

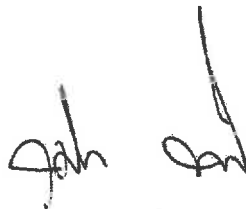


**การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลล่ออยู่**

คำชี้แจง การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลล่ออยู่ เพื่อสร้างความมั่นใจ การมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลล่ออยู่ และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

| ด้าน                               | ปัจจัยความผาสุก   |
|------------------------------------|---|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน              | ๑. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย  |
|                                    | ๒. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน  |
|                                    | ๓. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน  |
|                                    | ๔. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะปฏิบัติงาน   |
| ลักษณะงานที่ทำ/ปริมาณงาน           | ๑. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ  |
|                                    | ๒. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน                                      |
|                                    | ๓. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน   |
|                                    | ๔. หน้าที่รับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน                      |
| ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง   | ๑. การสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ                                       |
|                                    | ๒. การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา   |
|                                    | ๓. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น                                   |
|                                    | ๔. ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการแสดงความคิดเห็น                    |
|                                    | ๕. มีการสื่อสาร ๒ ทาง คือ สื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้รายงานและสอบถามกลับ           |
| การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน | ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ   |
|                                    | ๒. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ |
|                                    | ๓. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน                                  |

| ด้าน                         | ปัจจัยความผาสุก   |
|------------------------------|---|
| การร้องทุกข์/ปัญหา           | ๑. มีหน่วยงานรับผิดชอบ หรือช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์/ปัญหาที่เข้าถึงได้สะดวก |
|                              | ๒. ระยะเวลาการตอบสนองในการแก้ไข บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา                     |
|                              | ๓. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหา บรรเทาเรื่องร้องทุกข์/ปัญหา               |
|                              | ๔. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไข เยียวยา บรรเทา อย่างเป็นธรรม             |
| การพัฒนาบุคลากร/อบรม         | ๑. การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมอบรมอย่างเท่าเทียมกัน              |
|                              | ๒. โครงการพัฒนา/อบรมเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำ                             |
|                              | ๓. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรม                                  |
|                              | ๔. การนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ จากการพัฒนา/อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน    |
| สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม | ๑. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน                          |
|                              | ๒. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา                        |
|                              | ๓. การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน                             |
| ความผูกพันต่อองค์กร          | ๑. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป                                     |
|                              | ๒. ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน                          |



(นายกุลศล ทนังผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง