ปัญหา ยาเสพติดใน

ชุมชน

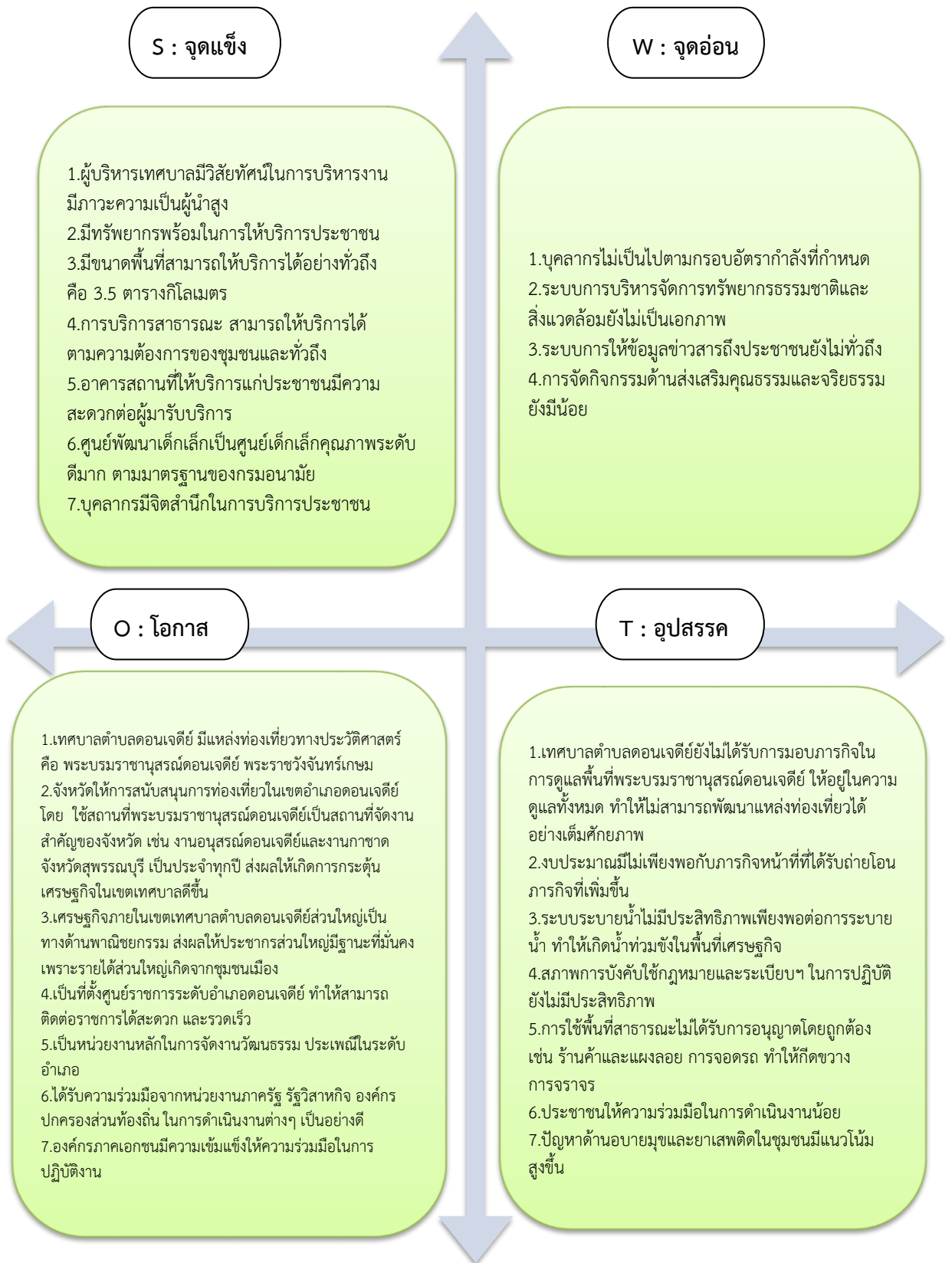
จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม



การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
๒. มีทรัพยากรพร้อมในการให้บริการประชาชน
๓. มีขนาดพื้นที่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง คือ ๓.๕ ตารางกิโลเมตร
๔. การบริการสาธารณะ สามารถให้บริการได้ตามความต้องการของชุมชนและทั่วถึง
๕. อาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนมีความสะดวกต่อผู้มารับบริการ
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์เด็กเล็กคุณภาพระดับดีมาก ตามมาตรฐานของกรมอนามัย
๗. บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน

จุดอ่อน

๑. บุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด
๒. ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่เป็นเอกภาพ
๓. ระบบการให้ข้อมูลข่าวสารถึงประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๔. การจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมยังมีน้อย

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส

๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ พระราชวังจันทร์เกษม
๒. จังหวัดให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตอำเภอดอนเจดีย์ โดยใช้สถานที่พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์เป็นสถานที่จัดงานสำคัญของจังหวัด เช่น งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์และงานกาชาดจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจในเขตเทศบาลดีขึ้น
๓. เศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ส่วนใหญ่เป็นทางด้านพาณิชย์กรรม ส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะที่มั่นคง เพราะรายได้ส่วนใหญ่เกิดจากชุมชนเมือง
๔. เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการระดับอำเภอดอนเจดีย์ ทำให้สามารถติดต่อราชการได้สะดวก และรวดเร็ว
๕. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณีในระดับอำเภอ
๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานต่างๆ เป็นอย่างดี
๗. องค์กรภาคเอกชนมีความเข้มแข็งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค

๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ยังไม่ได้รับการมอบภารกิจในการดูแลพื้นที่พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ให้อยู่ในความดูแลทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างเต็มศักยภาพ
๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้น
๓. ระบบระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่เศรษฐกิจ
๔. สภาพการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบฯ ในการปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ
๕. การใช้พื้นที่สาธารณะไม่ได้รับการอนุญาตโดยถูกต้อง เช่น ร้านค้าและแผงลอย การจอดรถ ทำให้กีดขวางการจราจร
๖. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานน้อย
๗. ปัญหาด้านอบายมุขและยาเสพติดในชุมชนมีแนวโน้มสูงขึ้น

ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ต้องดำเนินการ มีดังนี้

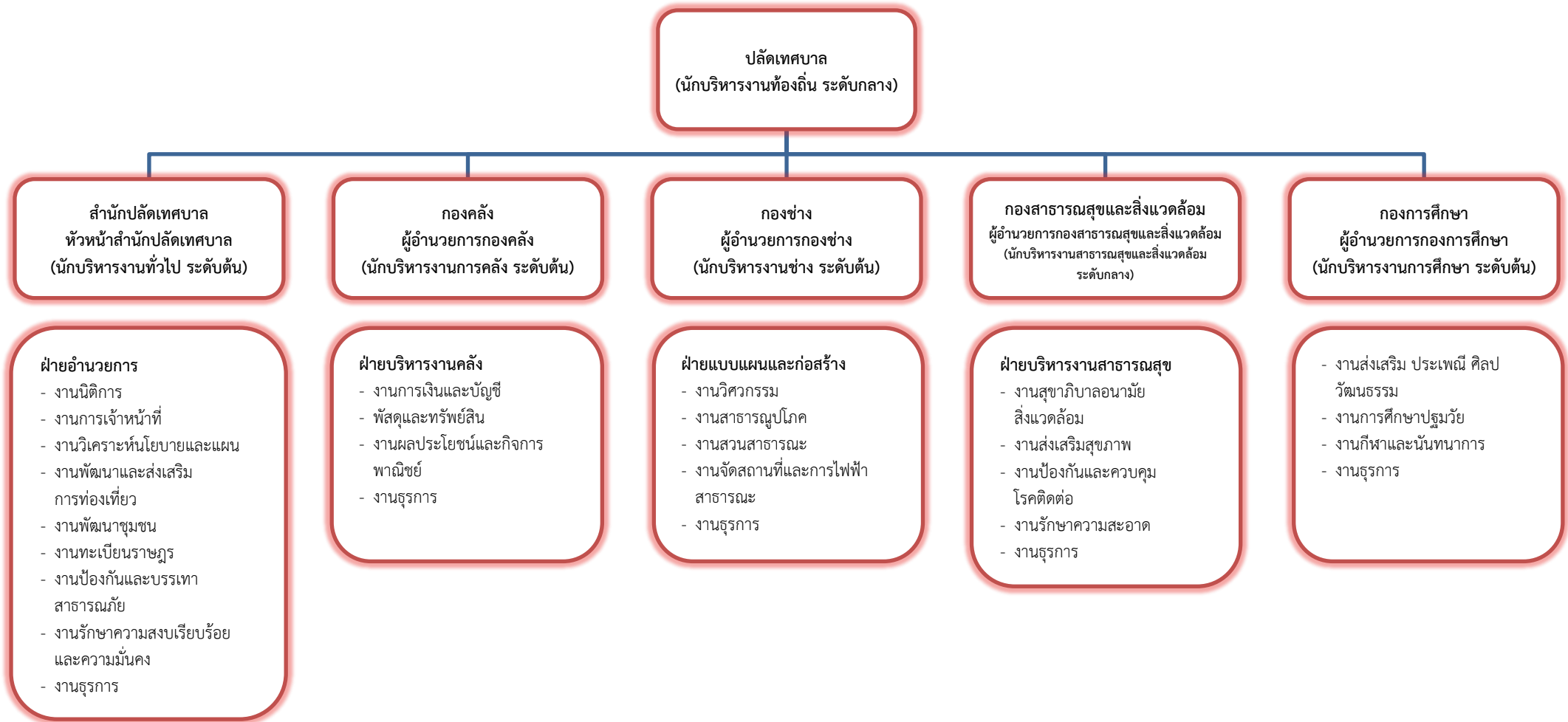
ภารกิจหลัก

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

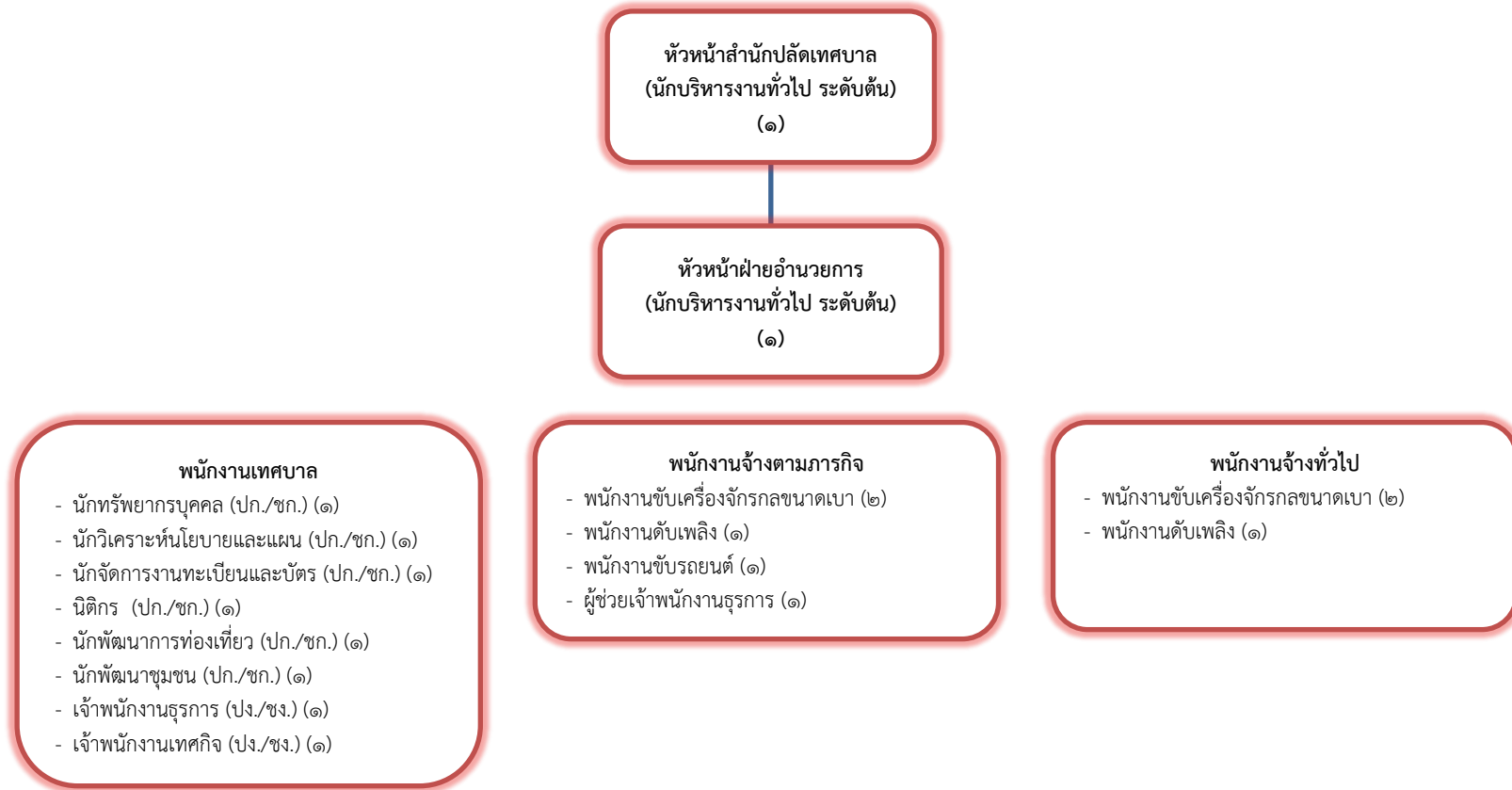
ภารกิจรอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

