



แผนพัฒนาวิถึนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖)

ด้วยคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อนำสู่การปฏิบัติให้เกิดภาพลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรมผ่านความเห็นชอบของคณะทำงานดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ และผู้บริหารท้องถิ่น ได้อนุมัติแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรยึดมั่น และปฏิบัติ และใช้เป็นวิถีการปฏิบัติงาน ดำรงรักษาวัฒนธรรม มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดของแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร สามารถเปิดดูรายละเอียดได้ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยดาวน์โหลดที่ www.kubua.go.th หัวข้อ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพจฐนศล ธนิกกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่.....ร.บ.๗๓๔๐๑/..... วันที่.....๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง.....ขออนุมัติใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

เรื่องเดิม

ตามที่ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้ประชุมพิจารณาการวางพัฒนาองค์กรในวันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้ประชุมพิจารณาร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เรียบร้อยแล้ว ร่างแผนพัฒนามีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามบริบทขององค์กร

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขออนุมัติดำเนินการ ดังนี้

(๑) ขออนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามเอกสารดังแนบ

(๒) ขออนุมัติจัดพิมพ์/ถ่ายสำเนาปิดประกาศแจ้งแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวัง และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นรูปธรรมต่อไป

(๓) ขออนุมัติมอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ อบต.คูบัว www.kubua.go.th และ เฟสบุ๊ก www.facebook.com/kubua.go.th ลงข้อมูลเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรและประชาชนมีความเข้าใจแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

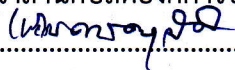
(๔) ขออนุมัติมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบประจำระบบกระจายเสียงไร้สาย อบต.คูบัว เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เผยแพร่ต่อสาธารณะได้รู้รับนโยบายในการดำเนินงานปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมและเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพตลอดจนเกิดความรับผิดชอบกันในการขับเคลื่อนองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวอย่างสร้างสรรค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางภัคกร แก้วมรกต)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

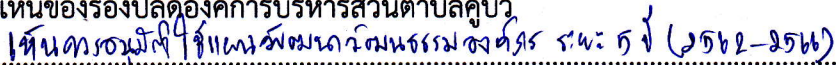




(นางพนोजิตร นาราภิรมย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

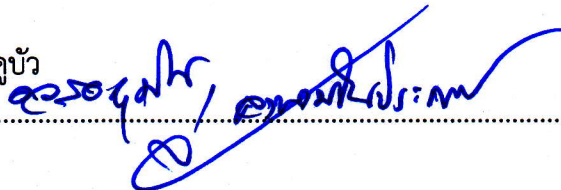
ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว


เห็นตรงตามที่แจ้งแผนพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๒-๒๕๖๕)

(นางชญามาศ พงุลแกว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



(นายชัยวัฒน์ อธิฐมนานกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ข้อพิจารณาสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



(นายพจฐณศล ธนิกกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑-๗
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๒
	๑.๓ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร	๒-๓
	๑.๔ ทิศทางขององค์กร	๔-๗
	๑.๕ การกำหนดส่วนราชการขององค์กร	๗
ส่วนที่ ๒	วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๘-๑๘
	๒.๑ ความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	๘
	๒.๒ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	๘-๙
	๒.๓ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไรกับ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๑๐
	๒.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๑๑
	๒.๕ กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร	๑๑
	๒.๖ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๒-๑๓
	๒.๗ ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ๘ ประการ	๑๔
	๒.๘ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม	๑๕-๑๘
ส่วนที่ ๓	แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖)	๑๙-๖๒
	๓.๑ วิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๑๙
	๓.๒ ค่านิยมหลักขององค์กร	๑๙
	๓.๓ หลักการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๑๙-๒๐
	๓.๔ แนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๒๐
	๓.๕ แนวทางกิจกรรมขับเคลื่อนแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว	๒๑-๖๑
	๓.๖ แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๖๒

คำนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์กรในมิติของพฤติกรรมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ซึ่งในองค์กรภาครัฐภายใต้นโยบายขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักด้านเศรษฐกิจที่มีความไม่สมดุลและเหลื่อมล้ำพร้อมกับเปลี่ยนผ่านไปสู่ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกภาคส่วนต้องปรับกระบวนการและวิธีการทำงานขนานใหญ่ จากการทำงานในลักษณะงานประจำ เป็นงานที่ไม่สามารถกระทำซ้ำๆได้ เพราะเหตุว่าต้องทำงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่เพื่อเรียนรู้สถานการณ์หรือเหตุการณ์จากมุมมองใหม่อันแตกต่างไปจากเดิม เพราะต่อไปวิกฤตการณ์การแข่งขัน การให้บริการแก่ประชาชนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นจะทวีความรุนแรงไปในทิศทางเดียวกับความขาดแคลนทรัพยากรการบริหารจัดการ การบริหารจัดการแบบมีอาชีพที่มุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขณะเดียวกันมุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ จึงเป็นหนทางที่ต้องเรียนรู้กันใหม่ๆ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่เสมอ ดังนั้นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) จึงช่วยให้เกิดความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบและเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมร่วมกันทั่วทั้งองค์กรตามทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวกำหนด แล้วถือปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีที่สืบทอดที่เข้มแข็งจากรุ่นสู่รุ่น อันจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

มีนาคม ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติตนได้สม่าเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้มีภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัจจัยทั้ง ๔ ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจหน้าที่ที่กำหนดได้อย่างเหมาะสมได้ ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อันเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร โดยไม่มีเขียนไว้เป็นตัวบทกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับในองค์กร แต่รูปแบบการทำงานขององค์กรที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนปัจจุบัน และมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร โดยสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาขององค์กรและที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ดังนั้น วัฒนธรรมขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้ โดยองค์กรต้องประเมินวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์และต้องการปรับเปลี่ยนรวมทั้งสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรขึ้น เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรรับทราบ และเข้าใจ จะสามารถแสดงพฤติกรรมออกที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงาน และแนวคิด ทศนคติที่ดีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การรับรู้เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ร่วมกัน

๑.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

(๑) เพื่อสำรวจ และทบทวนความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาปัจจัย หรือสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เข้ามามีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

(๒) เพื่อสร้างความเชื่อ หรือค่านิยม ให้บุคลากรในองค์กรทั้งหมด ถ้าวัวเป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

(๓) เพื่อส่งเสริมความเชื่อ ค่านิยมองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดสู่รุ่นใหม่ที่ก้าวเข้ามาทำงาน ก้าวไปสู่การเป็นผู้นำ หรือการเป็นผู้บริหารในอนาคต

(๔) เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับภาคราชการ ตลอดจนสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

๑.๓ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

(๑) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ภารกิจหลัก หน้าที่ที่ต้องทำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง หน้าที่อาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

(๒) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
 สาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย
 ในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๑.๔ ทิศทางขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในระยะเวลาย่างหน้าย่อมเปลี่ยนแปลงไม่พ้นในภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกองค์กรทุกภาคส่วนต้องปรับกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้านรวดเร็วและริเริ่ม ทั้งทักษะความคิด การใช้ภูมิปัญญา ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อยกระดับ ต่อยอด หรือสร้างมูลค่าเพิ่มทางการผลิตและให้บริการสาธารณะ เป็นทักษะสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานและการนำพาท้องถิ่นไปสู่คุณค่าโอกาส ความมั่นคง ความมั่งคั่ง ความยั่งยืน ท่ามกลางความคาดหวังของสังคมที่ผูกพันกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว การสำรวจว่าวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบใดที่สามารถสร้างประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุพันธกิจไปพร้อมกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมและเติมเต็มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงบทบาทเหมาะสม เท่าทันเงื่อนไขข้อเท็จจริงและพลวัตการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในระดับดี ทั้งนี้ทิศทางที่มีแรงกดดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กับเงื่อนไขที่องค์กรต้องการสร้างเสถียรภาพหรือความมั่นคง “ภายใต้สภาวะที่องค์กรต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การใช้ทิศทางตัวแบบ “ร่วมใจ ริเริ่ม ระเบียบ รวดเร็ว” จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งจุดสนใจไปที่การปรับปรุง พัฒนา สร้างสรรค์ระบบวิธีการทำงานใหม่ๆ ของบุคลากรและองค์กร มีแนวทางการทำงานของแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ให้บุคลากรมุ่งทำงานเพื่อสนองตอบสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยการจัดบริการสาธารณะที่รวดเร็ว มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของประชาชน เพื่อผลสำเร็จตามทิศทาง นโยบาย ความคิด ความเชื่อ ความสามารถ ตลอดถึงโครงสร้างและระบบงานภายใน

วิสัยทัศน์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ วิสัยทัศน์นี้จะนำพาชุมชนและสังคมไปสู่บริบทท้องถิ่นที่ถึงปรารถนาพร้อมกัน ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ด้านให้เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงตามทิศทางของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรอบการประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แนวทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นสู่การพัฒนาที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา
๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกโครงสร้างพื้นฐานทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและสามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนในปัจจุบันและในอนาคต
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การสาธารณสุข การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการด้านเศรษฐกิจ ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความรู้ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง และเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ร่วมสามัคคี เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และประชาชนทุกคนได้ร่วมกันเสริมสร้างอัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น ให้โดดเด่น และยั่งยืน
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การพัฒนาสภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์ การบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติในตำบล ได้รับการดูแล และพัฒนาทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการป้องกัน เตรียมตัว และปรับตัวกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีสมรรถนะในด้านการเมือง และการปกครอง บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการให้บริการประชาชน และประชาชนชนได้รับความพอใจและให้ความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างสมัครใจ

ค่าเป้าหมาย

๑. ทุกหมู่บ้าน มีจำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งก่อสร้าง เพิ่มขึ้น และรองรับการใช้งานที่ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในปัจจุบัน และในอนาคต
๒. ทุกหมู่บ้าน ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความรู้ มีความปลอดภัย มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกัน และพึ่งพาตนเองได้
๓. ทุกโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล มีมาตรฐานการศึกษา ในท้องถิ่นที่มีความทันสมัย เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วถึง
๒. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาปลูกฝังจิตใจให้ประพฤดีดี มีคุณธรรม และศีลธรรม
๓. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้สืบทอดและดำรงไว้ทั้งในโรงเรียนและหมู่บ้าน
๔. ได้มีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาในประชาชนกลุ่มต่างๆ
๕. การดูแลปรับปรุงพัฒนาพื้นที่ตามประเภทของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เพื่อการอนุรักษ์ระบบสิ่งแวดล้อมดุลยภาพของธรรมชาติในพื้นที่ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนและชุมชน สามารถเป็นฐานในการรักษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความผาสุกได้อย่างสมดุล และยั่งยืน
๖. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชนการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนประชาชนทุกหมู่บ้านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวมากที่สุด

กลยุทธ์พัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลคูบัวในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการทางสังคม ความเป็นอยู่ของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมการกีฬา
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการที่ดีและการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาต่างๆ

บุคลากรในองค์กร

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสามปี ปีกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๒)

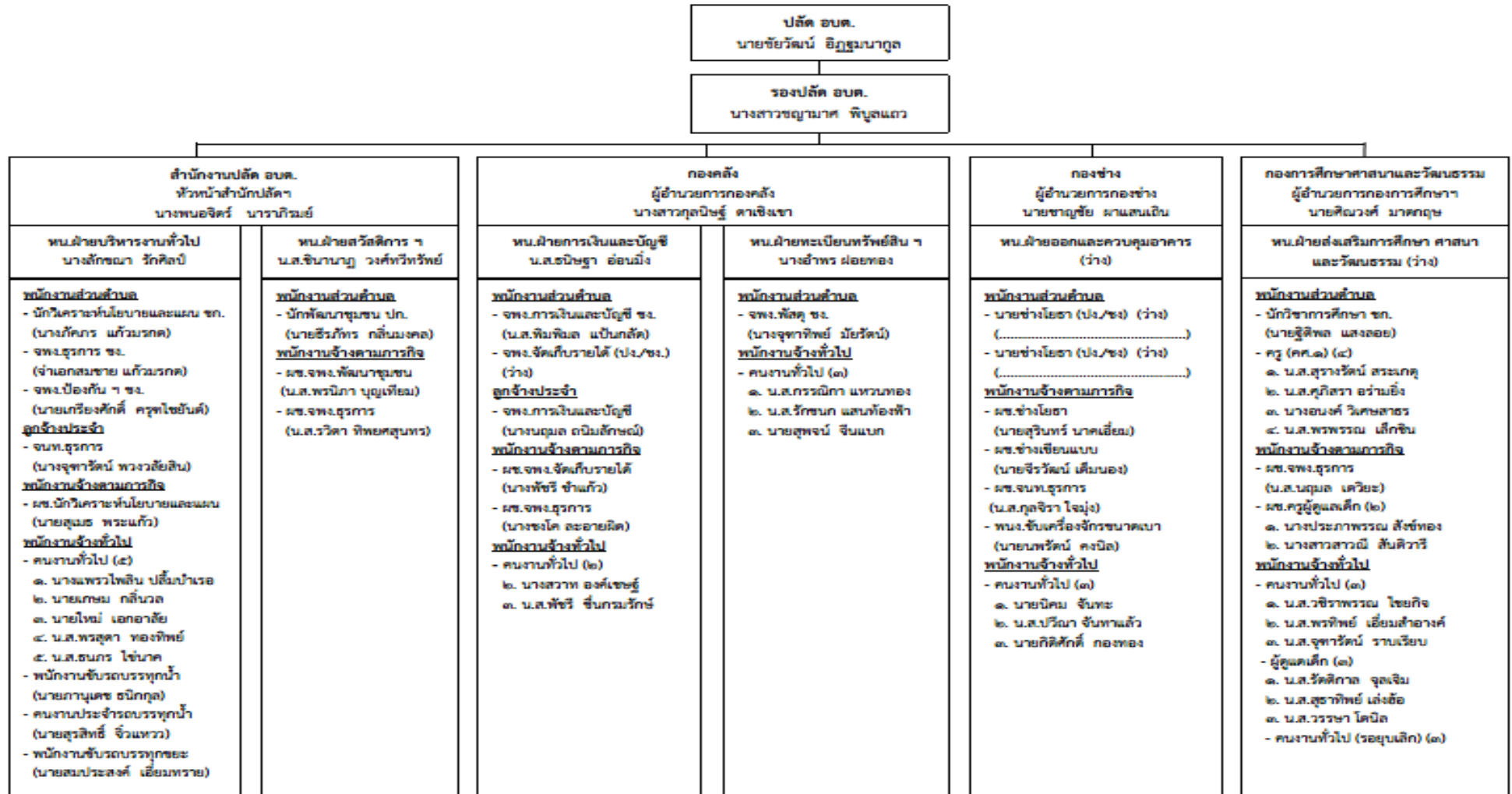
ข้าราชการ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๕ อัตรากำลัง โดยแบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ถือครองจริง ๑๗ อัตรากำลังว่าง ๘ อัตรากำลัง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ อัตรากำลัง

ข้าราชการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาศึกษาปริญญาโทตามลำดับ และมีอายุระหว่าง ๓๑-๕๐ ปี

ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒ คน โดยมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และมีอายุมากกว่า ๔๕ - ๕๔ ปี

พนักงานจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ คน และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๒ คน มีช่วงอายุ ๒๗-๔๐ ปี โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

๑.๕ การกำหนดส่วนราชการขององค์กร



ตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยความเห็นชอบ ก.อบต.จ.ราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

ส่วนที่ ๒

วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐกำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และ จิตสำนึกในการรักษา ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ และความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และ ตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ เพื่อให้วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรยึดมั่นและปฏิบัติและใช้เป็นวิธีการทำงาน มีระบบการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นระบบด้วยการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กำหนดแนวทางการเสริมสร้างและกิจกรรมแผนงาน ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัด ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา หน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

๒.๑ ความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูป จริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานราชการ หรือเอกชน จึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหาร และ แก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๒ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

สภาพแวดล้อมของการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นมีลักษณะเป็นศูนย์รวมของคนทำงานจากหลากหลายที่มา ทำให้แต่ละคนมีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป การทำงานร่วมกับคนอื่นจึงอาจไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ซึ่งถ้าหากต้องการให้คนเหล่านี้ทำงานร่วมกันด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันก็จำเป็นต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวบางอย่าง เพื่อให้คนทั้งองค์กรเดินไปในทางเดียวกันได้ วัฒนธรรมในองค์กร (Organization Culture) จึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือจะใหญ่ ล้วนต้องมีไว้เพื่อช่วยยึดเหนี่ยวและเป็นทิศทางกำกับการทำงาน สำหรับคนทั้งองค์กรแทบทั้งสิ้น โดยวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปรับแนวคิดของแต่ละคนให้ตัดสินใจไปในทางเดียวกันมากขึ้น ที่มีส่วนร่วมในองค์กรได้เข้าใจในทิศทางเดียวกันอีกด้วย อันที่จริงรายละเอียดปลีกย่อยในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กร การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานในองค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ตลอดเวลา และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น แต่หากพูดถึงภาพกว้างๆ ขององค์กรโดยทั่วไปแล้ว ก็จะมีองค์ประกอบหลักๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกองค์กร ดังนี้

๑. คุณค่าในองค์กร (Core Value)

คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรอาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุด เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านการบริหาร หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้ก้าวหน้า เร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุกๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ นอกเหนือจากคุณค่าองค์กรที่ใช้ในการทำงาน บางครั้งก็อาจจะรวมไปถึงชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรด้วย คุณค่าขององค์กรนี้ควรปลูกฝังให้กับพนักงานทุกๆ คนให้เข้าใจและรับทราบตั้งแต่วันแรกที่พวกเขาเข้ามาทำงาน พร้อมทั้งบอกวิธีการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อไม่ให้คุณค่าเหล่านี้เป็นเพียงคำพูดลอยๆ ที่ทุกคนจำได้ แต่ไม่มีความหมายใดๆ เลย

๒. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย

กิจกรรมสันทนาการกิจกรรมสันทนาการถือเป็นอีกตัวช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

๓. ชื่นชมคนทำดี

กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ หมั่นสังเกตบ่อยๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๔. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน

กุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง อย่างเช่น ถ้าเรามีโรงงานติดแม่น้ำ เราก็ควรรับผิดชอบต่อสังคมโดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลองที่อยู่ในละแวกชุมชนเหล่านั้น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

๕. เอาใจใส่พนักงาน

ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญา หรือวันสำคัญอื่นๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดีหรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆ น้อยๆ ให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่า หรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่นๆ ในทุกๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้

พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหนๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องน่ารู้ต่างๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก พัฒนาทักษะ การวางแผน การบริหารต่างๆ หรือแม้แต่ระบบการเรียนออนไลน์ที่ช่วยประหยัดต้นทุนได้มากกว่า ซึ่งการอำนวยความสะดวกทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และยังเป็นการช่วยออกแบบให้การเรียนรู้มีรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

๗. สร้างความต่อเนื่อง

อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมีคือความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศล ก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่างๆ เท่านั้น

๘. รับรู้ประวัติความเป็นมา

มีน้อยคนนักที่จะรู้ประวัติความเป็นมาขององค์กร ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขาเรียนรู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

๒.๓ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไรกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

จากนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรม จะเห็นว่าเป็นสิ่งเกี่ยวเนื่องกัน โดยมีค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ซึ่งเป็นฐานพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กร เห็นว่ามีคุณค่า ยอมรับและยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะขององค์กร ซึ่งการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันอันเข้มแข็งที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้บริการสาธารณะย่อมมีวัฒนธรรมหรือแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรในระดับหนึ่ง แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน และที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย ความมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ดังนั้น การจะทำให้วิสัยทัศน์และภารกิจสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง การสร้างค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล คูบัว จึงเป็นศูนย์กลางที่สำคัญอันจะเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งกระแสแห่งการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน ค่อนข้างมาแรงในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากแรงผลักดันต่างๆ ให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น องค์กรจึงต้องสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อรองรับเป้าหมายขององค์กรให้ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

๒.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. บุคลากรได้เห็นทิศทาง เข้าใจในแนวทางการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน และปฏิบัติตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด

๒. ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนพฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์ (DO) และไม่พึงประสงค์ (Dont) ที่ชัดเจนทำให้ตัดสินใจว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่คุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

ประโยชน์ต่อองค์กร

๑. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดประสานกัน

๓. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

๒.๕ กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ค่านิยมเชิงกลยุทธ์คือ ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบการกลั่นกรองของสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจ นโยบายสาธารณะ เทคโนโลยีและสังคมซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการที่องค์กรสามารถจะเผชิญได้

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อขององค์กรที่ว่าองค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไร และเมื่อใดถ้าองค์กรไม่พยายามที่จะพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับการกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ก็จะเป็นการจบไปกับความว่างเปล่าของกลุ่มค่านิยม ดังนั้นพนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีความมั่นคง เพื่อเป็นการเชื่อมโยงหรือสนับสนุนค่านิยมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ขั้นตอนที่ ๓ การสร้างวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์กร ที่จะเหมือนหรืออยู่ ณ จุดใดในอนาคตขององค์กร หลังจากที่มีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมแล้วองค์กรก็จะกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรใช้เป็นแนวทางร่วมกันระหว่างค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรมซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาเป็นอันดับแรกก่อนที่จะมาเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อการสร้างภาพในอนาคตขององค์การและสื่อสารผ่านพนักงานทุกคนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่ ๔ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ เป็นการสร้างค่านิยม และเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์มักจะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาการออกแบบขององค์กรไปจนถึงการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานที่มีค่านิยมร่วม และดำเนินการตามค่านิยมร่วมนั้นโดยมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้น หรือสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๕ การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบแรก การจัดการระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์กร ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพฤติกรรมในหลายๆด้าน เพื่อให้เกิดค่านิยมแก่พนักงาน รูปแบบที่สอง องค์กรจะต้องบอกเรื่องราวต่างๆไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม รูปแบบที่สาม องค์กรจะต้องเน้นพนักงานในสิ่งต่างๆที่สำคัญๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ดังนั้นองค์กรจะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้พนักงานทำในสิ่งที่เหมาะสม

๒.๖ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน

๑. การมีส่วนร่วม (Participation)

การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด หรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor)

สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้ว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลภายนอกที่เข้ามาয়องค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect)

ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจและการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร หลายๆครั้งที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงานในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่าผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือเธอเข้ามาาร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนั้นพนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียกระทบต่อกิจการในระยะยาวได้ นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆจากพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง และจะไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าวซึ่งอาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการขจัดหรือขัดแย้ง (Conflict Resolution)

ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเป็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์ หรือฉันทามติ (Consensus)

ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ที่เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใดทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย หรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making)

คำว่า การตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกคน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศหรือแกลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาการบริหารจัดการกับพนักงาน ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy)

ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟล หรือกำแพงเมืองจีน หรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาคารขึ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective)

องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝัน หรือวิสัยทัศน์ของตนประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพญานันตราย หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development)

หากเปรียบเทียบกับคำว่าพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้วมีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนให้มืองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

๒.๗ ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ๘ ประการ

การสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างทุนมนุษย์การประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมที่กระตุ้นพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานสูง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้นเป็นที่คุ้นเคยผนวกกับผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบกับจากแหล่งต่างๆ นำมาปรับปรุง ผสมผสาน และกลมกลืนจนเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน

Model	คุณสมบัติสำคัญ	พฤติกรรมที่สังเกตได้	ค่านิยมองค์กร
B	Bain (สมองปัญญา)	มีการเพิ่มพูนทางปัญญา โดยการอ่าน ฟัง ถามเขียน พูด และทำอย่างมีประสิทธิภาพ	-มีเหตุผล -ฝึกใฝ่หาความรู้ -คิดในระดับสากล นานาชาติ -มุ่งถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง
A๑	Altruism (จริงใจ เห็นแก่ ส่วนรวม)	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	-คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก -รักษาความสะอาด -ตรงต่อเวลา -เคารพผู้ใหญ่ นอบน้อมถ่อมตน -อาสาสมัครช่วยสังคมและส่วนรวม
N	New Creation (สร้างสรรค์)	สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	-ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับศักยภาพของท้องถิ่น -สร้างสรรค์ในระดับสากล -มีการสื่อสารที่ดี -สร้างสรรค์ในระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
G	Good Governance (ธรรมาภิบาล)	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	-เคารพกฎระเบียบ กฎหมาย -มีระเบียบวินัยเข้าคิว เข้าแถว -ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ อดทน -มีส่วนร่วมในการพัฒนา
P	Plan/Participation (แผน/การมีส่วนร่วม)	ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ โดยประชาชนมีส่วนร่วม	-มีเหตุผล -มีแผนการทำงาน -มีส่วนร่วมในการพัฒนา -รักษาความสะอาด -มีระเบียบวินัย
H	Human Rights (สิทธิมนุษยชน)	ให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่น ตามสิทธิมนุษยชน	-เคารพระเบียบ กฎหมาย -เคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโส เคารพผู้อื่น -นอบน้อม ถ่อมตน
R	Respect (การให้เกียรติ)	ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	-เคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโส -เคารพผู้อื่น -มีเหตุผล -คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก -อาสาสมัครช่วยสังคม และส่วนรวม
A๒	Activeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร)	มีความกระตือรือร้นในการ ทำงานและมีความรวดเร็ว ในการทำงาน	-ขยัน อดทน รับผิดชอบ -เคลื่อนไหว ทำงานรวดเร็วไม่เชื่องช้า -ตรงต่อเวลา -แต่งกายสุภาพ -รักษาสุขภาพ

๒.๘ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม

TECHNOLOGY SAVVY ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. ทันโลก	
ติดตามก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง สถานะการณ์ของโลก	ไม่ใส่ใจว่าทิศทางหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือไม่ ยังคงทำงานที่เคยทำโดยไม่ปรับตัว
๒. เรียนรู้ เข้าใจ	
ศึกษา ค้นคว้า ทาวิธีการ หรือเทคนิคการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง	ไม่เปิดรับและไม่แสวงหาความรู้ วิธีการหรือเทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ๆ
๓. ประยุกต์ใช้	
เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กร รวมทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาบริหารจัดการและปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ไม่นำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ที่ได้จากองค์กรมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

RUSH TO SERVICE บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรมชาติ ทันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. บริการด้วยใจ	
ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพด้วยความเต็มใจ พร้อมเป็นผู้ให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการอยู่เสมอ และมีความพร้อมให้บริการเชิงรุก	แต่งกายไม่สุภาพ แสดงกิริยาท่าทางและคำพูดที่ไม่เป็นมิตรไม่สุภาพ และไม่มีวามกระตือรือร้น ไม่ใส่ใจที่จะให้บริการ
๒. รวดเร็ว เป็นธรรมชาติ	
ให้บริการด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรมชาติ แก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการ โดยไม่บ่ายเบี่ยงไม่แก้ตัว ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ หรือปิดการะ ถึงแม้ไม่ใช่ความรับผิดชอบโดยตรง	ประสานงานล่าช้า เลือกปฏิบัติ ไม่เห็นปัญหาจากมุมมองของผู้รับบริการ ปิดการะรวมถึงปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ
๓. ทันสมัย	
นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ	ไม่สนใจที่จะค้นคว้า หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานบริการ
๔. ใส่ใจผู้รับบริการ	
เข้าใจ เข้าถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทุกกลุ่ม โดยมุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานการให้บริการ	ละเลยความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการทุกกลุ่ม

UNDER GOOD GOVERNANCE ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้
ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. ชื่อสัตย์สุจริต	
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษากฎระเบียบวินัย ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง ไม่ประพฤติตนไปในทางเสื่อมเสียทั้งต่อตนเองและสังคม	ทุจริตและประพฤติมิชอบในหน้าที่ ละเลย และละเมิดกฎระเบียบของหน่วยงานและองค์กร
๒. มีจิตรับผิดชอบ	
ตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดี กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานของตน และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ไม่กล่าวโทษผู้อื่น	ไม่รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และกล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด รวมทั้งให้ผู้อื่นทำงานแทนในส่วนของตนเองโดยไม่มีเหตุจำเป็น
๓. โปร่งใสตรวจสอบได้	
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆ และวิธีการที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ โดยไม่ต้องร้องขอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	ปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเพิกเฉยต่อข้อร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. ต่อต้านทุจริต	
ยึดถือ และเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่นิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง โดยแจ้งเบาะแสเมื่อเห็นการกระทำผิด และกล้าบอกล่าว พูดเตือนให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กร	เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง เพิกเฉยเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
๕. ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี	ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างฟุ่มเฟือยและดำเนินชีวิตด้วยความประมาท โดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและตนเอง

SPECIALIST ครอบรู้ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. ครอบรู้	
ใส่ใจศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	หลบเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และไม่ชวนช่วยหาความรู้ ทักษะที่จำเป็น
๒. เชี่ยวชาญในงาน	
ฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน จนเชี่ยวชาญ สามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตรงเวลา และมีประสิทธิภาพ	ทำงานโดยขาดความรู้ หรือทักษะในงานที่ทำ ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด
๓. แบ่งปัน	
เต็มใจถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสอนงาน ตอบข้อซักถามและให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์	ไม่ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือไม่ให้ข้อมูล และแนะนำวิธีการที่เป็นประโยชน์ เมื่อมีการหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
๔. สร้างสรรค์และพัฒนา	
กล้าคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่างโดดเด่น รวมถึงสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการเดิมๆ พร้อมหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ไม่ให้เกิดซ้ำอีก เพื่อให้เกิดผลดีและสร้างมูลค่าเพิ่มต่อองค์กร	ยึดติดกับรูปแบบและวิธีการเดิมๆ ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่ใส่ใจปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด

TEAMWORK มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม	
เข้าใจบทบาทของตน มีความรับผิดชอบในส่วนที่ตนได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ พร้อมร่วมผลักดัน ภารกิจ เป้าหมาย และการดำเนินงานเป็นทีม	ละเลยเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม และไม่ยอมรับในบทบาทหน้าที่ตนเองที่ได้รับมอบหมายในทีมงาน
๒. มีน้ำใจ	
มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สร้างความสัมพันธ์อันดี อ่อนน้อม ถ่อมตน ยกย่องให้กำลังใจ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และให้เกียรติกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงาน/และบุคคลที่ติดต่อประสานงานด้วย	ตอบด้วยคำว่าไม่ จนติดเป็นนิสัย เช่น ไม่รู้ไม่ว่าง ไม่ใช่ หน้าที่ ไม่ทำ ทำไม่ได้และไม่ให้เกียรติกับคนในทีมงาน
๓. เปิดใจกว้าง	
ยอมรับความแตกต่าง และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม /เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงาน และบุคคลที่ติดต่อประสานงานด้วย	ยึดถือความคิดเห็นตนเองเป็นหลัก และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง
๔. แบ่งปันทักษะ	
เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับทีมงานอย่างสร้างสรรค์และสามารถนำเสนอวิธีการที่ดีที่สุด (Best Practice)	ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหรือไม่ให้คำปรึกษากับคนในทีมงานเพื่อให้เกิดวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

ENGAGEMENT รักษองคฺกร พุมเท เสยสละ ทํางานอยางเต็มกําลังความสามารถ
 ตอตนําทุจจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม
๑. รักษองคฺกร	
มีความผูกพัน ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององคฺกร เชื่อมั่น ในทิศทางการดำเนินงานขององคฺกร พร้อม ปกป้อง เชิดชู เป็นแบบอยางที่ดี รักษาผลประโยชน์ ขององคฺกร และไม่เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา เพื่อพบสิ่งทีอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองคฺกร	ไม่เชื่อมั่นและกล่าวถึงองคฺกรในแง่ลบ เพิกเฉย ต่อการแก้ไขปัญหาทีอาจก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อองคฺกร
๒. พุมเท เสยสละ	
มีความขยัน อดทน มีทัศนคติทีดี พุมเท แรงกาย แรงใจ และกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ขององคฺกร โดยคํานึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	เข้าทำงานหลังเวลาที่กำหนด และ/หรือเลิกทำงาน ก่อนเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุจําเป็น ทำงานไม่ทันแต่ไม่อยากทําล่วงเวลา
๓. ทํางานอยางเต็มกําลังความสามารถ	
หน้าที่ใดก้ตามทีตนเองได้รับมอบหมาย ทํานอยางเต็มที่ และชือตรงก้บงานให้มากที่สุด ไม่เกีย่งงาน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ทํางานให้สำเร็จตามความสามารถทีตนเองมี พยายามสุดกําลังทีมี	เกียจคร้าน ทํางานแค้ให้เสร็จๆ ไป ขาดความอดทน อดกลั้น ขาดความกระตือรือร้นและพุมเทในการ ทํางาน คํานึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ ส่วนร่วม

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๓.๑ วิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
 “รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
 เปิดใจกว้างพร้อมบริการ ใส่ใจประชาชน อ่อนน้อมถ่อมตน ยึดมั่นในคุณธรรม”

คำจำกัดความ

รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

หมายถึง การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพขององค์กร เปิดใจกว้างพร้อมบริการ หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีอัธยาศัยดี เติบโตในการให้บริการ ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย ใส่ใจประชาชน หมายถึง ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพึงพอใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ช่วยแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ สร้างแรงจูงใจให้คนรอบข้างดูแลแก้ปัญหาตนเองได้

อ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมการมีสัมมาคารวะ มีกริยามารยาทดี การพูดจาทักทายใช้คำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พร้อมรับผิดพร้อมให้อภัย สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร มีความรักความผูกพันซึ่งกันและกัน ยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ต่อต้านการทุจริต ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ค่านิยมหลักวัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
 “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ ทำงานฉับไว ปราศรัยไพเราะ เหมาะโอกาส ไม่ขาดน้ำใจ”

๓.๓ หลักการปฏิบัติตนวัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
 Service Mind มีจิตบริการ

หลักปฏิบัติตน

ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในการให้บริการ

กล่าวคำทักทาย สวัสดี ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม

ให้บริการและให้ความช่วยเหลือทันทีโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ

Unity มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน สามัคคี มุ่งมั่น อดทน และอุทิศตน

หลักปฏิบัติตน

ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน

แบ่งปันความรู้และประสบการณ์แก่กัน

แสดงความมีน้ำใจและให้อภัยต่อกัน

Justity ยึดถือความถูกต้องและซื่อสัตย์สุจริต

หลักปฏิบัติตน

ให้ความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติต่อกัน

ทำงานอย่างโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

ทำงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว

Trust ยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

หลักปฏิบัติตน

เชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

แสดงออกต่อกันอย่างจริงใจและไว้วางใจกัน

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

Innovation สร้างนวัตกรรมในการพัฒนางานให้ก้าวหน้า

หลักปฏิบัติตน

ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

มีความคิดใหม่ๆ สร้างสิ่งใหม่ๆ ในที่ทำงาน

ใช้หลักการระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ

Challenge & Change ไม่กลัวความท้าทาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

หลักปฏิบัติตน

ทำงานที่ยากให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง

คิดหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

เรียนรู้ฝึกฝนตนเองตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

Encourage ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

หลักปฏิบัติตน

ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น

ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๓.๓ พันธกิจ

(๑) กำหนดนโยบายและระบบงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

(๒) ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

(๓) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างบูรณาการ รักและทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรภาพรวม

๓.๔ แนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

(๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

มุ่งเน้นการสร้างตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถให้บุคลากรเข้าถึง และเข้าใจ

ในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันในการสร้างวัฒนธรรมแบบอย่างที่ดี ในการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติตาม

(๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์

มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรเพื่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รักองค์กร ทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรม

เพื่อนำไปสู่การเห็นความสำคัญของการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

(๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวให้มีความรู้ ทักษะ รวมถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่

สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ใกล้เคียงกันที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

(๔) ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร

มุ่งเน้นการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสร้าง

นวัตกรรมบริการประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างรูปแบบใหม่ๆ ในการทำงาน

รายละเอียดโครงการ

(๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์และรณรงค์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งความหลากหลายของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจ จนกระทั่งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีช่องทางในการรับทราบและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวทั้งหมด

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการขับเคลื่อน/รูปแบบกิจกรรม

(๑) บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมขององค์กร ณ ที่ทำการ อบต.คูบัว

จัดทำข้อมูลมีป้ายบอร์ดประชาสัมพันธ์นำเสนอความสำคัญและความชัดเจนในการลำดับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

(๒) สร้างสื่อวัฒนธรรมองค์กรผ่านเว็บไซต์ อบต.

นำเสนอข้อมูลภาพ บทความ และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร นิยามวัฒนธรรมองค์กร หลักการปฏิบัติตนของวัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้เกิดการรับรู้และจดจำทางเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต

(๓) สร้างสื่อวัฒนธรรมองค์กรผ่าน วารสาร แผ่นพับ จดหมายข่าว

นำเสนอคำนิยามวัฒนธรรมองค์กร หลักการปฏิบัติตนของวัฒนธรรมองค์กร

(๔) จัดทำสื่อสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร ป้ายอิงค์เจ็ท สติกเกอร์ / ปักข้อความสื่อสัญลักษณ์เสริมสร้างวัฒนธรรม จัดพิมพ์ข้อความ ตราสัญลักษณ์บ่งบอกวิสัยทัศน์ ค่านิยม ในรูปแบบต่างๆ ขององค์กร

(๕) กิจกรรมนันทนาการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรผ่านเสียงไร้สาย

มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานพูด และประกาศเสียงไร้สายแจ้งข้อมูลสำคัญๆ

แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้สาธารณชนเข้าใจถึงหลักการปฏิบัติราชการ ของ อบต.คูบัว

๗. งบประมาณดำเนินการ

๓๐,๐๐๐ บาท ใช้ในกิจกรรมที่ ๓ และกิจกรรมที่ ๔

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรได้รับรู้ ประชาชนได้เข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ก้บการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีช่องทางการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โครงการ LINE กลุ่มสื่อสารภายในองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล การใช้งาน LINE มือถือโทรศัพท์เพื่อพูดคุยสื่อสารทำให้คนในสังคมสะดวกสบายมากขึ้นและในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการเช่นกันก็ต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงาน การถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางที่ชัดเจน ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับ-ส่งงานระหว่างกัน ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการทำงานที่ผ่านมา มีวิธีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในรูปแบบของการประชุมชี้แจง การแจ้งเวียนด้วยหนังสือราชการ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ทางราชการให้ความสำคัญสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการอาจทำให้เกิดความเหินห่าง และเป็นอุปสรรคหนึ่งในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ หรือหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องการความชัดเจน งานเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และงานที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะทาง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานภายในด้านต่างๆ ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการ LINE กลุ่มสื่อสารภายในองค์กรขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความรู้สึที่ดี สามัคคีกลมเกลียว และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๒.๒ เพื่อประสานความร่วมมือการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวทั้งหมด

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการขับเคลื่อน/รูปแบบกิจกรรม

(๑) จัดสร้าง LINE กลุ่ม ผ่าน Application Line เพื่อสำหรับใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร การให้คำปรึกษา แนะนำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงาน ชี้แจงข่าวสารต่างๆที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคข้อกฎหมายจากการทำงาน ของหน่วยงานในพื้นที่รวมทั้งแนวทางการแก้ไขต่างๆ ไว้เป็นฐานข้อมูลขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และการสั่งใช้งานต่างๆ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ประสานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรในเชิงบูรณาการการทำงาน และเกิดการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานที่ได้จากกระบวนการ

รายละเอียดโครงการ

(๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์

กิจกรรมการสอดแทรกความรู้ในวาระการประชุมประจำเดือน โดยกำหนดให้มีวิทยากรค่านิยมขององค์กรให้ความรู้ และติดตามผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ประกอบการทำงานรายเดือน

๑. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภายในหน่วยงานมีแต่ละฝ่ายที่เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ การประชุมภายในหน่วยงานจะเป็นการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานและเป็นช่องทางที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว ยังเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานทางความคิดร่วมกันทำให้ได้รับความคิดเห็นที่ต่างมุมมอง อีกทั้งยังเป็นการฝึกบุคลากรให้รู้จักรับฟังผู้อื่น เกิดความรับผิดชอบร่วมกันวางแผนและตัดสินใจให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้หน่วยงานมีการสื่อสาร และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจในงานร่วมกัน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวทั้งหมด

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

- ๖.๑ กำหนดแผนการประชุม
- ๖.๒ จัดทำวาระการประชุมและเชิญประชุม
- ๖.๓ จัดทำเอกสารประกอบการประชุม
- ๖.๔ ดำเนินการประชุมตามแผน
- ๖.๕ จัดทำสรุปการประชุม

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจร่วมกัน หน่วยงานมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการหนึ่งพนักงาน หนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งนวัตกรรม

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาคุณธรรมว่าด้วยความซื่อตรงของสังคมไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นับว่ามีความน่าห่วงใยในทุกภาคส่วนของสังคมจากการสำรวจของสถาบันการศึกษาต่างๆ พบว่าทัศนคติของคนในสังคมไทย ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันว่าเป็นสิ่งที่ไม่น่ารังเกียจเพิ่มมากขึ้นและประชาชนส่วนใหญ่ยังวางเฉยไม่มีปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมลงของค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวางในทุกด้าน จากวิกฤติปัญหาคุณธรรมความซื่อตรงของสังคมไทยดังกล่าว จะนำมาสู่การจัดทำแผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติที่ดำเนินการโดยองค์กรภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนของสังคม ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางของการขับเคลื่อนคุณธรรมความซื่อตรงร่วมกันโดยแผนงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้นั้นจะต้องเป็นแผนงานที่นำไปสู่การปฏิบัติได้นั้นจะต้องเป็นแผนงานที่นำไปสู่การส่งเสริมความซื่อตรงที่มีเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์พัฒนาที่ทุกภาคส่วนสามารถเข้ามาร่วมเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมคิด ร่วมกำหนดผ่านกระบวนการเรียนรู้จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งการประกาศเจตนารมณ์ยืนยันการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณธรรมความซื่อตรง ผ่านการประกาศปฏิญญาสิ่งเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนคุณธรรมความซื่อตรง และเพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้ตระหนักเห็นความสำคัญและเกิดแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน โดยเน้นเป้าหมายที่ประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ จากภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด และได้รับถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลาง ให้ทำหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และมีความเข้มแข็งมากขึ้น และเนื่องจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยอาศัยหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่เข้ามาใช้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของท้องถิ่นประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวในการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของบุคลากรในพื้นที่ซึ่งประสบความสำเร็จในการนำเอาหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไปปรับประยุกต์ใช้จนเกิดผลสำเร็จที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเป็นการปฏิรูปในลักษณะองค์กรรวม โดยมีการวัดผลสัมฤทธิ์มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรมโปร่งใส มีการบริหารงานที่รวดเร็ว และคล่องตัว สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จึงได้จัดทำโครงการ หนึ่งพนักงาน หนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งนวัตกรรมขึ้น โดยเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของบุคลากรในพื้นที่ซึ่งประสบความสำเร็จในการนำเอาหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไปปรับประยุกต์ใช้จนเกิดผลสำเร็จที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้การดำเนินงานนวัตกรรมเชิงรุกในกระบวนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวในครั้งนี้บรรลุเป้าหมายตามความประสงค์ที่วางไว้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากรระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวที่เข้าร่วมโครงการ

๒.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานซึ่งกันและกันและชุมชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาปรับพัฒนาศักยภาพของตนและงานที่ตนเองรับผิดชอบได้

๒.๓ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ผู้นำชุมชนตำบลคูบัว และประชาชนตำบลคูบัว

๓. กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ และบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการขับเคลื่อน

(๑) กิจกรรมที่ ๑ ประชุมสมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อชี้แจงแนวทางโครงการ วิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานร่วมกัน

(๒) กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมอบรมสัมมนา เสริมสร้างประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้กับบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมกับสมาชิกสภาท้องถิ่น

(๓) กิจกรรมที่ ๓ เวทีประชุมการเสนอโครงการ/ขยายความคิดสู่ชุมชน

(๔) กิจกรรมที่ ๔ ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสรุปผลรายงานความก้าวหน้าโครงการ

(๕) กิจกรรมที่ ๕ เวทีนำเสนอผลงานประจำปี เวทีมอบรางวัลพนักงาน และสมาชิกสภาท้องถิ่น ดีเด่นประจำปี

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จจากการนำเอาความคิดและหลักการของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไปปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งบุคลากรด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาและความท้าทายของประเทศไทยตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและปฏิรูปประเทศที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน

และการพัฒนาความเข้มแข็งของท้องถิ่น ตามรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในพื้นที่ให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์พร้อมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความพร้อมแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่ประชาชนในท้องถิ่นและสังคมในภาพกว้างทั้งในระดับนานาชาติให้การยอมรับในระบอบประชาธิปไตยในท้องถิ่นของประเทศไทย การพัฒนาประเทศไทยภายใต้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยหลักในการบริหารจัดการงบประมาณดูแลทรัพย์สินและกิจการต่างๆของชุมชน ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมเพื่ออำนวยประโยชน์สุขแก่ชุมชนอันเกี่ยวเนื่องกับวิถีชีวิตของประชาชนโดยตรงเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายของภาครัฐในทุกระดับ โดยเฉพาะชุมชนท้องถิ่นที่เป็นรากหญ้าสำคัญของประเทศ เกิดการพัฒนาทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปตามภารกิจของรัฐบาลที่ว่า ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ขับเคลื่อนตามกลไกประชารัฐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ อีกทั้งต้องพัฒนาขีดจำกัดสมรรถนะภายใต้หลักธรรมาภิบาล สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ และสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดบริการสาธารณะตามบริบทภารกิจของท้องถิ่น จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งบุคลากรด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการพัฒนาของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับความจำเป็นในทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านการพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปประเทศ

๒.๒ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ลดการทุจริตคอร์รัปชัน สอดคล้องกับหลักการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ติดต่อประสานงานวิทยากรผู้บรรยายการจัดฝึกอบรม

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ

๖.๔ ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการและรายงานผลการดำเนินการ

๗. งบประมาณดำเนินการ

๕๐,๐๐๐ บาท

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

โครงการส่งเสริมคุณธรรมจิตอาสา และความซื่อสัตย์ต่อชุมชน

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยปัญหาคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรงของสังคมไทยปัจจุบันมีความน่าเป็นห่วง สังคมไทยยังมีทัศนคติในการยอมรับการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมของค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวมเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความไม่ซื่อตรงเกิดจากการมีอำนาจผูกขาด รวมทั้งอำนาจดุลพินิจอย่างมากโดยปราศจากการตรวจสอบและความรับผิดชอบ นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมของสังคมยังมีผลต่อความซื่อตรง หากองค์กรขาดระบบและกระบวนการทางสังคมที่ดี อาทิ การมุ่งปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่ง การขาดการประสานงานเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ การขาดต้นแบบหรือแบบอย่างข้าราชการผู้ปฏิบัติเก่งและดี การขาดบุคลากรที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดหรืออบรมสั่งสอนทางสังคม หรือผู้ปฏิบัติตนไม่ซื่อตรงไม่ได้รับมาตรการลงโทษทางสังคมและชุมชน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จึงดำเนินการขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมความดีการสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนพัฒนาความซื่อตรงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบบูรณาการและขยายผลสู่การปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ ต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการจัดบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน อาทิ การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ การพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การสังคมสงเคราะห์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ จึงกล่าวได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน แต่การจะสร้างงานบริการสาธารณะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า และควรน้อมนำเอาแนวพระราชดำริ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคนที่ยั่งยืน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเปรียบเสมือนผู้ปฏิบัติงานต่างพระเนตรพระกรรณ ในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

หากสามารถนำพระราชดำรัสของพ่อหลวงในการพัฒนาชนบท ความตอนหนึ่งว่า การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ในสังคมวิทยา ภูมิประเทศตามสังคมวิทยา คือนิสัยใจคอของคนเรา จะไปบังคับให้คนคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำ เราเข้าไป ไปช่วย โดยจะคิดให้เขาเข้ากับเราให้ได้ แต่ถ้าเราเข้าไปแล้ว เราเข้าไปดูว่าเขาต้องการอะไรจริงๆ แล้วอธิบายให้เขาเข้าใจหลักการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้แล้ว ก็จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีความตระหนักถึงปัญหาความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อการปฏิบัติราชการในองค์กร ทั้งการซื่อตรงต่อเวลาราชการและการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน การซื่อสัตย์ต่อเพื่อร่วมงานและประชาชน ตลอดจนมุ่งพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานเป็นผู้พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาจิตอาสา ในการจัดบริการสาธารณะควบคู่กันไป มีความเข้าใจถึงความคิดความต้องการของชุมชนที่แท้จริง อันจะเป็นการสร้างประโยชน์สุขให้แก่ประชาชนได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจิตอาสา และความซื่อสัตย์ต่อชุมชนในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมาบริการ พร้อมทั้งเกิดกระบวนการสร้างจิตอาสาพัฒนาชุมชน
- ๒.๒ เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในองค์กร กับประชาชนในท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้พนักงานในองค์กร มีความเสียสละ พัฒนาจิตอาสา ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในชุมชน สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภารกิจและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบ

๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสา ระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการช่วยเหลือเกื้อกูลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ลดปัญหาการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ และปัญหาความไม่ซื่อตรงในการปฏิบัติราชการ

๒.๕ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตอาสา มีความรักในงานบริการสาธารณะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการท้องถิ่นไทย

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการขับเคลื่อน

(๑) กิจกรรมกลุ่มปรับแนวคิด อบรมปรับแนวคิด แบ่งกลุ่มบัดดี้ แจงรายละเอียดงานงานแต่ละคน

แชร์งาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน ชาร์ทแสดงตารางงาน/รายละเอียดงานแต่ละคน

(๒) กิจกรรม กลุ่มสู่ชุมชน เดือนละ ๑ ครั้ง (ภารกิจประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล)

เช่น Big Cleaning Day Maetang River ปลูกต้นไม้ จิตอาสา อาสาสาธารณะสู่ชุมชน ฯลฯ

(๓) กิจกรรมต่อยอดคุณธรรมจิตอาสา

เช่น สมุดสะสมความดี รางวัลคุณธรรมจิตอาสาดีเด่น ประชุมต่อยอดความรู้ประจำเดือน ฯลฯ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดการพัฒนาจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เกิดการสร้างจิตอาสาพัฒนาชุมชน

กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยผ่านกิจกรรมในโครงการวันท้องถิ่นไทย ๑๘ มีนาคม ของทุกปี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศกำหนดให้วันที่ ๑๘ มีนาคม ของทุกปีเป็นวันท้องถิ่นไทย เพื่อเชิดชูความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นให้ปรากฏแก่ประชาชนโดยทั่วไป ทุกปี ด้วยสำนึกของคนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ที่เป็นสถาบันฝึกหัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและเป็นการเสริมสร้างความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการอำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่นและสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เล็งเห็นความสำคัญของ วันท้องถิ่นไทย จึงได้ร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้น ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การทำบุญอาคารสำนักงาน การบรรยายให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และผู้นำชุมชน และจัดกิจกรรม ๕ ส.ภายในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนเพื่อเป็นการให้ความรู้กับพนักงาน ลูกจ้าง ในการปฏิบัติราชการ ทั้งเน้นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน และผู้นำชุมชน ในท้องถิ่นในการร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นการนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อทำบุญอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย

๒.๓ เพื่อเป็นการให้ความรู้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน และผู้นำชุมชน

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน และแกนนำ ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว และผู้นำชุมชน

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผน และจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

๖.๔ ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการและรายงานผลการดำเนินการ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย

บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมกิจกรรม เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อหน่วยงาน

โครงการ อบต.บริการประชาชนด้วยรอยยิ้ม และหัวใจที่ซื่อตรง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ประกาศประมวลคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา ขององค์กรใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน และกระทำการ เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างองค์กรให้มีวัฒนธรรมของการบริการด้วยรอยยิ้มและความซื่อตรงในองค์กรได้อย่าง ยั่งยืน และสามารถขยายผลไปยังประชาชน กลุ่มองค์กรในพื้นที่และภายในจังหวัดได้ โดยสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัด การกำกับติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐในทุกระดับให้ประพฤติปฏิบัติตนตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานต้นสังกัด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้จัดทำโครงการ อบต.บริการประชาชนด้วยรอยยิ้มและหัวใจที่ ซื่อตรง โดยเน้นการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลมุ่งให้พนักงานในองค์กรได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับ พัฒนาศักยภาพของตน ของงานที่ตนเองรับผิดชอบร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้ประชาชนพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางประยุกต์ใช้คุณธรรมจริยธรรมและความซื่อตรงในการทำงานร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒.๒ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นองค์กรที่บริการประชาชนด้วยรอยยิ้ม และหัวใจที่ซื่อตรง

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการการขับเคลื่อน

(๑) กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แนวทางประยุกต์ การประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม เกิดค่านิยมที่ดี สังคมยอมรับ

(๒) กิจกรรม สรุปลงสมุดบทเรียนโดยผู้บริหารท้องถิ่น

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่บริการประชาชนด้วยรอยยิ้มและหัวใจที่ซื่อตรง

โครงการ คัดดี ทำดี สังคมดี

๑. หลักการและเหตุผล

การปฏิรูประบบราชการแผ่นดิน ได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการไว้ว่า การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามกรอบทิศทางและแนวทางการบริหารราชการดังกล่าว จึงได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยเนื้อหาเป็นการกำหนดแนวทางการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารราชการ คือ

การบริหารราชการที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยยึดการบริหารแบบบูรณาการ ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องในแนวทางเดียวกัน โดยการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าที่สามารถแสดงผลและวัดผลงานได้อย่างชัดเจน

มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐโดยในการดำเนินการกิจของรัฐและต้องมีการเปรียบเทียบต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งภายในหน่วยงานตนเองและระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นดำเนินการกิจในลักษณะเดียวกัน เพื่อดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มค่ากับเงินลงทุนที่เกิดจากการนำภาษีของประชาชนไปใช้หรือไม่ อย่างไร

ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการลงจากที่เป็นอยู่เดิม มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน จัดบริการให้ประชาชนสามารถรับบริการให้แล้วเสร็จในทีเดียว เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ จัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของงาน หรือโครงการที่จะทำให้สอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณ และปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆให้เหมาะสม

ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของประชาชน ความพึงพอใจของผู้รับบริการในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการ

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยจะต้องสร้างระบบการควบคุมตนเองและมีการตรวจสอบ ติดตาม วัดผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยให้การพิจารณาบำเหน็จความชอบและรางวัลเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

จากแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จึงมีแนวคิดที่จะจุดประกายความคิดให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยการริเริ่มร่วมคิด ร่วมทำแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกความซื่อตรงให้เป็นคุณธรรมอันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความดีงามอื่นๆที่พึงประสงค์เพราะความคิดและการกระทำทุกอย่างล้วนเริ่มจากใจ ถ้าใจตรงใจถูกต้อง ความคิดและการกระทำก็ย่อมตรงและถูกต้อง โดยทุกคนควรตั้งมั่นอยู่บนรากฐานการปฏิบัติตนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักถึง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นผู้ที่ร่วมคิดร่วมทำ ผลการดำเนินการที่ออกมาจึงจะเป็นที่พึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมเสนอความคิดเห็น

และการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีทิศทางที่ถูกต้อง ประสานสอดคล้องกันและเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม สามารถเห็นยวนำให้เกิดการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการในความหมายของการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในการได้รับบริการจากองค์กร

๒.๒ เพื่อให้มีการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กรมีความโปร่งใส สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานขององค์กรเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและประชาชนผู้รับบริการในด้านต่างๆ

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับคณะผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานทุกตำแหน่งในองค์กร

๒.๕ เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานขององค์กรมีการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการการขับเคลื่อน

(๑) การทำบันทึกข้อตกลงระหว่างคณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานขององค์กร

(๒) กิจกรรมจัดประชุมสัมมนาเชิงวิชาการส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อตรง โปร่งใสและพอเพียง

(๓) กิจกรรมการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการทำกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษาให้กับคณะผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานในองค์กร

(๔) กิจกรรมถอดบทเรียน/องค์ความรู้กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่เป้าหมายสรุป/ถอดบทเรียน โดยองค์กรของตนเอง

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ภายในหน่วยงานมีกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

โครงการวันออกกำลังกาย

๑. หลักการและเหตุผล

การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันของประชากรทุกเพศทุกวัยเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญที่มำอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตทำให้ขาดการใช้แรงและขาดการเคลื่อนไหว เป็นโรค Office Syndrome การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประจำวันของประชากร ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนมีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพมากขึ้นเพื่อรองรับประชากรที่มีความสนใจและตระหนักถึงประโยชน์จากการออกกำลังกายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านความเข้มแข็งร่างกาย บุคลิกภาพนั้นหนา การและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จึงถือเป็นความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการพัฒนาการออกกำลังกายอย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ขององค์กรเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ตื่นตัว ในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จึงได้จัดทำโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายของบุคลากร ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย “ขยับกายวันละนิดชีวิตเป็นสุข” เป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีร่างกายแข็งแรง ผ่อนคลายอารมณ์ ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกาย บุคลิกภาพนั้นหนา การ ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล รวมถึงลดอัตราการเจ็บป่วยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๒.๒ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ กำหนด วันเวลา การออกกำลังกาย การแต่งกายสวมใส่ชุดออกกำลังกาย

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการ การขับเคลื่อน

(๑) กิจกรรมการเล่นกีฬาในร่ม กีฬากลางแจ้ง นันทนาการ เต้นแอโรบิคตามจังหวะเพลง

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ภายในหน่วยงานมีกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

กิจกรรมตั้งปฏิญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรเรียนรู้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม หรือเรียกว่าการหล่อหลอมขีดเคลาขององค์กร ซึ่งการสื่อสารผ่านสัญลักษณ์เป็นวิธีการหนึ่งของการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร เช่น พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน โดยสิ่งที่องค์กรพยายามถ่ายทอดให้แก่บุคลากร เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งมักเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมประกอบกับการสื่อสารสัญลักษณ์สามารถเห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และการใช้สัญลักษณ์ เช่น การประกาศวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรยอมรับและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ จึงควรจัดกิจกรรมปฏิญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวให้บุคลากรได้แสดงออกและจดจำหลักการปฏิบัติตนค่าปฏิญาณที่ได้กล่าวไว้ในกาปฏิบัติงานจนเกิดเป็นนิสัยประจำตัว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงต้องจัดกิจกรรมตั้งปฏิญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวทราบและจดจำวัฒนธรรมองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบกิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม

๖.๓ ดำเนินการตามกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการการขับเคลื่อน

(๑) กิจกรรมตั้งปฏิญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและได้ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรที่พึงประสงค์

รายละเอียดโครงการ

(๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากร

กิจกรรมโหวตเลือกบุคคลต้นแบบในหน่วยงานเพื่อเชียร์คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของบุคลากร โดยนำระบบและกลไกการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อรองรับพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรวางไว้จากการดำเนินงานต่างๆ เพื่อเป็นกลไกกระตุ้นให้หน่วยงานและบุคลากรในองค์กร เล็งเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นกลไกนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อก้าวสู่การปฏิบัติที่เป็นต้นแบบ และเป็นการยกย่องหน่วยงาน และบุคลากรขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาเป็นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กิจกรรมโหวตเลือกบุคคลต้นแบบ เชียร์คนดีในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้ดำเนินการขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรในสังกัดให้เป็นคนดี เก่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมเป็นผู้นำต้นแบบขององค์กรในอนาคต จึงเสนอกิจกรรมสร้างคนดี-เก่ง นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางที่เด่นที่ถูกต้อง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๒.๒ เพื่อสร้างบุคคลต้นแบบ ให้บุคลากรในองค์กร นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินกิจกรรม

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบกิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม กระบวนการการขับเคลื่อน ดำเนินการตามกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดการ

(๑) รูปแบบกิจกรรม การคัดเลือกบุคลากรตัวอย่าง เชียร์คนดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกบุคคลและจัดทำเกณฑ์ในการดำเนินกิจกรรมฯ

(๓) ประกาศเกณฑ์การดำเนินกิจกรรมผ่านช่องทางต่างๆ

(๔) ดำเนินกิจกรรมตามกำหนดระยะเวลา พร้อมทั้งแจ้งผลการดำเนินการกิจกรรมผ่านช่องทางต่างๆ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีต้นแบบ คนดี –เก่ง ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องการมีส่วนร่วมการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์งานที่ดี

กิจกรรมมอบเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และผู้ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสังคม ถือเป็นการสร้างรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาสังคมสู่ความอยู่เย็นเป็นสุข โดยเฉพาะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีคุณธรรม จริยธรรม วิริยะอุตสาหะ กล้าหาญ ซื่อสัตย์สุจริต และเสียสละเพื่อส่วนร่วม ถือว่าเป็นหลักสำคัญของการทำความดี ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทำความดีอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ประกาศเรื่องประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ให้เป็นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ และ ๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นคุณลักษณะที่ดี จึงได้จัดทำกิจกรรมมอบเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และผู้ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ขึ้นเพื่อเป็นการยกย่องคุณความดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรด้วยกัน รวมทั้งการยกระดับจิตใจ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ

๒.๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่น

๒.๓ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินกิจกรรม

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบกิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม

กระบวนการการขับเคลื่อน ดำเนินการตามกิจกรรมให้เป็นไปตามกำหนดการ

(๑) รูปแบบกิจกรรม กำหนดเกณฑ์ประเมินคัดเลือก ระยะเวลาการประเมินของปีที่มีการคัดเลือก

แนวทางการประเมินด้านพฤติกรรม และด้านการปฏิบัติงาน

(๒) กำหนดรางวัลประกาศเกียรติคุณ/เข็มสัญลักษณ์ ของปีที่มีการคัดเลือก

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พัฒนาความเข้มแข็งบุคลากร เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นการทำงานเป็นทีม และมีมนุษยสัมพันธ์ คือ สิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กร เพราะการดำเนินการใดๆไม่มีใครสามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวและการที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับที่จะให้ความร่วมมือจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ จำเป็นต้องปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง พร้อมกันนั้นผู้ปฏิบัติงานเองจำเป็นจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตามภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งมนุษยสัมพันธ์ดีและมีกำลังใจในการทำงานดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขเกิดความมั่นใจสนองภารกิจของหน่วยงานได้อย่างดียิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเห็นความในการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและทำอย่างมีความสุขทำให้เกิดสมาธิและสติปัญญาทำให้จิตใจพื้นฐานที่โอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณา และมีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้พื้นฐานทางจิตใจอยู่ในกรอบคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเกิดทักษะกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีความสุข พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งเสริมให้ประชาชนใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งเสริมให้ประชาชนใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ จึงขอเสนอโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ภายใต้แนวคิดพัฒนาความเข้มแข็งบุคลากรด้านเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กร องค์กรจะก้าวหน้าและพัฒนาเป็นอย่างไรดีด้วย คน กลยุทธ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้สามารถพัฒนาได้เพียงเปลือกนอกและระยะเวลาอันสั้น หากปรารถนาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดความเป็นอัตโนมัติ จำเป็นที่จะต้องเกิดความเข้าใจ เห็นใจใน จิตใจ ของผู้ร่วมองค์กรทุกระดับชั้น ซึ่งเรื่องของจิตใจมีผลอันเป็นยิ่งใหญ่ต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาการให้บริการประชาชน สังคม และท้องถิ่น จิตใจยอดเยี่ยมเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ทุกคนทุกองค์กรย่อมปรารถนา เมื่อปรารถนาให้เกิดการสนองตอบ แต่ยังไม่มีการเริ่มต้น และเป็นตัวอย่างที่ดี ย่อมไม่สามารถแปลงความต้องการนั้น ให้กลายเป็นความจริงได้ การย่ำระดับความเป็นทรัพยากรมนุษย์แบบมีอาชีพ ทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต ย่อมมีความสอดคล้องและผลักดันให้เกิดการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในหลักจิตวิทยาด้านมนุษยสัมพันธ์และการสร้างกำลังใจให้แก่ตนเอง และผู้อื่นในการทำงาน

๒.๒ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกิดทักษะกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีความสุข

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันต่อการทำงานที่รับผิดชอบและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อน

(๑) ไหว้พระสวดมนต์เช้า ทุกวันพระใหญ่ บทธวด คำบูชาพระคาถาเมตตาธรรม และการแผ่เมตตา

ให้ตนเองและผู้อื่น

(๒) การรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนมุมมอง การลดการสูบบุหรี่ และการหยุดสูบบุหรี่ การกินดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานที่หรือบริเวณสถานที่ราชการ

(๓) กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ฟังพระ ฟังเพลง ฟังตัวเอง ฟังความคิด ประเมินผลโครงการ และสรุปผลการดำเนินโครงการ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

พนักงานมีความรู้ในหลักจิตวิทยาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองและผู้อื่น

โครงการนำบุคลากรของหน่วยงานศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หยั่งรากอยู่ในตัวของบุคลากร และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นโดยไม่รู้ตัว องค์กรสามารถต่อยอดและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมกับบุคลากรผ่านการกระตุ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะการสร้างให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงตนเองเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ต้องเริ่มต้นตั้งแต่การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเกิดและประยุกต์ใช้ปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวัน องค์กรบริหารส่วนตำบลคูบัวได้เห็นความสำคัญของการนำบุคลากรเยี่ยมชมศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกที่ประสบผลสำเร็จด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการจัดการเพื่อเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานในการพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ทำให้ได้รู้และเรียนรู้ในเรื่องนี้แล้วยังช่วยสร้างความกลมเกลียวในหมู่คณะและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาปรับปรุงงานของตนให้มีประสิทธิภาพ การได้ไปศึกษาดูงานจะเป็นการเปิดโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานจึงได้จัดให้มีโครงการนำบุคลากรของหน่วยงานศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่อง เคล็ดลับของความสำเร็จ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ทำอย่างไรให้ประชาชนประทับใจ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและความภูมิใจต่อองค์กร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา องค์กรบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

ดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อน

(๑) การฝึกอบรมภายนอกองค์กร จำนวน ๑ วัน โดยเยี่ยมชมศึกษาดูงาน และฟังการบรรยายให้ความรู้ เรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีความสำเร็จในเรื่องต่างๆ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรได้รับรู้วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงานเป็นอย่างดี สามารถนำผลจากการศึกษาดูงานมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเชื่อมโยงด้านการทำงานในองค์กรได้ประสบผลสำเร็จ

กิจกรรมเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. หลักการและเหตุผล

จากแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) กำหนดให้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity & Transparency Assessment) โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกองค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย ประเด็นการประเมิน และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นับเป็นการถ่ายทอดเชื่อมต่อความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุดการกำหนดระบบประเมินผลงานที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถวัดและประเมินความสำเร็จของบุคคลได้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกๆ องค์กรต้องพัฒนา และสื่อข้อความให้พนักงานทุกๆ คนได้รับทราบ และนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน แต่ปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวยังมีพฤติกรรมการทำงานแบบตั้งรับมากกว่าเชิงรุก ซึ่งยังไม่สะท้อนภาพของวัฒนธรรมตามที่กำหนดทิศทางเสริมสร้างบุคลากรให้มีแนวคิดและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายสำเร็จได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สามารถตอบสนองวัฒนธรรมและเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จึงควรนำหลักการประเมินผลของระบบวัฒนธรรมองค์กร เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันของบุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อน/รูปแบบกิจกรรม

(๑) กำหนดแนวนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินผลเชิงพฤติกรรมของบุคลากรที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา (การประเมินแบบครบวงจรโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลตามตำแหน่ง เป้าหมาย เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าหัวหน้างานโดยตรง อีก ๑ ระดับ ร่วมกันให้ข้อมูล)

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

กิจกรรมพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

ระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ในการจัดระบบการทำงานของบุคลากร อาจดำเนินการได้ โดยจัดระบบการทำงานตามโครงสร้างขององค์กร การทำงานเป็นทีม การจัดหน่วยงานเฉพาะกิจองค์กรควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะที่ จำเป็นขององค์กร มีการรักษาบุคลากร รวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่ง ที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่ การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูล ป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์กลางที่กำหนดแล้ว ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบงานขององค์กร โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจาก ผลงาน ๒ ส่วน คือ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งวิธีการประเมินจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้วัฒนธรรมขององค์กรดำรงอยู่ต่อไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนส่งเสริมระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรพนักงานใหม่ที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรและยอมรับค่านิยมตลอดจนบรรทัดฐานการทำงานของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้องค์กรสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวจึงได้กำหนดพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรโดยวิเคราะห์ความเห็น หรือความรู้สึกอย่างไร และมีการแสดงพฤติกรรมอย่างไรในแต่ละประเด็นคำถาม ก่อนที่บุคคลจะได้เป็นพนักงานของหน่วยงานอย่างเต็มตัว

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อที่จะให้ได้บุคลากรพนักงานใหม่ที่มีแนวโน้มจะยอมรับวัฒนธรรมองค์กร

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างระบบการสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล ช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๒.๓ เพื่อให้การคาดเดาบทบาทหน้าที่ของบุคลากรพนักงานใหม่ใกล้เคียงกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์และปฏิบัติตนถูกต้องตามค่านิยม ละครธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินกิจกรรม

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบกิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบกิจกรรม

(๑) กระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการประเมิน

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

พนักงานใหม่ยอมรับบทบาทหน้าที่ใหม่ที่ได้รับมอบหมายและยอมรับค่านิยมตลอดจนบรรทัดฐาน
การทำงานของหน่วยงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

โครงการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวจึงได้กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จำนวน ๑ เล่ม โดยพิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรให้บุคลากร มีอุปกรณ์และวัสดุเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเห็นควรจัดทำแผนระยะสั้น และระยะยาว ดังนี้

แผนระยะสั้น มีกรอบแนวทางในการดำเนินการ (เป็นอย่างน้อย) ดังนี้

- (๑) ชักซ้อมความเข้าใจกับบุคลากรที่ดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่ายฯ
- (๒) กำหนดปริมาณคงเหลือต่ำสุดของอุปกรณ์และวัสดุเพื่อเป็นสัญญาณว่าต้องเบิกอุปกรณ์และวัสดุเข้าคลังหน่วยงาน
- (๓) ให้ความสำคัญกับการเบิกอุปกรณ์และวัสดุให้เพียงพอต่อการทำงานตลอดปีงบประมาณมีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานต่างๆทราบและดำเนินการ

แผนระยะยาว ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำแผนระยะสั้นมาปรับใช้กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน โดยใช้แนวทางที่สามารถจะปฏิบัติได้ และเป็นไปตามวัฒนธรรมขององค์กรที่เคยปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องและไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจัดทำเป็นโครงการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามรายละเอียดโครงการและเมื่อโครงการสิ้นสุดลงหน่วยงานจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวต้องการ คือบุคลากรมีอุปกรณ์และวัสดุเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อวางแผนดำเนินการจัดหาอุปกรณ์และวัสดุให้เพียงพอ
- ๒.๒ เพื่อความรวดเร็ว สะดวก และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานพัสดุ และพนักงานฝ่ายงานต่างๆ ในหน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

- ๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ
- ๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นประชุมเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานพัสดุ เพื่อชักซ้อมความเข้าใจระเบียบแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์
- ๖.๓ แจกแบบสอบถามไปตามฝ่ายงานต่างๆในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อแจ้งความต้องการใช้วัสดุและอุปกรณ์เข้ามาที่ฝ่ายงานพัสดุ
- ๖.๔ ตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อกลั่นกรองการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามแบบสอบถามความต้องการ
- ๖.๕ นำผลการกลั่นกรองนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อทราบและพิจารณาอนุมัติ
- ๖.๖ ดำเนินการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ปีละ ๒ ครั้ง (ประมาณ ๖ เดือน/ครั้ง)
- ๖.๗ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์เฉลี่ยให้ตามจำนวนเจ้าหน้าที่ และตามความต้องการใช้งานของฝ่ายต่างๆตามที่แจ้งความต้องการมา
- ๖.๘ ประเมินผลตามแบบสอบถามว่าพอใจหรือไม่ รวมถึงให้แจ้งปัญหาในการใช้วัสดุสิ้นปี
- ๖.๙ ปรับปรุงแบบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไปตามผลการประเมินในแบบสอบถาม

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ได้สร้างรูปแบบการให้บริการที่ดีในเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงาน ให้พอใช้และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน

กิจกรรมวิถีแสดงออก กิริยา วาจา การแต่งกาย และการวางตนที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติ

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันด้วยพิษของโลกาภิวัตน์และโลกของการแข่งขันและการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่แย่งเวลาในการที่จะปลูกฝังสิ่งดีงามเหล่านี้ไป เกิดการหลงลืมคำว่า “มารยาท” และได้เกิดการทำอะไรต่างๆที่ยึดตนเองเป็นหลัก โดยไม่ได้คำนึงถึงคนในสังคมนรอบข้างว่าเขาจะรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่ตนเองกระทำกล่าวง่ายๆว่า “ไม่เอาใจเขามาใส่ใจเรา เพราะไม่ใช่เรื่องของเรา เรื่องของเรา คือ เราต้องสบาย ต้องได้ ไม่ต้องเสีย หรือต้องสำเร็จ” จึงทำให้สังคมเกิดความสับสนว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม สิ่งใดถูกกาลเทศะ หรือไม่ถูกกาลเทศะ บุคคลที่มีกิริยามารยาทดีจะมีโอกาสได้รับความนิยมชมชอบและชื่นชมจากบุคคลรอบข้าง ไม่มีกิริยาที่แสดงท่าทีข่มคนอื่น เพื่อให้เขาดูด้อยกว่าตนเอง ซึ่งดูเหมือนจะดีที่สร้างสถานการณ์ที่เหนือกว่าบุคคลอื่น แต่สิ่งที่ทำไปนั้น กลับติดลบ เพราะสิ่งที่ทำไปไม่ได้ใจคนที่เห็นหรือคนที่ถูกกระทำ และบางครั้งกลับกลายเป็นการเอาคืน จึงทำให้บรรยากาศดี ๆ ที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขหายไป และถ้าเป็นหน่วยงานที่ต้องทำงานร่วมกันด้วยแล้ว ความร่วมมือในการทำงานจะหายไป ผลงานที่ได้อาจไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ควรจะเป็น บางครั้งดูเหมือนประสบความสำเร็จดี แต่ถ้ามองลึกกลงไปในรายละเอียดแล้วจริง ๆ อาจไม่ได้ประสบความสำเร็จจริง ๆ ก็ได้ การที่จะทำให้ หน่วยงาน และสังคมน่าอยู่นั้น สิ่งที่ต้องปลูกฝังและฝึกฝนมาตั้งแต่แรกเกิด คือ มารยาท เพราะมารยาทแสดงออกมาที่กิริยา วาจา ท่าทางและการพูดจาอาศัยการบอกอย่างเดี๋ยวมไม่ได้ ต้องฝึกเองจนเกิดขึ้นเป็นอัตโนมัติ คนดี มารยาทดีเท่ากันแต่อาจไม่เหมือนกัน เพราะคนมีบุคลิกภาพต่างกัน การแสดงออกย่อมต่างกัน ต้องแสดงออกมาแล้วเป็นผลดีแก่ตัวเพราะทำให้ผู้อื่นพอใจด้วยรู้สึกว่าได้รับเกียรติ เมื่อให้เกียรติแก่ผู้อื่น ตนเองก็จะเป็นผู้มีเกียรติด้วยผู้มาติดต่อราชการประทับใจ คำที่ไม่ควรพูดในการทำงาน ไม่รู้ ไม่ว่าง ไม่ใช่หน้าที่ ดังนั้น กิจกรรมวิถีแสดงออกมารยาท กิริยา วาจา การแต่งกาย และการวางตนที่เหมาะสมที่ควรพึงปฏิบัติ จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลควั้วให้ความสำคัญสอดส่องกำชับ และเน้นย้ำกับบุคลากรพนักงานในองค์กรทุกคนต้องแสดงออกมารยาทที่ดีงาม และการวางตนที่เหมาะสม ทำให้เป็นอัตลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ประจักษ์ของคนทั่วไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติแสดงออกทางกิริยา การไหว้ถูกวิธี สวยงาม มีรอยยิ้ม วาจาสุภาพอ่อนน้อมถูกต้องเหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติแสดงออกทางการแต่งกายตามข้อบังคับ ระเบียบ เหมาะสม ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นอัตลักษณ์เดียวกัน

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติประพฤตินมารยาททางสังคมได้ถูกต้องเหมาะสม ตามกาลเทศะและตามโอกาส ทำให้ซึมซับพบเห็นเป็นที่ประจักษ์

๒.๔ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรในองค์กรมีวินัย มีค่านิยมที่ดีงาม เพื่อเป็นการสืบทอดวัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลควั้ว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลควั้ว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินกิจกรรม

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบกิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อน/รูปแบบกิจกรรม

(๑) การแสดงออกมารยาททางสังคม ได้แก่ การไหว้ทักท้วง สวຍงาม ตามแบบอย่างวัฒนธรรมไทย มีรอยยิ้ม ให้ผู้พบเห็นชื่นชม

(๒) การแสดงออกทางวาจา การมีสัมมาคารวะ การทักทายเมื่อพบกันด้วยวาจาที่สุภาพ

(๓) การแสดงออก การแต่งกาย ได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

บุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เกิดจิตสำนึกสร้างค่านิยมที่ดี ภาพลักษณ์องค์กรโดดเด่น ปรากฏต่อสายตาแก่บุคคลทั่วไป ก้าวไปสู่สังคมและวัฒนธรรมอันดีงาม

โครงการเปลี่ยนวิถีคิด ชีวิตมีสุข

๑. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยเดินทางสู่ปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ เรื่องการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเกี่ยวกับการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการร้องเรียนมากที่สุด โดยเรื่องที่มีการร้องเรียนมากที่สุด คือปัญหาการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง รองลงมา เรื่องการใช้ตำแหน่งหาประโยชน์ เช่น การสอบเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ ระหว่างสำนักการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และ อปท. สตง.มีการให้ข้อมูลชัดเจนถึงบทบาทหน้าที่ที่ทำความเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง และมีการกระทำละเมิดข้อบังคับของกฎหมาย จึงทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นภาพลักษณ์ของผลประโยชน์การทุจริต และการขาดความซื่อตรงในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ยุทธศาสตร์สำคัญของชาติ ด้านการปฏิรูปการปราบปรามทุจริตคอร์รัปชันผู้นำไทยต้องประกาศและทำเป็นตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ตระหนักเห็นว่า การที่จะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อประชาชนและสังคม ควรเริ่มจากบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลผู้ที่เป็นฝ่ายปฏิบัติและขับเคลื่อนนโยบายของฝ่ายบริหารให้ไปสู่เป้าหมาย ควรมีจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่และให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้นถ้าเติมคุณธรรมจริยธรรมลงไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลได้จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม มีความซื่อตรง และปลอดจากการทุจริต องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้จัดทำโครงการเปลี่ยนความคิดชีวิตมีสุขขึ้น เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร และทำให้มีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตไปด้วยพร้อมกัน โดยการสนับสนุนการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภาคีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ของการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยปลูกและปลูกให้มีจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่และให้บริการแก่ประชาชน โดยเติมคุณธรรมจริยธรรมลงไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒.๒ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีโอกาสพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต

๒.๓ เพื่อสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และสร้างความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกันในองค์กร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๖.๓ ดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามกำหนดการ

กระบวนการขับเคลื่อน

(๑) ประชุมใหญ่ ครั้งที่ ๑ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมประชุมสรุปผลการประชุม ครั้งที่ ๑

(๒) อบรม จัดค่ายเพื่อค้นหาแนวทางในการปฏิบัติงานและสร้างการทำงานเป็น ONE TEAM ONE IDENTITY

(๓) ประชุมย่อย (Workshop) เพื่อติดตามการดำเนินงานและซักซ้อมแนวทางในการดำเนินกิจกรรม

(๔) ประชุมใหญ่ ครั้งที่ ๒ เพื่อติดตามผลการดำเนินกิจกรรม ประชุมสรุปผลการดำเนินกิจกรรมและหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมในปีถัดไป

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนจนสามารถก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนความคิด ทำเป็นทีม ทำเพื่อองค์กร และทำเพื่อประชาชน

(๒) การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมโปร่งใสและซื่อตรง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

รายละเอียดโครงการ

(๔) ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร

กิจกรรมปรับปรุงดูแลอาคารสถานที่ใน อบต. และปรับแต่งพื้นที่ให้มีประโยชน์ใช้สอยที่มีประสิทธิภาพ มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

๑. หลักการและเหตุผล

สถานที่ทำงานและสถานที่ให้บริการจัดเป็นสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการมาขอรับบริการของผู้รับบริการ การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในระยะเวลาอันอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น พื้นที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก งบประมาณ เป็นต้น แต่การบริหารจัดการสถานที่ภายในหน่วยงานให้มีพื้นที่สำหรับประโยชน์ใช้สอย มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนเพื่อสามารถปรับเปลี่ยนอิริยาบถในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการสร้างสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงมีการจัดกิจกรรมปรับปรุงดูแลอาคารสถานที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อตกแต่งและจัดสถานที่ให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานและการให้บริการให้กับบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้มาติดต่อราชการ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว และสมาชิกสภาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานกิจกรรมให้กับหัวหน้าหน่วยงานเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม

๖.๓ ดำเนินการตามกิจกรรม

๖.๔ รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ที่มีอยู่อย่างจำกัด

ทำให้มีสถานที่ สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

กิจกรรมขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดในการจัดที่อ่านหนังสือท้องถิ่น รักการอ่าน

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากสถานที่ที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ทำการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านหนังสือประจำหมู่บ้านที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานที่ที่อยู่ในชุมชน และปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมตามแนวทางพระราชรัฐ โดยใช้งบประมาณให้น้อยที่สุด รวมทั้งดูแลให้มีความสะอาด สะดวก พร้อมให้บริการประชาชน ทั้งนี้ ให้จัดทำป้าย “ที่อ่านหนังสือท้องถิ่นรักการอ่าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ต้นแบบ ต่อเนื่อง และเกิดเป็นรูปธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงเห็นเป็นโอกาสอันดีที่จะร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านขึ้นในท้องถิ่น โดยเริ่มต้นภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวกำหนดให้มีมุมอ่านหนังสือโดยพิจารณาจัดหาหนังสือให้เหมาะสมกับการอ่าน ด้วยการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการอ่านหนังสือท้องถิ่นให้บริการแก่บุคลากรในองค์กรและประชาชนที่มาติดต่อในราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านขึ้นภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๓. กลุ่มเป้าหมาย

จัดสรร/ตกแต่งสถานที่ทำงาน เพื่อให้พื้นที่มีประโยชน์ใช้สอยที่มีประสิทธิภาพ มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานกิจกรรมให้กับหัวหน้าหน่วยงานเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม

๖.๓ ดำเนินการตามกิจกรรม

๖.๔ รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานหลัก กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ผู้สนใจสามารถอ่านหนังสือได้ที่มุมอ่านหนังสือที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว และมีผลการดำเนินกิจกรรมหนังสือประจำถิ่นส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนปัญญา ขึ้นในสังคม

โครงการความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและลดขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. หลักการและเหตุผล

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยซึ่งเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการผลักดันให้ส่วนราชการมีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความทันสมัย และขจัดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการเพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ประกอบกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านสร้างสรรค์ ซึ่งจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาการทำงานและการให้บริการ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงจัดทำโครงการประกวดแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานขึ้น โดยใช้หลักการลดขั้นตอนในการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น การประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะร่วมมือในการพัฒนาวิธีการทำงาน ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

๒.๒ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ เสนอขออนุมัติดำเนินการ

๖.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบงานกิจกรรมให้กับหัวหน้าหน่วยงานเพื่อวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม

๖.๓ ดำเนินการตามกิจกรรม

กระบวนการขับเคลื่อน/รูปแบบกิจกรรม

(๑) ผลผลิตพัฒนาระบบการทำงาน แสดงผังขั้นตอนกระบวนการงาน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่ปรับปรุงใหม่ เผยแพร่กระบวนการทำงานของหน่วยงาน

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ทุกหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ทุกหน่วยงานเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งเกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีแผนผังพื้นฐานแสดงการปฏิบัติราชการของกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๓.๖ แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

หน่วยงาน รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

กิจกรรม/โครงการ ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
(๑)		
(๒)		
(๓)		
(๔)		
(๕)		
(๖)		



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่ ๑๐๑ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

เพื่อให้วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรยึดมั่นปฏิบัติและใช้เป็นวิถีการทำงาน มีระบบการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นระบบด้วยการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและเป็นแนวทางการเสริมสร้างและกิจกรรมแผนงาน ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment: ITA) ตัวชี้วัด ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา หน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------|--|-------------------------------|
| ๑. นายพจวรรณศล ธนิกกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายนพดล องคเชษฐ์ | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | ที่ปรึกษา |
| ๓. นายประทีป สุขเกษม | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | ที่ปรึกษา |
| ๔. นางสาวเกตุกาญจน์ สุขเกษม | เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | ที่ปรึกษา |
| ๕. นายชัยวัฒน์ อภิภูมณากุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | ประธานคณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวชญาภาศ พิบูลแถว | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | คณะกรรมการ |
| ๗. นางพนอจิตร นาราภิรมย์ | หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๘. นายชาญชัย ผาแสนถิ่น | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๙. นางสาวกุลนิษฐ์ ดาเชิงเขา | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายศิณวงศ์ มาตกฤษ | ผู้อำนวยการกองศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางภัคกร แก้วมรกต | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นายสุเมธ พระแก้ว | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้


- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร การปรับ/สร้างรูปแบบให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาวางแผนส่งเสริมเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมขององค์กรใหม่ที่ยังไม่มี หรือปรับวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นอีก เพื่อผลักดัน และเปลี่ยนแปลงความเชื่อ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- เป็นผู้ประสานงานหลักในด้านการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในทุกช่องทางที่เกี่ยวกับการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ภายในหน่วยงาน

๓. กำกับดูแล ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ของ สำนัก/กอง และรายงานผลต่อคณะผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว




๔. หน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายพจธุณศล ธนิกกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ปลัด.....	
รองปลัด.....	
ทง.....	
จนท.พิมพ์/ทาน.....	