**คำนำ**

วัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีถือปฎิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรวัฒนธรรมเป็นกรอบการดำเนินงานขององค์กร ที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว จึงใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การ มากว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครบคลุมได้ทุกกรณี ในทางบริการพัฒนาองค์กรจึงใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการแก้ไข โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยเฉพาะการบริการที่มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การให้บริการที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (new process) คือ การบริการใหม่ที่จะเสนอให้กับประชาชน

วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว เป็นการมุ่งให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง (role model) โดยการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง การประพฤติปฏิบัติจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นรูปแบบให้พนักงานปฏิบัติตามและเป็นวัฒนธรรมที่ยึดมั่นของบุคลากรทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

8 กุมภาพันธ์ 2564

สารบัญ

เรื่อง หน้า

บทที่ 1 บทนำ 1

บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 2

บทที่ 3 สภาพโดยทั่วไปขององค์กาบริหารส่วนตำบลชำผักแพว 11

บทที่ 4 แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ 16

บทที่ 5 ตัวชี้วัดและโครงการกิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร 18

ภาคผนวก

* ประกาศใช้แผนพัฒนาองค์กร
* ประชุมประจำเดือนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระเบียบการแต่งกายและการเข้าแถวเคารพธงชาติ
* โครงการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม ทำบุญร่วมกัน
* ภาพกิจกรรมอาสา รณรงค์เก็บกวาดขยะ
* โครงการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรม มอบใบประกาศ “คนดีที่อยากบอก”
* เอกสารปรับปรุงลดขั้นตอนการทำงาน
* บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่
* ภาพส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้กับบุคลากร

-1-

**บทที่ 1**

**บทนำ**

* 1. **หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วม ในองค์กร การปรับตัว (Adaptablity) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้มีภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดแจนปัจจัยทั้ง ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว นั้น เกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

-2-

**บทที่ 2**

**แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นสิ่งที่เรากล่าวถึงกันอยู่เสมอ และให้ความหมายแตกต่างกันไปตามวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร คือแบบแผนของคานิยมร่วม (Shared Values) ความเชื่อ (Beliefs) และฐานคดี (assumption) ที่ชี้นำทัศนคติ พฤติกรรม ระบบ และการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานในองค์กร และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติตนในองค์กร ซึ่งไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษา หรือจะไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นทางการแต่อย่างใด หรือกล่าวได้ว่า “วิธีการที่เราดำเนินการในที่ทำงาน” วัฒนธรรมขององค์กรสามารถสังเกตได้จากการแต่งกายของพนักงาน คำขวัญ วิธีการทำงาน เวลาเข้าออกในการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงาน ฯลฯ และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคตด ค่านิยม ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรอื่นๆ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ หรือ จิตวิญญาณ” ขององค์กร ซึ่งถือเป็นหัวใจขององค์กร

**ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร**

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากวัฒนธรรมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามกลยุทธ์ มิฉะนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว มุ่งความเป็นผู้นำด้านการบริการที่รวดเร็ว แต่วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมที่พนักงานไม่รักษาเวลา และขาดความรับผิดชอบ ทำให้ไม่ใส่ใจการให้บริการ กลยุทธ์ความเป็นผู้นำในการบริการจึงไม่ประสบผลสำเร็จเพราะวัฒนธรรมองค์กรเดิมไม่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรเดิมให้เหมาะกับกลยุทธ์ใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ การทำงานของคนในองค์กรนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยวิธีการศึกษา อบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับให้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม คุณสมบัติสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำ คุณสมบัติของการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ธุรกิจ หรือวงการใดๆ ก็ตามจะ

เป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดที่จะตัดสินใจในเรื่องของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

-3-

(2) การบริหารองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องสร้างสัมพันธภาพให้เกิดทั้งองค์กรการรวมหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีปรัชญาพัฒนาการบริหาร มีแนวคิดวิธีการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อรับช่วงการบริหารในองค์กรต่อไป การบริหารองค์กรจะต้องมีสิ่งข้างต้น

(3) กลไกการสื่อสารและการควบคุมองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง

(4) เรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงาน ความภูมิใจในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความผูกพันในระดับสูงเช่น เรามีลูกน้อง มีความภักดี มีความรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ปกป้องรักษาหน่วยงานนั้นให้มีความเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีพนักงานที่ไม่มีความจงรักภักดี หรือมีทัศนคติที่ไม่ดี จะเป็นลักษณะการปั่นทอง มีลักษณะที่จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

(5) ทีมงาน เรื่องนี้สำคัญมาก มีตัวอย่างมากมายเกี่ยวกับเรืองทีมงานที่หน่วยงานต่างๆ ประสบความสำเร็จโดยการใช้ความสามารถของสมาชิกในทีมให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังนี้นการที่องค์กรจะพัฒนาในส่วนของวัฒนธรรมของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การบริหารองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความเกี่ยวพันที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้า และเติบโตขององค์กรนั้น ในระยะยาว

**องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ**

องค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล ประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังนี้

1. **คุณค่าในองค์กร (Core Value)**

คุณค่าในองคกรเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเลยก็ว่าได้ คุณค่าองค์กร

นั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญอาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุกๆเรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ

1. **สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย**

กิจกรรมสันทนาการถือเป็นอีกตัวช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อทำให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบรัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

-4-

**3. ชื่นชมคนทำดี**

กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ หมั่นสังเกตบ่อยๆว่า มีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆน้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อๆไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

รูปกิจกรรม

**4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน**

กุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง เช่น การลอกผักตบชวาในแม่น้ำ /การรับผิดชอบต่อสังคมโดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลองที่อยู่ในละแวกชุมชนเหล่านี้ การเข้าร่วมกิจกรรมบริจาคโลหิต หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนได้อีกด้วย

รูปกิจกรรม

-5-

**5. เอาใจใส่พนักงาน**

ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กบการเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เป็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไทน เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆน้อยๆ ให้กับพนักงานเหล่านั้น ไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่นๆ ในทุกๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

รูปกิจกรรม

**6. ส่งเสริมการเรียนรู้**

พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหนๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแรงจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องน่ารู้ต่างๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนค่าเรียนในการอบรมภายนอก

รูปกิจกรรม

-6-

**7. สร้างความต่อเนื่อง**

อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมีคือความต่อเนื่อง ไม่ว่าองค์กรเราจะมี

โครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศลก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่างๆ เท่านั้น

รูปกิจกรรม

**8. รับรู้ประวัติความเป็นมา**

ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมาย ที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขารับรู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

**ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร**

1. **วิธีการศึกษา**

โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสิ่งนำเข้า (Input) ในการเสนอกลไกการขับเคลื่อน

ทางยุทธศาสตร์และแผนการปรับปรุงองค์กร โดยใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

1. **การเตรียมการจัดทำแผน**

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรร่วมกับประชาคม ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดย

คัดเลือกคณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร คณะทำงานที่มีความเหมาะสม รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกำหนดประเด็นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ

-7-

1. **การประชุม** โดยการจัดประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและการประชุมเชิง

ปฏิบัติการระดมสมองและผู้เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมทางการบริหาร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

1. **การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นแกระแสแห่งการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน

(Sustainable Organization) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่กลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผน องค์การที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอก ความเป็นนตัวตนขององค์กรนั้น ๆจะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

1. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน
   1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์การไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรม

องค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงานทุกคนตั้งแต่เบอร์ 1 ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวัน หรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานจ้างเหมา ซึ่งนำไปสู่ “องค์กรแห่งความยั่งยืน”

* 1. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง

วัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับ สิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถทำนายได้ว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมัวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

* 1. ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง

ในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความยั่งยืนหรือมัวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงาน ก็อาจจะ ไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์การยั่งยืนได้

2.4 ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาหรือ วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งอาจเขียนออกมาในรูป ของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจัยในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กร สามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาส

ในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

-8-

2.5 ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองคาพยพหรือ องค์กร ให้ฝ่าพันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

2.6 ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคอ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิด ที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้ง น้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์การเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

