



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล / สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)
ที่ ยส ๗๕๕๐๑ / วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๑

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลและหัวหน้าสำนักงานปลัด

เรื่องเดิม

อ้างถึงบันทึกข้อความที่ ยส ๗๕๕๐๑ / ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขออนุมัติประเมิน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลและ การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ตามแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในหมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ ๓.๓ การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของข้าราชการ ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเท็จจริง

บัดนี้สำนักงานปลัด /งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้รวบรวมแบบประเมินจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด ๓๑ คน โดยแยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ คน

ซึ่งการสำรวจประเมินนั้นได้รับแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน ๒๗ ฉบับ และได้ทำการประมวลผลหาค่าเฉลี่ยร้อยละความพึงพอใจ เสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

ข้อเสนอแนะและพิจารณา

จากผลการประเมินนั้นทำให้ทราบว่า

๑. มีความพึงพอใจเฉลี่ยในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๕ ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนด (กำหนดไว้ร้อยละ ๗๐) โดยมีความพึงพอใจด้านความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คือ ร้อยละ ๗๓.๘ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ ๗๑.๖


๒. เห็นควรพิจารณาปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นปรับปรุงห้องน้ำ ปรับภูมิทัศน์ให้สวยงาม เสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

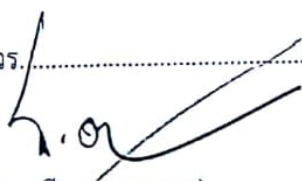


(นางสาวธีราภรณ์ บุญทวี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

() ทราบ / เห็นควร..... () ทราบ/เห็นควร.....



(นางโสมสุตา ศรีวะธรมย์)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ



(นายธีระ คลองงาม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อสั่งการ

— ทราบ



(นายวิเชียร อยู่สุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
ปี ๒๕๖๑

๑.วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการในการปฏิบัติราชการต่อการ
บริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและ
แรงจูงใจของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑.๒ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒.ผู้รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

๓.เป้าหมายความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

๔.ระยะเวลาดำเนินการ

เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๑

๕.กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓๑ คน

๖.วิธีการประเมิน

๖.๑ ใช้แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล
ทรายมูล

๖.๒ ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
และรวบรวมส่งคืนงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

๖.๓ ระยะเวลาส่งแบบประเมิน ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

๖.๔ ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

๗.สรุปผลการประเมิน

๗.๑ จำนวนแบบประเมินที่รวบรวมจากบุคลากร

จำนวนแบบประเมินที่ส่งให้แต่ละส่วนราชการ ๓๑ ฉบับ

จำนวนแบบประเมินที่ส่งกลับ ๒๗ ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๙

พบว่า จากแบบประเมินที่ได้รับตอบกลับมา ๒๗ ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๐๙ นับว่าเป็นจำนวนที่
เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นตัวแทนบุคลากร ดังนั้นจึงนำมาประมวลผล

๗.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบประเมิน

สรุป ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบประเมิน แสดงตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบประเมิน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๙	๓๓.๓
หญิง	๑๘	๖๖.๗
รวม	๒๗	๑๐๐
๒. อายุ		
๒๐ ปี - ๓๐ ปี	๒	๗.๔
๓๑ ปี - ๔๐ ปี	๙	๓๓.๓
๔๑ ปี - ๕๐ ปี	๑๓	๔๘.๑
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๓	๑๑.๑
รวม	๒๗	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔	๑๔.๘
ปริญญาตรี	๑๘	๖๖.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๕	๑๘.๕
รวม	๒๗	๑๐๐
๔. ประเภทตำแหน่ง		
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๖๖.๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๗
พนักงานจ้าง	๘	๒๙.๖
รวม	๒๗	๑๐๐

พบว่า

๑. เพศ มีผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากันคือ เพศชาย ๙ คน เพศหญิง ๑๘ คน คิดเป็นเพศชายร้อยละ ๓๓.๓ เพศหญิง ร้อยละ ๖๖.๗
๒. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ ปี - ๕๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑ และอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ รองลงมา มากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ และ น้อยที่สุด ช่วงอายุ มากกว่า ๒๐-๓๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔
๓. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗ รองลงมา สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ และน้อยที่สุด คือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘
๔. ประเภทตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖ น้อยที่สุด เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗

๗.๓ สรุปค่าเฉลี่ย และร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร จำแนกตามหัวข้อประเมิน

๒.๑ ความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๓.๖๒	๗๒.๔
ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๓.๗	๗๔
การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๓.๗	๗๔
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	๓.๕๕	๗๑
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๖๒	๗๒.๔
รวม	๓.๖๓	๗๒.๗๘

๒.๒ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๓.๖๒	๗๒.๔
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจนเหมาะสม ยุติธรรม	๓.๖๒	๗๒.๔
ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	๓.๗๗	๗๕.๔
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๙๖	๗๙.๒
ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร	๓.๔๘	๖๙.๖
รวม	๓.๖๙	๗๓.๘

๒.๓ ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๓.๖๖	๗๓.๒
ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๓.๕๕	๗๑
ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๓.๔๔	๖๘.๘
การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๓.๖๖	๗๓.๒
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ	๓.๕๙	๗๑.๘
รวม	๓.๕๘	๗๑.๖

๒.๔ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๓.๕๑	๗๐.๒
ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๕๙	๗๑.๘
ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๓.๖๖	๗๓.๒
ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร	๓.๖๒	๗๒.๔
ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	๓.๗๐	๗๔
รวม	๓.๖๑	๗๒.๓๒

๒.๕ ความพึงพอใจโดยรวม

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.ทรายมูล ท่านมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด	๓.๖๒	๙๐.๕
รวม	๓.๖๒	๙๐.๕

พบว่า ความพึงพอใจเฉลี่ยในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๕ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (กำหนดไว้ร้อยละ ๗๐) โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คือ ร้อยละ ๗๓.๘ และมีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ ๗๑.๖

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่นๆ

๗.๔ สรุปข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิด

๑. ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ให้ผู้บริหารสั่งงานอย่างเด็ดขาดในการปฏิบัติงาน
๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ขวัญและกำลังใจ คอยดูแลและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
๓. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล / สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)

ที่ ยส ๗๕๕๐๑ /

วันที่ ๓๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลและหัวหน้าสำนักงานปลัดฯ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงานปลัด งานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๙

๑.๒ แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ซึ่งแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น ๖ หมวด ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคล มี ๕ หมวด

หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

หมวด ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวด ๕ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การดำเนินการของสภาท้องถิ่น มี ๑ หมวด

จากแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ หมวดที่ ๓ ข้อที่ ๓.๓ การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของข้าราชการ ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน และผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างต่อการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของข้าราชการ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมี

๒.๑ กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๓๑ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ คน

๒.๒ กำหนดเป้าหมาย ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๓ วิธีการประเมิน

๑. ใช้แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
๒. ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
๓. ระยะเวลาส่งแบบประเมิน ๑-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
๔. ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

๓. ข้อเสนอแนะและพิจารณา

เห็นควรพิจารณาสั่งการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
๒. ให้ส่งแบบประเมินให้แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และรวบรวมส่งคืนงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
๓. ระยะเวลาส่งแบบประเมิน ๑-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
๔. ประมวลผล หาค่าเฉลี่ยร้อยละ ความพึงพอใจ

ซึ่งงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดจะได้นำข้อมูลที่ได้รับ รายงานผู้บริหารเพื่อทราบและพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพิ่มมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ หากเห็นควรประการใด โปรดสั่งการ



(นางสาวจิราภรณ์ บุญทวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(/) ทราบ / เห็นควร..... () ทราบ/เห็นควร.....



(นางโสมสุดา ศรีวะระมย์)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ



(นายธีระ คลองงาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่ง/ข้อสั่งการ - 

(นายชัยยง อยู่สุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล