



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ที่ ขม ๗๕๖๐๑/ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดการบูรณาการและสร้างความผูกพัน ร่วมมือกันภายในองค์กรรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง นั้น

บัดนี้ การจัดทำโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ ดังกล่าว เพื่อนำผลที่ได้จากการรายงานไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน และปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รายละเอียดปรากฏตามรายงาน ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาสั่งการต่อไป

(นางสาวรุ่งอรุณ วังเค็ม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.แช่ช้าง

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดอบต.แช่ช้าง

นาง. นิตยาณิศา นพรัตน์

(นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

/ความเห็นของนายก...

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

รวม, *ในคณะกรรมการ*



(นายเสน่ห์ สุภาพิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



## รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

โครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่



จัดทำโดย

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน  
อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่

## สรุปผลการดำเนิน

### โครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุสำเร็จ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ พึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของหน่วยงานสูงสุดด้วย

สำหรับการจัดทำโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (งานบริหารงานบุคคล) หน่วยที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓๓-๓๔ คือ ข้อ ๓๓. การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ข้อ ๓๔ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความสุขในชีวิตโดยรวมของบุคลากรอันเกิดขึ้นในองค์กร เป็นการรักษา ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

บัดนี้ ผลการดำเนินงานตามโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

#### **๑. สรุปจำนวนบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีบุคลากร ทั้งสิ้นจำนวน ๓๕ คน ประกอบด้วย

##### **-พนักงานส่วนตำบล แยกเป็น**

- |                                             |             |
|---------------------------------------------|-------------|
| ๑.๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น                    | จำนวน ๑ คน  |
| ๑.๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น                  | จำนวน ๖ คน  |
| ๑.๓ ประเภทวิชาการ                           | จำนวน ๑๑ คน |
| ๑.๔ ประเภททั่วไป                            | จำนวน ๒ คน  |
| ๑.๕ ประเภทบุคลากรทางการศึกษา (สายงานการสอน) | จำนวน ๑ คน  |

##### **-พนักงานจ้าง แยกเป็น**

- |                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| ๑.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๕ คน |
| ๑.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)   | จำนวน ๑ คน |
| ๑.๘ พนักงานจ้างทั่วไป                         | จำนวน ๘ คน |

การประเมินผลตามโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อให้ สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนการดำเนินโครงการในปีต่อไป รวมทั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือ ปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ในระหว่างปีและในปีต่อไปด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้.-

๑. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาที่เงื่อนไขเวลาที่เหมาะสมและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพของโครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ

๒. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม ในครั้งถัดไป

๓. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมฯ เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ใน การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ในครั้งถัดไป

๔. เพื่อต้องการทราบประโยชน์ที่ได้จากโครงการ/กิจกรรมในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการบริหาร ต่อไป

#### **สรุปผลการประเมินผลโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง**

ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม โดยเปรียบเทียบข้อมูลแผนพัฒนาฯ กับผล ของโครงการหรือกิจกรรม แล้วทำการสรุปวิเคราะห์แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งเป็นรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้ว โดย นำรายละเอียดดังกล่าวไปใช้ประกอบการสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นำเสนอผลสัมฤทธิ์ของแผนใน ภาพรวม ประโยชน์ของแผน และสรุปประเด็นปัญหา/แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ในการ จัดทำแผนงานบริหารบุคคล ในปีถัดไป

ขั้นตอนการจัดทำโครงการสร้างความผูกพันในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้.-

๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล-แช่ช้าง โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๓ ด้าน ดังนี้.-

๑. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๒. ด้านความความพึงพอใจ แรงจูงใจ และรางวัลในการทำงาน

๓. ด้านการบริหารงาน และจัดการทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) มีประเด็นย่อย ครอบคลุม ดังนี้.-

๑. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น

- ด้านลักษณะงานโดยรวม

- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและเหมาะสม
- การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

- การอำนวยความสะดวก มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมัยใหม่ และมี wifi
- พนักงานร่วมมือกันในการจัดสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ร่วมกันจัดกิจกรรม ๓ ส และอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว ในบริเวณที่ทำการอบต.อย่างสม่ำเสมอ
- มีการส่งเสริมให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียงแสงสว่าง การถ่ายเท อากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก
- มีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ
- การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน
- มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมฯ ช่วยให้สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและ พัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

## **๒. ด้านความความพึงพอใจ แรงจูงใจ และรางวัลในการทำงาน เช่น**

### **- ด้านลักษณะงานโดยรวม**

- มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ
- รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น
- หน่วยงานของมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ
- ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ความสำคัญในภาพรวมด้านลักษณะงาน
- ผู้บริหารจัดให้มีรางวัลจูงใจในการทำงาน เช่น เลื่อนขั้น สวัสดิการ โบนัส
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ใช้รูปแบบคณะกรรมการไม่ใช่ชี้ขาดเพียงผู้เดียว
- ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
- มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

- การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากร ในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และ นวัตกรรมใหม่ๆ
- มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้
- การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่และผลงาน
- ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน
- พึงพอใจสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจ และหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ภารกิจ และหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน
- สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ
- รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณ หรือ ภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่
- ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิ การศึกษา เหมือนกัน
- การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ
- การได้รับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม
- หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้าง นวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

## **๒. ด้านการบริหารงาน และจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น**

### **- ด้านลักษณะงานโดยรวม**

- ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- การตั้งงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ท่านตามสิทธิได้ครบถ้วน
- การรับฟังความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคจากท่าน
- การประชุมพนักงานร่วมกัน หรือภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีข้อราชการสำคัญ นโยบาย หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- ความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
- ผู้บริหารนำความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ไปแก้ไขปัญหา ไม่ละเลย
- ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ หน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชา มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ

๑. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร
๒. มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
๓. มีความคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา
๔. มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงาน ไปทำ ต่อที่บ้าน
๕. มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและ ภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๖. เมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้น มีความภาคภูมิใจตามไปด้วย
๗. มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้
๘. มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี
๙. มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
๑๐. มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
๑๑. เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ๑๒. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
- ๑๓. ไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะรับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า
- ๑๔. ทุกคนมีความคิดเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ปัญหาและข้อเสนอแนะ

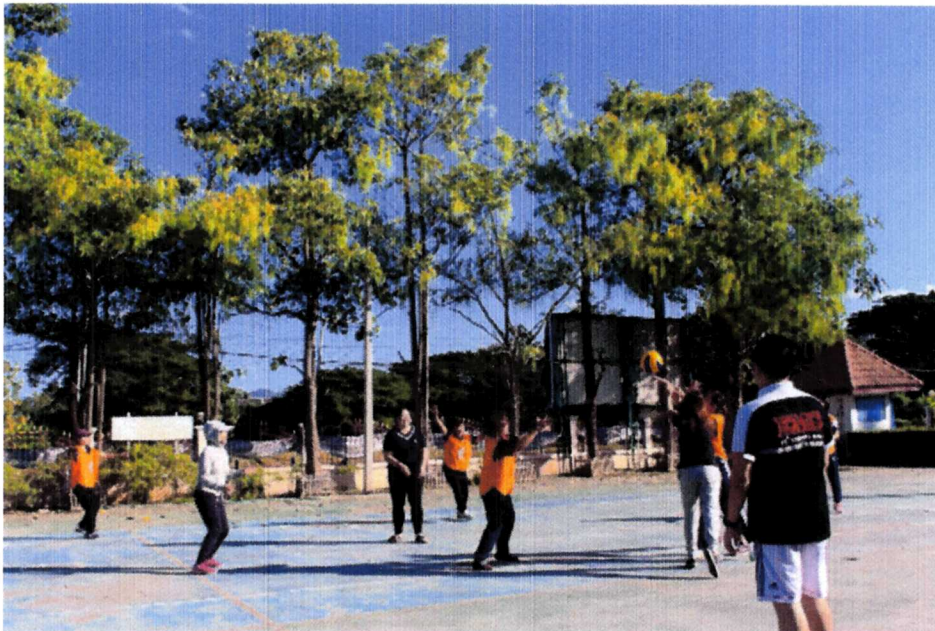
- ๑. ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการคือผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณในการดำเนินโครงการ เป็นต้น
  - ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เสนอแนะให้ผู้จัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
-

# ภาคผนวก

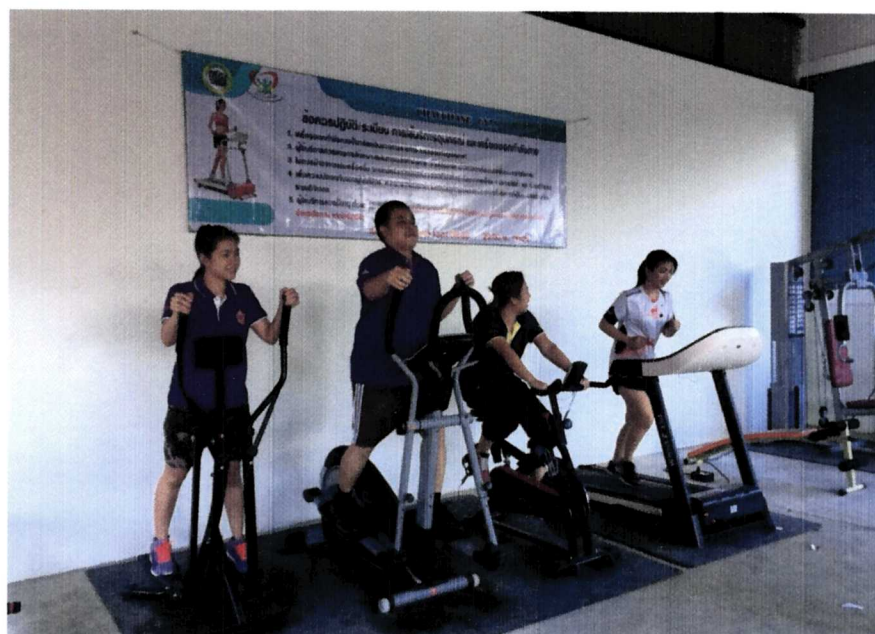
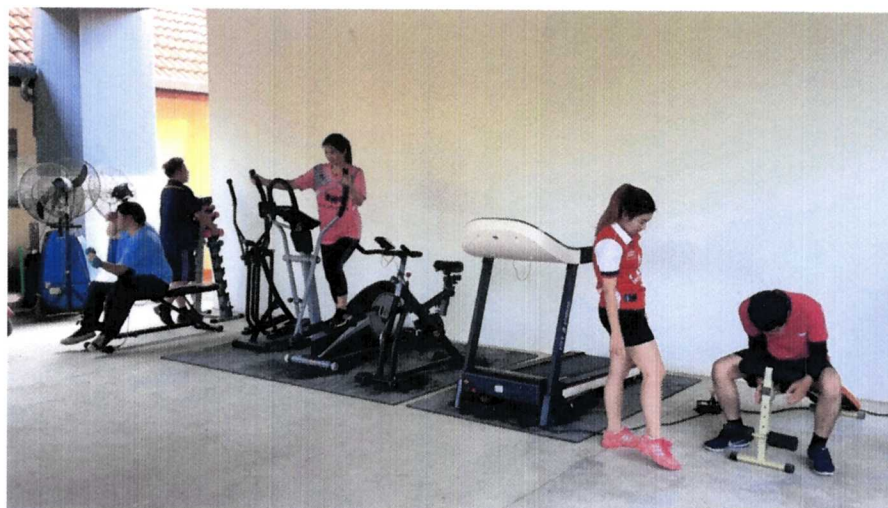


ภาพกิจกรรม

## กิจกรรมออกกำลังกายเล่นกีฬาหลังเลิกงาน



## กิจกรรมออกกำลังกายเล่นกีฬาหลังเลิกงาน



กิจกรรมให้กำลังใจวันเกิดผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในองค์กร



## กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันภายในหน่วยงาน



ยกย่อง มอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรรอบต.แซ่ซ่าง



กิจกรรมให้กำลังใจวันเกิดผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในองค์กร



เยี่ยมให้กำลังใจญาติพี่น้องของบุคลากรที่เสียชีวิต

