



แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- 1 รับผิดชอบต่อหน้าที่
- 2 มีวินัยและจรรยาบรรณ
- 3 ช่วยเหลือเกื้อกูล
- 4 ตรงต่อเวลา
- 5 ไปมา ลาบอก
- 6 ซื่อตรงต่อองค์กร
- 7 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 8 อ่อนน้อม ถ่อมตน
- 9 บริการ Service Mind

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย
อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

คำนำ

วัฒนธรรม เป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การ จัดว่า เป็นสังคมย่อยที่มีวัฒนธรรมเป็นวิถีในการดำรงชีวิต เป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือ ปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ ให้มีความเป็นหนึ่งเดียว วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สร้าง ได้และสามารถพัฒนาได้ ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น ซึ่งในองค์การภาครัฐ เริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทต่างๆ ทั้งด้านแนวคิด วิถีชีวิต และบริบททางสังคม ความทันสมัยของเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบบริการที่ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยถือว่าเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การ ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อน กระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ดังนั้น การจัดทำแผนวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

๑

๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๗

การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยยับยั้งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๗

ส่วนที่ ๓ แผนวัฒนธรรมองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

วิสัยทัศน์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

๙

พันธกิจ

๙

แผนกลยุทธ์

๑๐

แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑

รายละเอียดแผนวัฒนธรรมองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑๒

๒. โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๓

๓. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๑๔

๔. โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑๕

๕. โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่น แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรมองค์กร

๑๖



ส่วนที่ ๑ บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๒/๒ หมู่ ๖ ตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง ห่างจากตัวอำเภอกะบุรี ๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๒๑.๔๔ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่หมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยมี นายไสว สิงห์พหลานนท์ กำนันตำบลน้ำจืดน้อย เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) และได้เปลี่ยนเป็น นายกองค์การบริหารส่วน โดยมี นายอานวย ว้าวทอง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย คนแรก ปี พ.ศ.๒๕๔๔ จนถึงปัจจุบัน

ก. วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส
ภูมิปัญญาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม”

ข. พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

พันธกิจที่ 1 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถรองรับความต้องการของประชาชนควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงส่งเสริมการเล่นกีฬาแก้ไขปัญหายาเสพติด

พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชน อนุรักษ์ ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้อยู่คู่ท้องถิ่น

พันธกิจที่ 4 สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร พัฒนาส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ

พันธกิจที่ 5 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป่าไม้และควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า

พันธกิจที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในด้านการบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ค. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น



4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เป็นบุคลากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่และจากการโอนย้าย บรรจุแต่งตั้ง จากนอกพื้นที่หรือต่างจังหวัด ซึ่งอาจมีความคิด ความเชื่อ หรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพราะพื้นที่แต่ละพื้นที่ และหน่วยงานต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมเหล่านั้น ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ แต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรม ก็อาจก่อให้เกิดผลทางลบแก่หน่วยงานได้ ถ้าวัฒนธรรมนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่หน่วยงานมีอยู่ นอกจากนี้ หากบุคลากรในหน่วยงานยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ หรือกลยุทธ์ของหน่วยงานในปัจจุบันจะทำให้วัฒนธรรมนั้นกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ดังนั้น หน่วยงานที่ต้องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ขององค์การ เพื่อเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการดำเนินการต่างให้ องค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การอีกชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญ อย่างมากในการพัฒนาองค์การในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นวิถีการปฏิบัติของคนที่อยู่ ร่วมกันในองค์การ นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ ซึ่งแสดงออกมาทั้งในสิ่งที่ป็นรูปธรรม เช่น การพูด กิริยา ท่าทาง การแต่งกาย หรือสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ความเชื่อ รูปแบบความสัมพันธ์ เป็นต้น วัฒนธรรม องค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในทุกองค์การ สัมผัสผ่านกาลเวลาและตกผลึกกลายเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การยึดถือ ปฏิบัติ ทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการประพฤติดของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการ จัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดทิศทาง และแนวทางในการ เสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีพฤติกรรมตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ พึงประสงค์ รวมถึงให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานและ แนวคิด ทักษะที่ดีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ลักษณะที่ตั้ง

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้ง/ขนาด/อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศลงวันที่ 16 ธันวาคม 2539 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52ง วันที่ 25 ธันวาคม 2539 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยได้ปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลางเมื่อวันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2551

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ตั้งอยู่เลขที่ 2/2 หมู่ที่ 6 ตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัด ระนอง ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง ประมาณ 250 เมตร ห่างจากจังหวัดระนอง ประมาณ 60 กิโลเมตร

พื้นที่

มีพื้นที่รวมทั้งตำบลประมาณ 5,118 ไร่ หรือประมาณ 21.44 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลน้ำจืดน้อย เป็นที่ลุ่มทุ่งนาสลับเนินเขา มีอาณาเขตติดกับประเทศ สหภาพเมียนมาร์ โดยมีแม่น้ำกระบุรีไหลผ่าน หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 5 โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลมะมู อำเภอกระบุรี และแม่น้ำกระบุรี
ทิศใต้	ติดกับ	เทศบาลตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลมะมูและตำบลน้ำจืดอำเภอกระบุรี
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ที่ว่าการอำเภอกระบุรี และแม่น้ำกระบุรี

สภาพภูมิประเทศ

ตำบลน้ำจืดน้อย มีลักษณะพื้นที่ เป็นที่ราบค่อนข้างสูง บริเวณเชิงเขา ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของ ตำบล ส่วนทางตอนล่างติดริมแม่น้ำกระบุรี ลักษณะดินจะเป็นดินเค็มชายฝั่ง เพราะมีน้ำทะเลท่วมถึง เกษตรกรจะ ใช้พื้นที่ส่วนนี้ทำนา และปลูกต้นจาก



พื้นที่ป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ทั้งหมด 2,634 ไร่ จำแนกเป็นป่าชายเลน ป่าเบญจพรรณ หรือป่าบก ป่าสงวนหรืออุทยานแห่งชาติ ไม่มี

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศทั่วไป โดยรวมทั้งปี มีฝนตกชุก

ฤดูหนาว –

ฤดูร้อน ตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน – เมษายน ประมาณ 150 วัน

ฤดูฝน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – กันยายน ประมาณ 215 วัน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | |
|-------------------|--|
| 1. แม่น้ำ | - แม่น้ำกระบี่ |
| 2. คลอง | - คลองตานะ - คลองน้ำแดง (คลองขอ) |
| 3. ห้วย | - ห้วยตารุง - ห้วยจันทร์หอม - ห้วยตาหวัน |
| 4. ระดับน้ำใต้ดิน | - ระดับน้ำซับเฉลี่ย 50 เซนติเมตร
- ระดับน้ำใต้ดิน เฉลี่ย 6 เมตร |

๒. การแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วนคือ

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ส่วนการคลัง
๔. ส่วนโยธา

๔. บุคลากรในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา

ข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา

ลูกจ้างภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้กำหนด โครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่าง ๆ เกิดประโยชน์ สูดสุดต่อประชาชนในตำบลน้ำจืดน้อย



ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์วัฒนธรรมองค์กรของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ความคาดหวังต่อ อบต.น้ำจืดน้อย	พฤติกรรมที่ควรจะเป็น
๑. ผู้บริหาร	- ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทันเวลา และรวดเร็ว - บุคลากรเป็นมืออาชีพในทุกสายงาน - เป็นตัวแทนในการเผยแพร่ศาสตร์ของพระราชฯ ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - สร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ - ปฏิบัติงานเชิงรุก ตอบสนองต่อนโยบาย - เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ - ก้าวไปสู่องค์กรระดับแนวหน้าของอำเภอและจังหวัด	- การทำงานเป็นทีม (Team Work) - คุณธรรม จริยธรรม วินัย และ ความรับผิดชอบ - การทำงานเชิงรุกในทุกด้าน - จิตสาธารณะ - ความเป็นมืออาชีพ (Smart Officer) - สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ - มุ่งเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน - ทัศนคติที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน - จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างถูกต้อง - ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นตนเอง
๒. บุคลากร ภายในองค์กร	- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน - ได้รับสวัสดิการและสิ่งจูงใจอย่างเหมาะสม - คุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข - ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน - ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - รู้สึกศรัทธาและผูกพันกับหน่วยงาน - องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน - ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	- ความเชี่ยวชาญในสายงาน - รับผิดชอบต่อหน้าที่ - ภาคภูมิใจในองค์กร - ร่วมทำงานเป็นทีม - ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน - รู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน - ใฝ่รู้ พร้อมรับการพัฒนา - มีอิสระทางความคิด เห็นคุณค่าในตนเอง - มีวินัย ตรงต่อเวลา



๓. หน่วยงาน ราชการอื่นๆ	- เครือข่ายความร่วมมือในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง - เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาภัยแล้ง - สนับสนุน/เชื่อมโยง/บูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูล	- บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ตรงพื้นที่เป้าหมาย - ให้ความสำคัญกับการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยี - สร้างความเชื่อมั่นและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น - วิจัย พัฒนาข้อมูลที่มีคุณภาพเชื่อถือได้
๔. ประชาชน	- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและการวางผังเมือง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน - การบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนประชาธิปไตยและ การเลือกตั้งและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น - องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น การจัดเก็บ ภาษีมีประสิทธิภาพ ประชาชนประยุกต์ใช้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น - จัดแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชน ตลอดเวลาและทัน เหตุการณ์ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและชุมชนเข้มแข็ง - ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดีและรู้จักอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- บริการตรงความต้องการอย่างทันเวลา - ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง - ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง - จัดบริการ Serviced Mind - มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ และรับผิดชอบ - ตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ - สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน



๒. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

เป็นเครื่องมือในการสร้างความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแผนกลยุทธ์ และเป็นการกำหนดพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อให้ความสามารถสนับสนุนและขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ต้องเป็นไปเพื่อ สนับสนุน การบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

๑. ความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี
๒. ความซื่อสัตย์ มีวินัย เคารพกติกา
๓. สำนึกรับผิดชอบในหน้าที่
๔. การทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่าย
๕. เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น มีเหตุผล
๖. ความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ใฝ่รู้ ชอบค้นคว้า
๗. ช่างสังเกต ริเริ่มสร้างสรรค์
๘. ภาวะผู้นำ ขอบความท้าทาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๙. จิตบริการ เสียสละ รู้จักให้อภัย มีน้ำใจ

๒.๒ พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อตอบสนองพันธกิจ ประกอบด้วย

๑. การทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่าย
๒. จิตบริการ รู้จักอภัย
๓. มีวินัย รู้หน้าที่
๔. ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เข้าถึงนวัตกรรม
๕. ภาวะผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
๖. คุณธรรม จริยธรรม

๓. การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยยับยั้งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๓.๑ ปัจจัยสนับสนุน (แรงผลัก : Forces For)

๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่าง เพียงพอเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
๒. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีของ การมีภาวะผู้นำ
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย
๔. การปฏิบัติงานบริการแก่ประชาชนคำนึงถึงความต้องการของประชาชนผู้ขอรับ บริการและบริการอย่างดีที่สุด



๕. บุคลากรทุกสายงานมีศักยภาพพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๓.๒ ปัจจัยยับยั้ง (แรงต้าน : Forces Against)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๒. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน
๓. เน้นวัฒนธรรมตั้งรับมากกว่ารุกไม่คำนึงถึงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับพฤติกรรมที่อยู่ในพื้นที่ Comfort Zone (กลัวงานเข้า ไม่สั่งไม่ทำ)
๕. ความรู้สึกที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานราชการ
๖. ความรู้สึกไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้นในปัจจุบัน



ส่วนที่ ๓

แผนวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

วิสัยทัศน์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

“องค์กรมาตรฐาน คนสำราญ งานสำเร็จ”

พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบายและระบบงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
๒. ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
๓. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ

วัฒนธรรมองค์กร

LET'S GO FOR GOAL

L : Leadership	ใส่ใจเป็นผู้นำ
E : Expertise	มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
T : Teamwork and Networking	ร่วมทำงานเป็นทีม
S : Strategic Thinking	สร้างความคิดกลยุทธ์
G : Growth	เติบโตอย่างยั่งยืน
O : Open and Service Ming	เปิดใจกว้างพร้อมบริการ

คำจำกัดความ

L : Leadership= ใส่ใจเป็นผู้นำ

หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ความมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ริเริ่มงานใหม่ๆ และกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

หมายถึง ความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย



แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
กลยุทธ์ : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	บุคลากรในสังกัด	งานบริหารงานบุคคล
๒. โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	บุคลากรในสังกัด	ทุกส่วนราชการ
กลยุทธ์ : การสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง			
๑. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร	✓	บุคลากรในสังกัด	ทุกส่วนราชการ
๒. โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	บุคลากรในสังกัด	งานบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ : การสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง			
๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	✓	บุคลากรในสังกัด	งานบริหารงานบุคคล
๒. โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่น	✓	บุคลากรในสังกัด	งานบริหารงานบุคคล



รายละเอียดแผนวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หยั่งรากอยู่ในตัวของบุคลากร และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นโดยไม่รู้ตัว องค์กรสามารถต่อยอดและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมกับบุคลากรผ่านการกระตุ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะการสร้างให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงตนเองเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นต้องเริ่ม ตั้งแต่การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การเกิดและประยุกต์ใช้ปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อน องค์กรให้ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มี พฤติกรรมอันถึง ประสงค์ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้และมีทักษะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยกำหนด

๒. เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรตัวอย่างด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๓. เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม	๑. จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร
	๒. คัดเลือกบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อเป็น ต้นแบบของการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
	๓. ประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้นแบบ
	๔. ประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็น Culture Row Model
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย กับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ มีความประพฤติและทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น อันจะส่งผลให้การทำงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. หลักการและเหตุผล

จากแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ระยะ ๔ ปี กำหนดให้การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เพื่อให้สาขาขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ยังมีพฤติกรรมการทำงานแบบตั้งรับ มากกว่าเชิงรุก ซึ่งยังไม่สะท้อนภาพของวัฒนธรรม LETSGO ดังนั้น เพื่อเป็น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ให้สามารถตอบสนองวัฒนธรรมและเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ จึงควรนำหลักการประเมินผลของระบบวัฒนธรรมองค์กรเชื่อมโยงกับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒.

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันของบุคลากรให้เกิดการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
๒. เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม กำหนดแนวนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินผลเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ



โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์การ การสื่อสารภายในองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ และ ผนวกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งความหลากหลายของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากร เกิดความตระหนักรู้และเข้าใจ จนกระทั่งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๒. เพื่อให้บุคลากรมีช่องทางในการรับทราบและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม

๑. จัดประกาศวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๒. จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

น้อย

๓. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์สติ๊กเกอร์

๔. จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ผลการดำเนินงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๕. จัดกิจกรรมเสียงตามสายเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กร

๖. จัดทำคลิปวิดีโอสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามกับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน



โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย นำมาใช้เป็น แนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ระยะ ๔ ปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะมีผู้เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และผู้ที่ไม่สนใจว่ามีอะไรเกิดขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ดังนั้น การจะขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรในทุกระดับเพื่อสร้างจิตสำนึกความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ องค์กร รวมทั้งเกิดความซาบซึ้งความห่วงแหน ความวิตกและห่วงใยจนก่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างเป็น เอกภาพท่ามกลางความหลากหลายในเชิงพฤติกรรม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
๒. เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร
๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ในคุณค่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เกิดการตระหนักรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์



โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่น

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำรงตนอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงมีกิริยามารยาทอ่อนน้อมทั้งต่อผู้ร่วมงานและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ สำหรับการปฏิบัติงานให้ยึดหลักการตรงต่อเวลา เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจน ยินดีให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่ จึงได้จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ มุ่งยกย่องพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ที่ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาดตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ภารกิจราชการที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมุ่งเน้นส่งผลกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรอื่นในการประพฤติปฏิบัติตนด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละช่วยเหลือสังคมและสาธารณประโยชน์ ด้านกิริยามารยาท ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านบริการประชาชน

๒.๒ เพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๒.๓ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมาย

คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ราย ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามหลักเกณฑ์โครงการฯ สำหรับเข้ารับประกาศนียบัตร

๔. วิธีดำเนินการ

๓.๑ จัดทำโครงการเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามโครงการ

๓.๓ คุณสมบัติในการพิจารณา

๑. เป็นผู้ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๒. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

๓. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

๔. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับ

ความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๕. เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๓.๔ วิธีการคัดเลือก



๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จำนวน ๒๔ คน ร่วมกันลงคะแนนด้วยวิธีลับ เพื่อคัดเลือกผู้ที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม

๒. คณะกรรมการดำเนินการตามโครงการฯ ร่วมกันนับและตรวจสอบผลการลงคะแนนและ รายงานผลคะแนนต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๓. นายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย พิจารณาผลและจัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับ การคัดเลือกเรียงตามผลคะแนน ลำดับที่ ๑ – ๔

๔. ผู้ได้รับการคัดเลือก ลำดับที่ ๑ – ๔ รับมอบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ จาก นายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๕. สถานที่ดำเนินการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอภะบุรี จังหวัดระนอง

๖. ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรอื่นในการประพฤติปฏิบัติตนด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละช่วยเหลือสังคมและสาธารณประโยชน์ ด้านกีฬามารยาท ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านบริการประชาชน

๙.๒ เป็นเกียรติประวัติแก่ผู้ที่ได้รับคัดเลือก

๙.๓ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน





แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

☐ รอบ ๖ เดือน☐ รอบ ๑๒ เดือน

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑		
๒		
๓		