

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด

## คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค้ำการการบริหารส่วนตำบลมูโนะ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะได้ตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ โดยผู้บริหารท้องถิ่นได้นำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกฯ ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานบริหารงานบุคคล  
สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ภาคผนวก	๖- ๑๓ ๑๔

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. บทนำ

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

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

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน

๒.๔ เพื่อนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

### ๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

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 มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม
- (๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- (๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการฝึกอบรม/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.มูโนะ ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

### ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ ฉบับ

### ๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความผาสุกปรากฏว่า

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐ และพึงพอใจต่อการบริหารและนโยบายของผู้บริหารในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๐ และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กรในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทางานความรู้ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๐ และมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงานในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๐ และมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

- ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๓.๙๐ จากคะแนน ๕.๐๐ หรือ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๗๘.๐๐ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมาก

### ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่ข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่างๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(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**

องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ได้มีคำสั่งที่ ๓๕๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ

#### **๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ**

คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ในวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

#### **๓.๖ ดำเนินการตามแผน**

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกฯ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

#### **๓.๗ ติดตามประเมินผล**

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

**ส่วนที่ ๒**  
**ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ**  
**ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒**

\*\*\*\*\*

ปัจจัยที่นำมาทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ 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  
ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

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)	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (วันศุกร์ที่ ๔ ของทุกเดือน)	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับ การเสริมสร้าง ความสุขอนิสัยที่ดีใน การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดหาวัสดุ/ อุปกรณ์ หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมในการ ทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	-	ม.ค. – ก.ย.	จำนวนวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็น และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมสร้าง จิตสำนึกในการรักษา ความสะอาด รวบรวมพลัง ทำความสะอาด สถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อม และสุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	มี.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับ การเสริมสร้าง ความสุขอนิสัยที่ดีใน การปฏิบัติงาน	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. ออกประกาศนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน โดยไม่ต่ำกว่า มาตรฐานที่กฎหมาย กำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย	-	ต.ค. – มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความ ปลอดภัยในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดฯ
		๒. จัดหา/ติดตั้ง/ ตรวจสอบ กล้องวงจรปิด และถังดับเพลิงทั้งภายใน และภายนอกอาคาร สำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตนเอง และหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ	ม.ค. – ส.ค.	จำนวนกล้อง วงจรปิดทั้งหมด จำนวนถังดับเพลิง ทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การฝึกซ้อมดับเพลิง และการหนีไฟเมื่อเกิด เหตุอัคคีภัยในสถานที่ ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย และการเอาตัวรอดหาก ผจญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	๓๐,๐๐๐-	มิ.ย. – ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึก ถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ

## ๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็น ตามหลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลมูโนะ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ การขยายระดับ/การ โอน/การย้าย เพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ มีการปรับเปลี่ยน/ โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความ ก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจ ในความก้าวหน้าของ ตนเอง	สำนักปลัด ฯ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์	เพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย. และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๓. การจัดทำสมุด รายงานการปฏิบัติงาน ประจำวันของบุคลากร ในสำนักปลัด ฯ	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนัก ปลัด ฯ		ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำสมุดรายงาน ๑๔ ราย	การประเมินผลการ ปฏิบัติของบุคลากร สำนักปลัด เป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	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
ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร และ การทำงานเป็นทีม	- การสร้างช่อง ทางการสื่อสาร และการร้องทุกข์ ภายในองค์กร	๑. การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดให้มีการสำรวจ ความพึงพอใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงาน	เพื่อสำรวจระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ฯ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึง ระดับความผาสุก ของ บุคลากรเพื่อหาทาง แก้ไขปัญหาและส่งเสริม ต่อไป	สำนักปลัด ฯ
		๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลมูโนะ	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลมูโนะ	-	ต.ค. – ก.ย	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลมูโนะ	สำนักปลัด ฯ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารนำรู้และการ ฝึกอบรมผ่านช่องทางและ สื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารนำรู้และการ ฝึกอบรม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน และเข้ารับการฝึกอบรม	-	ต.ค. – ก.ย.	มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง อย่างทั่วไพอ่าง น้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่าง สม่ำเสมอและเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด ฯ
		๕. เพิ่มช่องทางในการ ร้องเรียนร้องทุกข์/ การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร / Line /Facebook / หรือ เว็บบอร์ด ของ อบต. เป็นต้น	เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ช่องทางการสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ต.ค. – ก.ย.	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ได้สะดวก รวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
	๒. การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๑. โครงการอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล มูโนะ “หลักสูตร การ สร้างความสัมพันธ์ที่ เกิดขึ้นในองค์กร”	เพื่อให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓๐,๐๐๐.-	ส.ค.	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด ฯ
		๒. จัดกิจกรรมการออก กำลังกายทุกวันพุธ เพื่อ สุขภาพและสร้างความ สามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีสร้าง ความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในองค์กร	-	ต.ค. – ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่ แข็งแรงและมีความรัก ความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๓. การจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ประจำปี (ส่งท้าย ปีเก่า ต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นและเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการทำงานมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการ รักษาความสะอาดและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ สำคัญและที่สาธารณะ		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และบุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	สำนักปลัด ฯ
๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณ ผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือมี ความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี		เม.ย.-พ.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดี	สำนักปลัด ฯ
	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับการ ตรวจรักษาได้ทันทั่วทั้ง		ต.ค. - ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึง สุขภาพของตัวเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพ หากตรวจสอบพบสิ่ง ผิดปกติจะได้รับการ รักษาได้ทันทั่วทั้ง	สำนักปลัด ฯ



ภาคผนวก



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

ที่ ๓๕๓/๒๕๖๑

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประกอบด้วย

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

#### คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ มาจัดลำดับความสำคัญ และตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและกำหนดแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกิดขึ้น

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

๓. ประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ หลังจากรับปีงบประมาณ

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ให้ผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายรอปา อีซอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ  
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ  
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกย่องการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือ บริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงาน ภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสม ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ ๓ คุณภาพและความ สมดุลของชีวิตการทำงาน ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึง พ้อใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะต่อไป

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายรอปา อีซอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