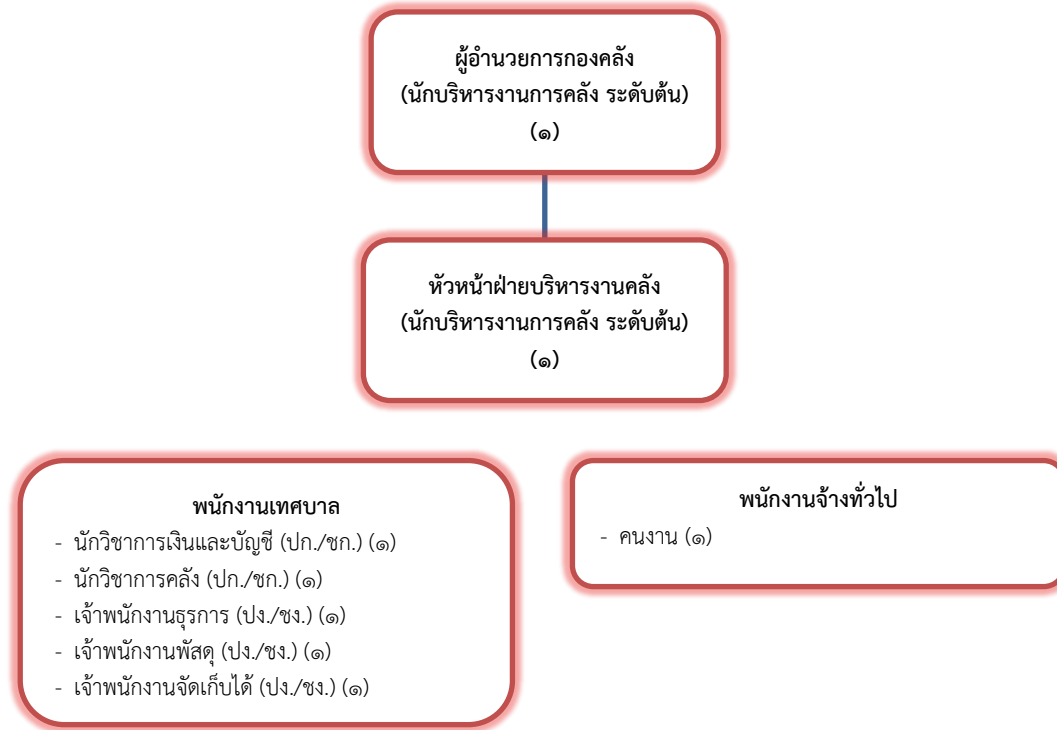


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



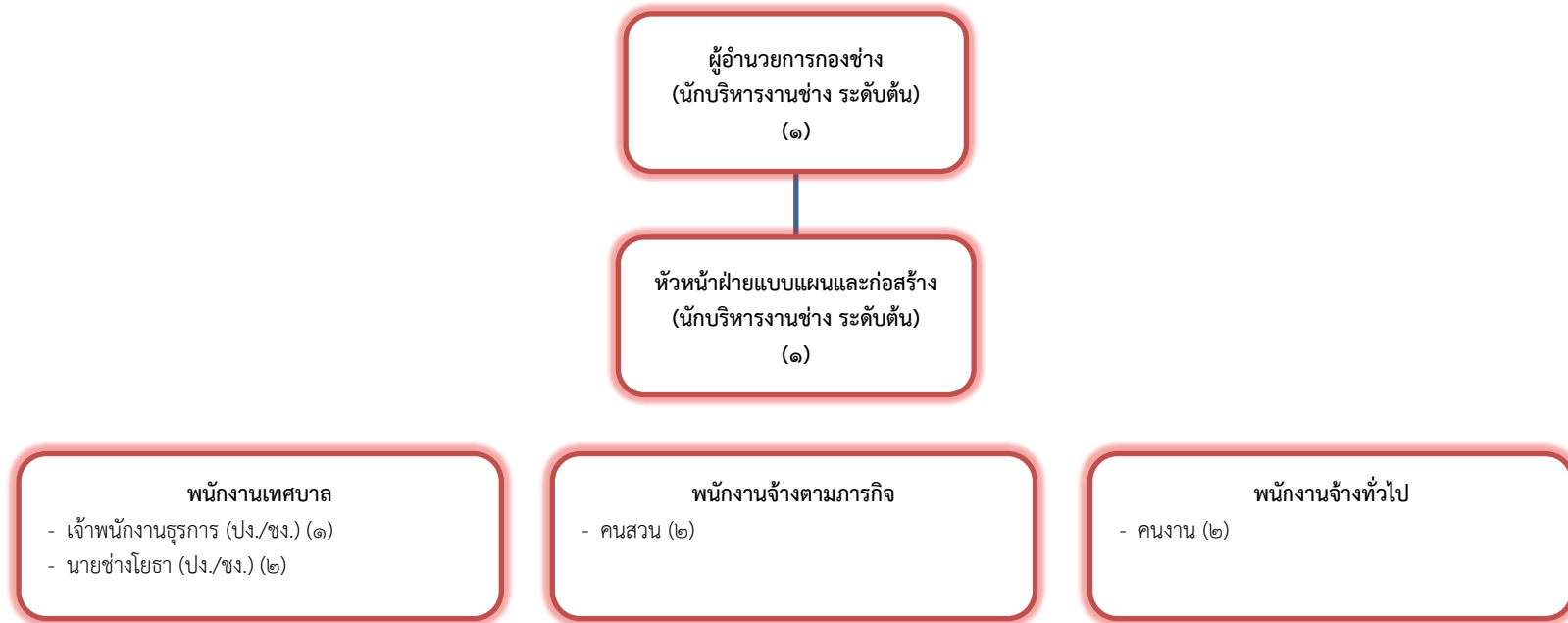
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๖	๒	-	๕	๓

โครงสร้างองค์กร



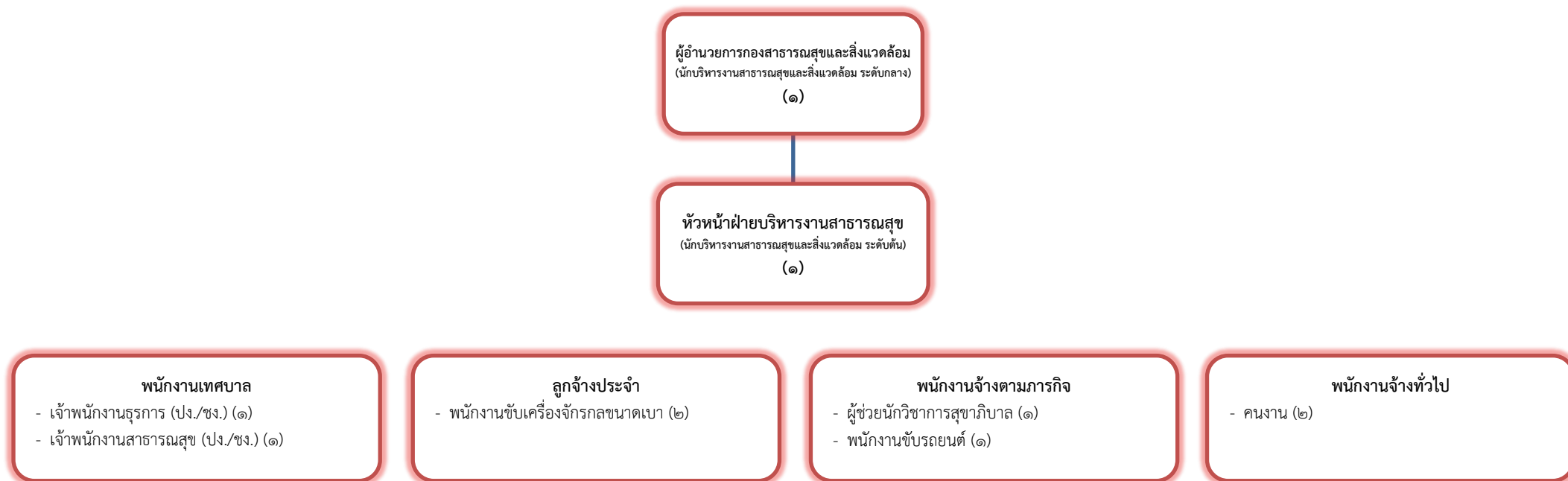
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



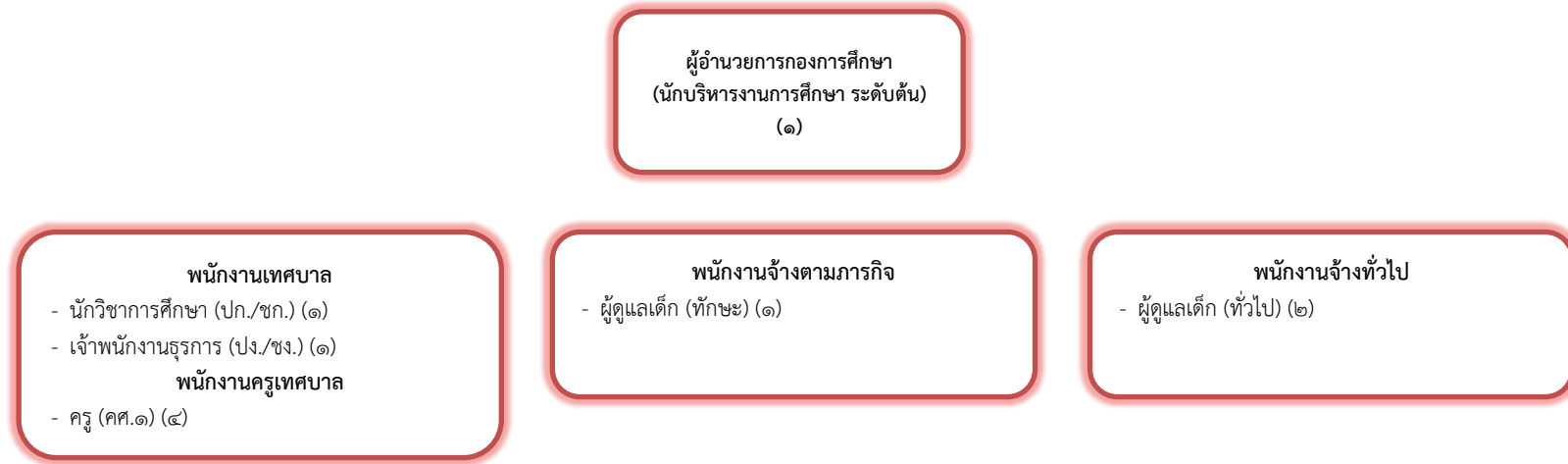
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๓	-	๒	๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๒	๒	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๔	-	๑	๒

จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล									
บริหารท้องถิ่น	จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	วิชาการ	จำนวน	ทั่วไป	จำนวน	พนักงานครู	จำนวน
สูง	-	สูง	-	เชี่ยวชาญ	-	อาวุโส	-	ครูชำนาญการพิเศษ	-
กลาง	๑	กลาง	๑	ชำนาญการพิเศษ	-	ชำนาญงาน	๖	ครูชำนาญการ	-
ต้น	-	ต้น	๖	ชำนาญการ	๗	ปฏิบัติงาน	๔	ครู	๔
				ปฏิบัติการ	๑			ครูผู้ดูแลเด็ก	-
รวมทั้งสิ้น	๑	รวมทั้งสิ้น	๗	รวมทั้งสิ้น	๘	รวมทั้งสิ้น	๑๐	รวมทั้งสิ้น	๔

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง			
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	พนักงานจ้าง	จำนวน
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	ภารกิจการ	๑๐
		ทั่วไป	๖
รวมทั้งสิ้น	๒		๑๖

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๔

บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษาของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องราวการจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

๑. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน แต่ละปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

- ๑.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
- ๑.๒ การบังคับบัญชา (Supervision)
- ๑.๓ สภาพการทำงาน (Work Condition)
- ๑.๔ สถานภาพในการทำงาน (Status)
- ๑.๕ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- ๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- ๑.๗ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

๒. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

- ๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- ๒.๒ การได้รับความสำคัญ (Recognition)
- ๒.๓ ความรับผิดชอบในการที่ท้าทาย (Responsibility)
- ๒.๔ ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)
- ๒.๕ การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

๒. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิซวัง แก้วจางค์, ๒๕๕๒, หน้า ๖๖-๖๘) มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่ง ประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อ ให้อยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการ ถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการ

๕. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

๖. ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตและแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

Porter และ Smith (อ้างในเบญจมาภรณ์ นวลิมป์, ๒๕๔๖) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กรมีความหมายใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อ ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๔. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steer

Steer (อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, ๒๕๕๑) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

๒. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

๓. ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

๔. มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

๕. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

๕. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers

Porter and Steers (๑๙๙๒) (อ้างในพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, ๒๕๔๘) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น ๒ ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

๑. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

๒. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั้นเอง

๖. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑) (อ้างในพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, ๒๕๔๘) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการ คือ

๑. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

๒. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของ หน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การ

๓. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๗. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของ Buchanan

Buchanan (๑๙๗๔) (อ้างในสายพิณ สว่างจิต, ๒๕๔๘) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น ๔ ปัจจัยหลัก คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อย ที่เป็นลักษณะของงานได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการท างานการมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

๓. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งาน ของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของ กิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

๔. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่ว่าหน่วยงานมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

๘. แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA

แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA คือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การงาน องค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

HR ๒ : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการท างานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

HR ๓ : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

แนวทางการดำเนินการสร้างบรรยากาศการทำงานความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

๑. การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท

๑.๑ ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร การบริการและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

๑.๒ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ลักษณะของงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ

๒. การวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร
เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) และ
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เพื่อนำมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร หรือกำหนดตัวชี้วัดและวิธีประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของ
บุคลากร

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน
ภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมายตาม พันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนราชการ
ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาออกแบบ ปรับปรุง และจัด
สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้กับบุคลากรและ
เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขอนามัย มีการ
จัดบริการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปีจัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ด้านความปลอดภัย มีการปิดป้าย
สัญลักษณ์บอกทางหนีไฟ โทรศัพท์วงจรปิด มีแผนการเตรียมความพร้อม ต่อภาวะ ฉุกเฉินและภัยพิบัติด้านการ
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศ ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ
ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

๔. การจัดระบบการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร ความก้าวหน้า และความมั่นคงใน
อาชีพ การบริการและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

แนวทางในการสนับสนุนบุคลากร เช่น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การสับเปลี่ยน
หมุนเวียนงานในหน้าที่หรือแบ่งงานกันทำ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้าน เป็นต้น

นอกเหนือจากสวัสดิการที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดไว้ส่วนราชการควรมี การสำรวจความ
ต้องการของบุคลากรในเรื่องนโยบาย สวัสดิการ การบริการเพิ่มเติม เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น กิจกรรม
การเรียนรู้การให้การศึกษา นอกเหนือจากงานในหน้าที่ การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานในหน้าที่หรือการแบ่งงาน
กันทำ เป็นต้น และนำมากำหนดนโยบายจัดระบบสวัสดิการการ ให้บริการ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมของ
การทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละประเภท รวมทั้งดำเนินการสำรวจ
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ บริการต่างๆที่จัดให้เพื่อทบทวนและ ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไปนอกจากนี้ ควร
ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดและ
เป้าหมายเพื่อทบทวนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมีขั้นตอนแนวการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑) การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกระดับ ทุก
ประเภท ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละกลุ่ม
ตำแหน่ง เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ

๔.๒) เมื่อกำหนดปัจจัยแล้ว องค์กรต้องมีการประเมินผล โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงปัจจัย
ดังกล่าวเพื่อนำผลการประเมินที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ นำไปปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมให้ปัจจัยที่สำคัญดังกล่าว
เกิดขึ้นจริงในองค์กร ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม รูปแบบการ
ประเมินทำได้หลายวิธีเช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม
ของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล เช่น อัตราการโอนย้าย อัตราการขาดงาน

๔.๓) การเชื่อมโยงผลการประเมินความพึงพอใจกับผลลัพธ์การดำเนินการขององค์กร นำผลการ
ประเมินความผาสุกมาเทียบเคียงกับผลการดำเนินการขององค์กรในตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของ
เหตุและผล จัดลำดับความสำคัญของเส้นทางความผาสุกและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีโดยคำนึงถึงความ

เป็นไปได้ในการปรับปรุง สิ่งที่ทำได้อีกก่อนจะได้รับการแก้ไขก่อนหลัง จากนั้นจึงนำไปจัดทำแผนปรับปรุงพัฒนา เพื่อยกระดับความผาสุก และการสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น

๔.๔) การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ในไตรมาสถัดไป ซึ่งผลการประเมินต้องสูงขึ้น ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรทุกระดับทุกประเภท ควรคำนึงถึงความเสมอภาคความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็นและความเร่งด่วนประกอบด้วย อีกทั้ง ผู้บริหารต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดปัจจัย เช่น การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น

ตัวแปรอิสระ (X)

ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ระดับการศึกษา
๔. ประเภทตำแหน่ง
๕. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

๑. ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors)

- ๑.๑ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- ๑.๒ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ๑.๓ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๑.๕ เงินเดือนและสวัสดิการ
- ๑.๖ ความมั่นคงในการทำงาน
- ๑.๗ ชีวิตส่วนตัว

๒. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator Factors)

- ๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน
- ๒.๒ การได้รับการยอมรับ
- ๒.๓ ลักษณะงานที่ทำ
- ๒.๔ ความรับผิดชอบในงาน
- ๒.๕ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม (Y)

ความผูกพันต่อองค์กร

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

บทที่ ๓

กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร เทศบาลตำบลอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลอนเจดีย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเพื่อจัดทำแผน โดยกำหนด ยุทธศาสตร์
วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (มาตรการ) ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลอนเจดีย์
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ พร้อมกำหนดนโยบายเสริมสร้างความผูกพัน

ขั้นตอนที่ ๔ นำเสนอแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลอนเจดีย์
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และนโยบายเสริมสร้างความผูกพันให้ผู้บริหาร พิจารณาลงนามเพื่อสื่อสารใน
หน่วยงานต่อไป

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบล
อนเจดีย์ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารทราบต่อไป

บทที่ ๔

แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์ดังนี้

๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน

๑.๓ บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน

๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีเป้าประสงค์ดังนี้

๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีเป้าประสงค์ดังนี้

๓.๑ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจ

แผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	๗๐	กิจกรรมพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เช่น - Facebook - Website - line	สำนักปลัดเทศบาล
๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่ เหมาะสมชัดเจน	การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ	ร้อยละ	๗๐	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การแบ่งงานและมอบหมายงาน - การมอบอำนาจ	สำนักปลัดเทศบาล
๑.๓ บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	ร้อยละ	๗๐	กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน เช่น - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	ปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความพร้อมทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับทำงาน	ร้อยละ	๘๐	- โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน - โครงการกิจกรรม ๕ส - โครงการกิจกรรม Big Cleaning Day	ทุกหน่วยงาน
๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	ร้อยละ	๙๐	- การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น - การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	ทุกหน่วยงาน

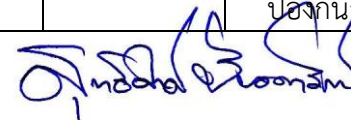
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิตส่วนตัวและสังคมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร - การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม 	ทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างดีเด่น ประจำปี - จัดทำช่องทางการเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - โครงการอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน 	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจ	การสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนช่องทางที่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของเทศบาล ตำบลตอนเจดีย์ ผ่านทางสื่อต่างๆ	ช่องทาง	๓	ช่องทางที่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของเทศบาลตำบลตอนเจดีย์ ผ่านทางสื่อต่างๆ - Facebook - website - เสียงตามสาย	สำนักปลัดเทศบาล
	ส่งเสริมปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	กิจกรรม	๓	- ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ - นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี - แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	สำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ



(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลตอนเจดีย์