



ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก

คำชี้แจง การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก เพื่อสร้างความมั่นใจ การมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

| แรงจูงใจในการทำงาน | ปัจจัยความผาสุก |
|--|--|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๑. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |
| | ๒. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน |
| | ๓. ส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายใน |
| | ๔. ความปลอดภัยและการป้องกันในขณะปฏิบัติงาน |
| ลักษณะงานที่ทำ/ ปริมาณงาน | ๑. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ |
| | ๒. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน |
| | ๓. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน |
| | ๔. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน |
| ความก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคง | ๑. โอกาสในการเลื่อนระดับสายงาน |
| | ๒. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนระดับ |
| | ๓. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ |
| | ๔. ความมั่นคงในอาชีพ |
| นโยบายและการสื่อสาร | ๑. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ |
| | ๒. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา |
| | ๓. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ |
| | ๔. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ |
| การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน | ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ |
| | ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ |
| | ๓. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน |
| | ๔. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และค่าตอบแทน |
| การบริการและสวัสดิการ | ๑. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา |
| | ๒. ค่าตอบแทน ประโยชน์และสวัสดิการต่างๆตามกฎหมายที่กำหนด |
| การร้องทุกข์/ปัญหา | ๑. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก |
| | ๒. ระยะเวลาตอบสนองในการแก้ไขปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา |
| | ๓. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา |
| | ๔. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหา ได้รับการแก้ไขเยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม |

| แรงจูงใจในการทำงาน | ปัจจัยความผาสุก |
|----------------------------------|--|
| การพัฒนาบุคลากร/ อบรม | ๑. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน |
| | ๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติประจำ |
| | ๓. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม |
| | ๔. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆจากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| สัมพันธภาพและการ ทำงานเป็นทีม | ๑. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน |
| | ๒. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา |
| | ๓. การมีส่วนร่วมและโอกาส |
| | ๔. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆจากการพัฒนา/อบรมมาใช้กับการปฏิบัติงาน |
| สัมพันธภาพและการ ทำงานเป็นทีม | ๑. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน |
| | ๒. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา |
| | ๓. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน |
| ความผูกพันต่อองค์กร | ๑. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป |
| | ๒. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน |

(ลงชื่อ)



(นางรัตนกร พุฒเส็ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก