



การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมก

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมก เพื่อสร้างความมั่นใจ การมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมก และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

แรงจูงใจในการทำงาน	ปัจจัยความผาสุก
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
	2. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน
	3. ส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน
	4. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน
ลักษณะงานที่ทำ/ ปริมาณงาน	1. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ
	2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน
	3. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน
	4. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และความมั่นคง	1. โอกาสในการเลื่อนระดับสายงาน
	2. หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนระดับ
	3. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่
	4. ความมั่นคงในอาชีพ
นโยบายและการสื่อสาร	1. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
	2. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
	3. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
	4. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น
การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
	2. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ
	3. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับปริมาณงาน
	4. ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน
การบริการและสวัสดิการ	1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา
	2. ค่าตอบแทน ประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด

แรงจูงใจในการทำงาน	ปัจจัยความผาสุก
การร้องทุกข์/ปัญหา	1. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก
	2. ระยะเวลาตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
	3. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา
	4. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหา ได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม
การพัฒนาบุคลากร/อบรม	1. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน
	2. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ
	3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม
	4. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม	1. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน
	2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
	3. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน
ความผูกพันต่อองค์กร	1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป
	2. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน

(ลงชื่อ)

(นายแก้ว ยิ่งวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง