



การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง

คำชี้แจง

การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง เพื่อสร้างความมั่นใจ การมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ด้าน	ปัจจัยความผาสุก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
	2. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน
	3. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน
	4. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน
ลักษณะงานที่ทำ/ ปริมาณงาน	1. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะความสามารถ
	2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน
	3. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน
	4. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
ความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคง	1. โอกาสในการเลื่อนระดับตามสายงาน
	2. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนระดับ
	3. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่
	4. ความมั่นคงในอาชีพ
นโยบายและการสื่อสาร	1. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
	2. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
	3. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น
	4. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น
	5. มีการสื่อสาร 2 ทาง คือ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
	2. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ
	3. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน
	4. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ด้าน	ปัจจัยความผาสุก
การบริการและ สวัสดิการ	1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา
	2. ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด
การร้องทุกข์/ปัญหา	1. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก
	2. ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
	3. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
	4. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม
การพัฒนาบุคลากร/ อบรม	1. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน
	2. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ
	3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้การพัฒนา/อบรม
	4. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
สัมพันธภาพและการ ทำงานเป็นทีม	1. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน
	2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
	3. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน
ความผูกพันต่อองค์กร	1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใหม่หน่วยงานต่อไป
	2. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน



(นางสาวนิลเนตร แท้มทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง