

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกายูคละ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละได้ตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ โดยผู้บริหารท้องถิ่นได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละจนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๖ - ๑๓
ภาคผนวก	๑๔

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษม ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษม ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓.๓ การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้น จะต้องครอบคลุมข้าราชการและลูกจ้างทุกสำนัก/กอง โดยมีรายละเอียดตามเกณฑ์การประเมิน ๑) องค์กรมีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ ๒) ผู้บริหารนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน ๓) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๒.๔ เพื่อนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๓. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษม

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร
- ๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- ๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

(๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

- (๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๓) ความพึงพอใจในการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร
- (๑.๔) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- (๑.๕) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- (๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (๒.๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจนเหมาะสม ยุติธรรม
- (๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- (๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการศึกษา/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ฯลฯ
- (๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๓.๑) ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน
- (๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- (๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ
- (๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- (๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- (๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน
- (๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร
- (๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร
- (๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.กายุคละ ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายุคละ การ
สำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายุคละได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น
ของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ ฉบับ

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายุคละ โดยจัดลำดับความสำคัญ
ของปัจจัยที่มีต่อความผาสุกปรากฏว่า

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของ
ผู้บริหารพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็น
ร้อยละ ๘๒.๐๐ และพึงพอใจต่อการบริหารและนโยบายของผู้บริหารในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๔ คิดเป็นร้อย
ละ ๗๖.๒๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร
บุคคลพบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ
ทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็น
ร้อยละ ๘๒.๐๐ และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กรในระดับมาก
เป็นลำดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
ที่เอื้อต่อการทำงานความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ และมีความพึงพอใจต่อการ
ส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของ
หน่วยงานในระดับมากเป็นลำดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการ
สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐ และมีความพึงพอใจในการจัด
กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กร
หรือนอกเหนือจากขององค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๔ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและ
ลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๓.๙๐ จากคะแนน ๔.๐๐ หรือ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๗๘.๐๐ ซึ่งเป็น
ความพึงพอใจในระดับมาก

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่ข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้
ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อ
ประสานงานและการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกระดับราชการในการร่วมกันดำเนิน
กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรจะมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ได้มีคำสั่งที่ ๖๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ โดยมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ปัจจัยที่นำมาทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	- การสร้าง สภาพแวดล้อม ที่สะอาดและ เหมาะสม	๑. โครงการ ๕ ส. (สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างสภาพแวด ล้อมและสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (วันศุกร์ที่ ๔ ของทุก เดือน)	หน่วยงานมีสภาพ แวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติ งาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/ อุปกรณ์ หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมในการ ทำงาน	เพื่อความสะอาดรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน		ม.ค. - ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้างจิต สำนึกในการรักษา ความสะอาดรวมถึง ทำความสะอาดสถานที่ สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้างสภาพแวด ล้อมและสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร		มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมีสภาพ แวดล้อมที่ดีและ บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุข นิสัยที่ดีในการปฏิบัติ งาน	สำนักปลัด ฯ ร่วมกับทุกส่วน ราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	- การสร้างความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ บุคลากร	๑. ออกประกาศ นโยบายความปลอดภัย ภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดย ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานให้มีความ ปลอดภัย		ต.ค. - มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัย ในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัดฯ
		๒. จัดหา/ติดตั้ง/ ตรวจสอบ กล้อง วงจรปิดและถังดับ เพลิงทั้งภายในและ ภายนอกอาคาร สำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมี ความมั่นใจในความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ตนเองและหน่วยงาน	งบประมาณเป็น ไปตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค. - ส.ค.	จำนวนกล้องวงจร ปิดทั้งหมดจำนวน ถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึก ถึงความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การฝึกซ้อมดับ เพลิงและการหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย ในสถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย ภัยและการเอาตัวรอด หากผจญเหตุเมื่อเกิด เพลิงไหม้	๓๐,๐๐๐-	มิ.ย. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึก ถึงความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม/	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ความ สามารถและมี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความ สามารถและมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึก อบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลกายุคละ ที่ เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความ สามารถและมีทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
	- การสร้างความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยาย ระดับ/การโอน/การ ย้าย เพื่อความ ก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติ งาน		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ มีการปรับเปลี่ยน/ โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้า ขึ้น	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าว หน้าของตนเอง	สำนักปลัด ฯ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๒. การประเมินผล การปฏิบัติงานใน เชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบ การพิจารณาความดี ความชอบและการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม		เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลัง ใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การจัดทำสมุด รายงานการปฏิบัติ งานประจำวันของ บุคลากรในสำนัก ปลัด ฯ	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรในสั งักสำนักปลัด ฯ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำสมุดรายงาน ๑๔ ราย	การประเมินผลการ ปฏิบัติของบุคลากร สำนักปลัด เป็นไป อย่างถูกต้องเป็น ธรรม	สำนักปลัด ฯ

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม	- การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจและความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจ		มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและส่งเสริมต่อไป	สำนักปลัด ฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาตุละ	สำนักปลัด ฯ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรม ผ่านช่องทางและสื่อ ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสารนำ รู้และการฝึกอบรม เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานและเข้ารับ		ต.ค. - ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง อย่างทั่วไพอ่าง น้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่าง สม่ำเสมอและเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด ฯ
		๕. เพิ่มช่องทางใน การร้องเรียนร้อง ทุกข์/การติดต่อสื่อ สาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร / Line /Facebook / หรือ	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย หลายช่องทางการสื่อ สารระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา		ต.ค. - ก.ย.	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กันได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรม ให้ความรู้แก่บุคลากร ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลกาญจนา “หลักสูตร การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓๐,๐๐๐.-	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดกิจกรรมการ ออกกำลังกายทุกวัน พุธ เพื่อสุขภาพและ สร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่แข็งแรงและ มีสร้างความรักความ สามัคคีให้เกิดขึ้นใน องค์กร		ต.ค. - ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรงและมีความ รักความสามัคคีมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๓. การจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ประจำปี (ส่งท้าย ปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็น การสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากร		ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลัง ใจในการทำงานมาก ขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมจิต อาสาสาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมีสภาพแวดล้อม ที่ดีขึ้นและ บุคลากรมีความ สัมพันธ์ที่ตีรุ่มแรง ร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักปลัด ฯ
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหาสวัสดิ การและบริการ เพิ่มเติม	๑. การประกาศ เกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติ งานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความประพฤติ ดี		เม.ย.-พ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลัง ใจในการปฏิบัติงาน และมีแบบอย่างที่ดี	สำนักปลัด ฯ
	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพที่ดีและเข้ารับ การตรวจรักษาได้ทัน ท่วงที		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึง สุขภาพของตนเอง และระวังเกี่ยวกับ สุขภาพหากตรวจสอบ พบสิ่งผิดปกติจะได้ รับการรักษาได้ ทันท่วงที	สำนักปลัด ฯ



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ

๖๒๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การเพื่อการให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประกอบด้วยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญ และตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ และกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษก รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวันชัย อีซอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐโดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ลูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละจึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละต่อไป

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวันชัย อีซอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