2.7 การตัดสินใจ (Decision Making ) : การตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆคน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สองคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

2.8 การรวมพลัง (Synergy) : องค์กรจะต้องมีความสามัคคี การรวมพลังของทุกคน ทำให้งานในองค์กรนั้นสำเร็จ

2.9 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค (Goal and Objective) : องค์การใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ดั่งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยันอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

2.10 การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ และพัฒนาการบริหารงานภายในองค์การและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustaimable Organization)

-9-

3. กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ (Creating the Organzation Culture)

ขั้นตอนที่หนึ่ง การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Formulate Strategic Values) คือ ค่านิยมเชิบกลยุทธ์ คือ ความเชื่อ พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการกลั่นกรองของสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจประชากร นโยบายสาธารณะ เทคโนโลยีและสังคม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดที่องค์กรสามารถที่จะเผชิญได้

ขั้นตอนที่สอง พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม (Develop Culture values) คือ ค่านิยมที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อขององค์กรที่ว่า องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไร และเมื่อใดถ้าองค์กรไม่พยายามที่จะพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับ การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ก็จะเป็นการจบไปกับความว่างเปล่าของกลุ่มค่านิยม ดังนั้นพนักงานในองคการจำเป็นที่จะต้องมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีความมั่นคงเพื่อเป็นการเชื่อมโยงหรือสนับสนุนค่านิยมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ขั้นตอนที่สาม การสร้างวิสัยทัศน์ (Create vision) วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์กรว่าจะเหมือนหรืออยู่ ณ จุดใด ในอนาคตขององค์การหลังจากที่มีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมแล้วองค์กรก็จะกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้เป็นแนวทางร่วมกันระหว่างค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาเป็น อันดับแรกก่อนที่จะมีการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรและสื่อสารผ่านพนักงานทุกคน สำหรับ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่สี่ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ (Initiate Implementation Strategies) เป็นการสร้างค่านิยม และเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์มักจะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาการ ออกแบบองค์กรไปจนถึงการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานที่มีค่านิยมร่วม และดำเนินการตามค่านิยมร่วมนั้น โดยมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ห้า การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinfore Culture Behavior) การเสริมแรงพฤติกรรม ทางวัฒนธรรมสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบแรก การจัการระบบการใช้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์กร ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพฤติกรรมในหลายๆ ด้านเพื่อให้เกิดค่านิยมแก่พนักงาน รูปแบบที่สององค์กร จะต้องบอกเรื่องราวต่างๆ ไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม รูปแบบที่สาม องค์การจะต้องเน้น พนักงานในสิ่งต่างๆ ที่สำคัญๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ดังนั้นองค์ก็จะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้พนักงานทำในสิ่งที่เหมาะสม

-10-

4. การปรับ/สร้างวัฒนธรรมองค์การ (Culture Development) การปรับ/สร้างวัฒนธรรม

องค์กร หมายถึง การปรับ/สร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีการเรียนรู้ ซึ่งแสดง ออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากร เทคโนโลยีที่ใช้ ศัพท์หรือภาษาเฉพาะทาง รูปแบบของงาน ตลอดจนเงื่อนไข และคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

ลักษณะร่วมของตนในองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

🞜ซื่อสัตย์โปร่งใส ไว้ใจได้

🞜รักองค์กร

🞜หัวก้าวหน้า

🞜มีความคิดเชิงกลยุทธ์

🞜ร่วมกันทำงานเป็นทีม และให้บริการดี

🞜รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

🞜ทุ่มเททำงาน รักการให้บริการ

🞜รักษาผลประโยชน์ขององค์กร

🞜มีความรับผิดชอบ

🞜จริงใจไม่เอาเปรียบ

🞜วางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ

🞜เป็นคนดีมีน้ำใจ เป็นตัวอย่างที่ดี

ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กร

🖝สร้างจิตวิญญาณที่จำทำงานร่วมกันเป็นทีม

🖝สร้างบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร

🖝เป็นกลไกควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

🖝สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างของแต่ละองค์กร

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดี

🙤สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจ

🙤สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด

🙤การสื่อสารเป็นแบบเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับรู้ข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

🙤มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

🙤การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ว่าสาเหตุมาจากอะไรก็ตาม จะต้องคำนึงของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

🙤ต้องมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน

🙤สมาชิกแต่ละคนต้องมีความจริงใจ และความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

-11-

**บทที่ 3**

**สภาพโดยทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**

ประวัติตำบลชำผักแพว

ตำบลชำผักแพว เป็นพ้นที่ราบสูงมีภูเขา เนื่องจากติดกับเทือกเขาใหญ่จึงมีทั้งพื้นที่ราบและภูเขา มีพืชล้มลุกเกดขึ้นมากเรียวว่า “ผักแพว” เมื่อมีการตั้งชื่อตำบลจึงใช้ชื่อว่า ตำบลชำผักแพว ตั้งแต่นั้นมา กรมป่าไม้ได้ประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ โดยได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดบริเวณที่ดินป่าเขาใหญ่ ตำบลชำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีพื้นที่ส่วนหนึ่งในเนื้อที่ 1,355,468.75 ไร่ หรือ 2,168.75 ตารางกิโลเมตร ซึ่งลงประกาศในราชกิจานุเบกษา เล่ม 79 ตอนที่ 86 ลงวันที่ 18 กันยายน 2505

ตำบลชำผักแพวได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว จากสภาตำบลชำผักแพว เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 มีประธานกรรมการบริหารและนายกอง๕การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ชื่อ – สกุล | ดำรงตำแหน่ง  พ.ศ.... ถึง พ.ศ.... | หมายเหตุ |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6. | นายจำลอง รักชาติ  นายปัญญา รักชาติ  นายสุบิน บรรพต  นายสุบิน บรรพต  นายสุบิน บรรพต  นายสนม โสป่าสัก | พ.ศ.2540 – พ.ศ.2542  พ.ศ.2542 – พ.ศ.2544  พ.ศ.2544 – พ.ศ.2546  พ.ศ.2547 – พ.ศ.2550  พ.ศ.2551 – พ.ศ.2555  พ.ศ.2556 – ปัจจุบัน | โดยตำแหน่ง  สภาเลือกตั้ง  สภาเลือกตั้ง  เลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน  เลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน  เลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน |

-12-



ตราขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

บ้านชำผักแพวเป็นที่ราบล่ม ชาวบ้านเรียกว่า “น้ำซับ” (น้ำคำหรือน้ำชำ) และในน้ำซับมีผักชนิด

หนึ่งขึ้นอยู่ และบริโภคได้ พืชชนิดนั้นเรียวว่า “ผักแพว” ฉะนั้น หมู่บ้านจึงตั้งชื่อหมู่บ้านตามคำนั้นว่า “คำผักแพว” ตามภาษาท้องถิ่นที่ใช้เรียกกันในสมัยก่อน ต่อมาชื่อของหมู่บ้านได้เปลี่ยนจาก “คำผักแพว” มาเป็น “ชำผักแพว” ตามคำบอกเล่ามากว่า 150 ปี

ดังนั้น ตราองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

ภูเขา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งอุดมสมบูรณ์มีสกุนาบินอยู่บนท้องฟ้า

ผักแพว หรือผักไผ่ เป็นพืชล้มลุก สูง 30 – 35 เซนติเมตร ลำต้นทอดเลื้อยไปตามพื้นดินและมีรากงอกออกตามข้อที่เลื้อยไปสัมผัสกับผิวดิน ใบมีลักษณะเป็นรูปหอก ขอบใบเรียว กว้าง 2 – 3 เซนติเมตร และยาว 5 – 8 เซนติเมตร ออกดอกเป็นช่อ ขนาดเล็ก สีขาวนวล หรือชมพูม่วง เมล็ดเล็ก ขยายพันธุ์ด้วยวิธีปักชำ หรือเพาะเมล็ด ปลูกได้ตลอดปี ใช้รับประทานกับลาบ ช่วยดับกลิ่งคาว คุณสมบัติทางสมุนไพรคือ ช่วยขับลม

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล ชำผักแพว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 5 ตำบลชำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี อยู่ห่างจากอำเภอแก่งคอยประมาณ 13 กิดลเมตร

อาณาเขตตำบลชำผักแพวเนื้อที่ตำบลชำผักแพวมีทั้งหมด 85.345 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 30,597 ไร่ และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

-13-

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลท่ามะปราง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลห้วยแห้งและตำบลตาลเดี่ยว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ของอำเภอแก่งคอย มีทั้งบริเวณที่ราบค่อนข้างสูง สลับเนินเขาและภูเขา พื้นที่ทางตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทิศเหนือและตะวันตกเฉียงเหนือ เป็นที่ราบสูงและภูเขา โดยเฉพาะด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือ เต็มไปด้วยเทือกเขาสูงต่ำ สลับซับซ้อน จึงได้ถูกกำหนดเป็นป่าสงวนแห่งชาติ และเขตวนอุทยานแห่งชาติ

ภูมิอากาศ มี 3 ฤดู

- ฤดูร้อน เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ จนถึงประมาณกลางเดือนพฤษภาคม

- ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคม จนถึงประมาณต้นเดือนตุลาคม

- ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนตุลาคม จนถึงประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์

เขตการปกครอง

ตำบลชำผักแพว ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน 10 หมู่

แผนที่ตำบลชำผักแพว

-14-

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ประกอบอาชีพหลัก คือการทำนา เลี้ยงสัตว์ พนักงานบริษัท รับจ้างทั่วไป และอาชีพค้าขาย เนื่องจากตำบลชำผักแพวมีพื้นที่กว้าง พื้นที่ดังกล่าวจึงใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นจึงไม่มีหน่วยธุรกิจที่ดำเนินกิจการในเขตตำบลชำผักแพว

สภาพทางสังคม

การศึกษา

สถาบันในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว มีอยู่ 2 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล 3 ขวบ นอกนั้นเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 4 แห่ง สรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนวัดบ้านดง
2. โรงเรียนวัดโคกกรุง
3. โรงเรียนวัดสุนทริการวาส
4. โรงเรียนวัดชำผักแพว

ศาสนา

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | รายละเอียด | ที่ตั้ง |
| 1 | วัดบ้านดง | หมู่ที่ 1 |
| 2 | วัดโคกกรุง | หมู่ที่ 2 |
| 3 | วัดชำผักแพว | หมู่ที่ 3 |
| 4 | วัดป่าไผ่ | หมู่ที่ 5 |
| 5 | วัดสุนทริกาวาส | หมู่ที่ 8 |
| 6 | วัดวังแพ | หมู่ที่ 9 |
| 7 | วัดธารน้ำตก | หมู่ที่ 10 |
|  |  |  |

สาธารณสุข

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | รายละเอียด | ที่ตั้ง |
| 1 | โรงพยาบาลสุขเสริมสุขภาพประจำตำบลชำผักแพว | หมู่ที่ 2 |
| 2 | โรงพยาบาลสุขเสริมสุขภาพประจำตำบลดอนจอน | หมู่ที่ 4 |
|  |  |  |

-15-

การบริหารพื้นฐาน

การคมนาคม

ถนนลาดยางขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพวหมู่ต่างๆ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| หมู่ที่ | ชื่อถนน | กว้าง | ระยะทาง | หมายเหตุ |
| 1 | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | - | สายเชื่อมต่อ ต.ทับกวาง |
| 2 | สายแก่งคอย – บ้านนา | 8 เมตร | 3,500 เมตร | แบ่งเขต อบต.ชำผักแพว กับ อบต.ห้วยแห้ง |
|  | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | 1,000 เมตร |  |
| 3 | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | 1,000 เมตร |  |
| 4 | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | 1,030 เมตร | แบ่งเขต หมู่ 4 และ 1 |
| 5 | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | 500 เมตร |  |
| 8 | สายชำผักแพว – มะขามป้อม |  |  |  |
| 9 | สายโคกกรุง – บ้านดง | 6 เมตร | 1,055 เมตร |  |
| 10 | สายเขาเกตุ – โป่งก้อนเส้า | 6 เมตร | - |  |

ข้อมูลอื่น

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ทรัพยากรป่าไม้

ตำบลชำผักแพวมีพื้นที่ทางตะวันออกของตำบลเป็นผู้เขาเป็นส่วนมากและเป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณ 9,764 ไร่ ดังนั้น จึงมีสภาพป่าไม้เป็นป่าดิบแล้ง และป่าเบญจพรรณ ไม้สำคัญได้แก่ไม้ยางนา

ทรัพยากรน้ำ

ตำบลชำผักแพวมีลำห้วย ลำคลองธรรมชาติไหลผ่าน จำนวน 2 สาย ดังนี้

1. คลองห้วยเสือ ต้นน้ำจากอ่างเก็บน้ำบ้านดง หมู่ที่ 1 ตำบลชำผักแพว ลำคลองผ่าน หมู่ที่ 1,3 และหมู่ที่ 6

2. คลองชำผักแพว ต้นน้ำจากอ่างบ้านดง ลำคลองผ่าน หมู่ที่ 1,3,5,9,2 และไหลผ่านตำบลห้วยแห้ง

-16-

ตารางแสดงขนาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นที่เป็นจุดสำคัญ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ชื่อ | ที่ตั้ง | ขนาดพื้นที่ | ลักษณะการใช้ประโยชน์ |
| 1 | สระน้ำ | หมู่ที่ 1 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 2 | อ่างเก็บน้ำบ้านดง | หมู่ที่ 1 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 3 | ฝายโคกกรุง | หมู่ที่ 2 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร |
| 4 | ฝายชำผักแพว | หมู่ที่ 3 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 5 | สระสาธารณะ | หมู่ที่ 4 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 6 | ฝายโคกกรุง | หมู่ที่ 5 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 7 | ฝายห้วยเสือ | หมู่ที่ 6 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 8 | สระธารณะ | หมู่ที่ 8 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 9 | คลองชลประทาน | หมู่ที่ 9 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |
| 10 | อ่างเก็บน้ำมหาลัยจุฬาฯ | หมู่ที่ 9 | ไม่มีข้อมูล | ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค |

มวลชนจัดตั้ง

จากสภาพพื้นที่ชุมชนของตำบลชำผักแพว มีลักษณะการกระจายอยู่ตามพื้นที่กันเป็นกลุ่ม มีถนนสายหลักที่ผ่านหมู่บ้านเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางชุมชน ได้แก่ วัด โรงเรียน และศาลากลางบ้านฯ ไม่กี่สาย ซึ่งมีกระจ่ายทั้งตำบล ประชาชนส่วนใหญ่ จึงไปใช้วัด โรงเรียนและศาลากลางบ้านที่มีรัศมีอยู่ใกล้กับบ้านของตนทำให้วัด โรงเรียน และศาลากลางบ้านแต่ละแห่งมีความสำคัญเท่าๆกัน

กลุ่มสถาบันต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นในตำบลชำผักแพว มีอยู่จำนวนไม่มากความพร้อมในการรวมกลุ่มของชุมชนตำบลชำผักแพว ในการก่อตั้งเป็นกลุ่มใหญ่นั้นยังไม่พร้อมมากนัก เพราะไม่ค่อยมีเวลาว่าง ต้องรับจ้าง ทำงานบริษัทต่างๆ แต่ความพร้อมในการรวมกลุ่มเดิมนั้นมีความพร้อมพอสมควรแต่ต้องมีการกระตุ้นจูงใจบ้าง ในบางครั้ง ซึ่งกลุ่มพลังมวลชลหรือกลุ่มต่างๆ ที่รวมกันในตำบลชำผักแพวมีกลุ่มต่างๆ สรุปดังนี้

1. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลชำผักแพว จำนวน 10 กลุ่ม

2. กลุ่มแม่บ้านบ้านดง จำนวน 28 คน

3. กลุ่มเกษตรการทำนา หมู่ที่ 6 จำนวน 8 คน

4. กลุ่มลูกเสือ จำนวน 150 คน

5.กลุ่ม อปพร. จำนวน 116 คน

6. กลุ่มอาสาพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน 130 คน

-17-

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

โครงสร้างการบริหาร

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว แบ่งโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ

* สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี 18 คน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราว

ละ 4 ปี มีหน้าที่ออกข้อบัญญัติ และควบคุมดูแลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

* คณะผู้บริหาร กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร อบต. (ม.58) ประกอบด้วยนายกองค์การ

บริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และรองนายก 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง เป็นควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. และนอกจากนี้กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบล และจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่างๆ ตามปริมารและคุณภาพของงานโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบงานประจำทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยมีการแบ่งหน่ว่ยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 กอง ดังนี้

1. สำนักงานปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม

-18-

โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

**ผังองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว**

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2 คน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กองช่าง

กองคลัง

สำนักงานปลัด

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม

-19-

แต่ละหน่วยจะมีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างรับผิดชอบปฏิบัติงาน โดยมีอัตรากำลัง

พนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 45 คน ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 13 คน
2. ลูกจ้างประจำ 1 คน
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ 8 คน
4. พนักงานจ้างทั่วไป 18 คน
5. ครู 2 คน
6. พนักงานจ้างเหมา 3 คน

หน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2567 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ดังนี้

อำนาจหน้าที่ของ อบต.

1.พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66 )

2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

1. จัดให้มีบำรุงทางน้ำและทางบก

2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การผักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

-20-

6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12. การท่องเที่ยว

13. การผังเมือง

-21-

บทที่ 4

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 25642567)

แผนปฏิบัติการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระยะ 4 ปี การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | แนวทาง | กิจกรรม | จำนวน/ความถี่ | แผนปฏิบัติการ 4 ปี | | | | รวมทั้งหมด |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 |
| 1 | การสื่อสารให้บุคคลในสังกัด | 1.การสอดแทรกความรู้ในวาะการประชุมประจำเดือน โดยกำหนดให้มี  - กิจกรรมกาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียรู้วัฒนธรรมองค์กร  - การประชุมประจำเดือนพนักงาน  - การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ | 1 ครั้ง /เดือน  1 ครั้ง / เดือน | 12 ครั้ง  12 ครั้ง | 12 ครั้ง  12 ครั้ง | 12 ครั้ง  12 ครั้ง | 12 ครั้ง  12 ครั้ง | 48 ครั้ง  48 ครั้ง |
|  |  | 2.การฝึกอบรมบุคลากรในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร  - การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเครารพผู้อื่น | 1 ครั้ง / เดือน | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง |
|  |  | 3.จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องการจัดการความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร  -จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร | 1 ครั้ง / เดือน | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 12 ครั้ง | 48 ครั้ง |
|  |  | 4.จัดโครงการพัฒนาจิตใจคนโดยนำบุคลากรเข้าฝึกอบรมพัฒนาจิตใจด้านจริยธรรมคุณธรรม ปลูกฝังค่านิยม อบต.ชำผักแพว พร้อมร่วมทำบุญและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์  -โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมคณะบริหารและพนักงานส่วนตำบล  -จัดกิจกรรมจิตอาสา จัดให้มีการรณรงค์เก็บกวาดขยะ | 1 ครั้ง / ปี  2 ครั้ง / ปี | 1 ครั้ง  2 ครั้ง | 1 ครั้ง  2 ครั้ง | 1 ครั้ง  2 ครั้ง | 1 ครั้ง  2 ครั้ง | 4 ครั้ง  8 ครั้ง |
| ที่ | แนวทาง | กิจกรรม | จำนวน/ความถี่ | แผนปฏิบัติการ 4 ปี | | | | รวมทั้งหมด |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 |
| 2 | สร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม | 1.ดำเนินกิจกรรมพิจารณาคัดเลือกทูตค่านิยมองค์กร โดยพิจารณาในระดับ กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง  - ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว  - มอบประกาศเกียรติคุณในที่ประชุม | 1 ครั้ง / ปี | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง |
|  |  | 2.กำหนดให้มีกิจกรรมตั้งปฏิบัติญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร | 1 ครั้ง / ปี | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 4 ครั้ง |
|  |  | 3.จัดทำโครงการนำบุคลากรของหน่วยงานศึกษาดูงานที่ประสบความสำเร็จ | 1 ครั้ง / ปี | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 4 ครั้ง |
|  |  | 4.มีการประเมินผู้บังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นวัฒนธรรมองค์กร | 1 ครั้ง / ปี | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 4 ครั้ง |
| 3 | การสร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง | 1.จัดทำหน่วยงานให้เป็นสำนักงานที่ยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร  - การปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน  - โครงการบุคลากรสมรรถนะสูง  - การจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาล | 1 กิจกรรม/ปี   1. กิจกรรม/ปี   1 ครั้ง / ปี | 1กิจกรรม  2กิจกรรม  1 ครั้ง | 1กิจกรรม  2กิจกรรม  1 ครั้ง | 1กิจกรรม  2กิจกรรม  1 ครั้ง | 1กิจกรรม  2กิจกรรม  1 ครั้ง | 4กิจกรรม  8กิจกรรม  1 ครั้ง |
|  |  | 2.การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้กับบุคลากร  - โครงการวันออกกำลังกาย | 1 ครั้ง/สัปดาห์ | 48 ครั้ง | 48 ครั้ง | 48 ครั้ง | 48 ครั้ง | 192ครั้ง |

-23-

บทที่ 5

ตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่านิยม | ความหมาย | กิจกรรม/โครงการ  A (แนวทาง) | เกณฑ์ชี้วัดหลัก | | |
| ระดับพื้นฐาน  D  (ปฏิบัติ) | ระดับพื้นฐาน  L  (การเรียนรู้) | ระดับต้นแบบ  I  (การบรูรณาการ) |
| B | Brain(สมอง/ปัญญา)  การเพิ่มทุนทางปัญญาโดยการอ่าน ฟัง ถาม เขียน พูด และทำอย่างมีประสิทธิภาพ | กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร | มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร | มีการสอดแทรกและเปลี่ยนเรียนรู้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการประชุม/อบรมสัมมนา | สามารถถ่ายทอดความรู้และการประยุกต์ใช้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน |
| B | Brain(สมอง/ปัญญา)  การเพิ่มทุนทางปัญญาโดยการอ่าน ฟัง ถาม เขียน พูด และทำอย่างมีประสิทธิภาพ | โครงการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร | มีการจัดศูนย์ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | มีการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น ทำสื่อ โปสเตอร์ แผ่นพับ | ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร สามารถถ่ายทอดความรู้ Best Practice  ให้แก่องค์กรอื่นในการศึกษาดูงาน |

-24-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่านิยม | ความหมาย | กิจกรรม/โครงการ  A (แนวทาง) | เกณฑ์ชี้วัดหลัก | | | |
| ระดับพื้นฐาน  D  (ปฏิบัติ) | ระดับพื้นฐาน  L  (การเรียนรู้) | ระดับต้นแบบ  I  (การบรูรณาการ) |
| A1 | Altruism (จริงใจ เห็นแก่ส่วนรวม) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมมือ | โครงกาจิตอาสา | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ร่วมกันรณรงค์และทำความสะอาด ถนนสาธารณะ ในพื้นที่ของทุกชุมชน เพื่อให้ทุกคนเสียสละและสร้างความร่วมมือจากประชาชนในชุมชน | ในทุกบุคคลทุกกลุ่มในชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินการณรงค์รักษาความสะอาดในทุกหลังคาเรือนรวมทั้งถนนสาธารณะ | สามารถเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ตลอดจนประชาชนชุมชน “เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม” โดยการรักษาความสะอาดเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน |
| N | New Creation  (สร้างสรรค์)  สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | กิจกรรมสร้างนวัตกรรมการบริการประชาชน | มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการบริการประชาชน | มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการบริการประชาชนและให้ประโยชน์กับองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพวอย่างเป็นรูปธรรม | งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมใหม่ๆเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน |
| N | New Creation  (สร้างสรรค์)  สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | กิจกรรมในการปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน | มีกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่  เพื่อบริการประชาชน | นำกิจกรรมไปขยายผลต่อเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน | นำผลงานออกเผยแพร่สู่สาธารณะ |

-25-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่านิยม | ความหมาย | กิจกรรม/โครงการ  A (แนวทาง) | เกณฑ์ชี้วัดหลัก | | | |
| ระดับพื้นฐาน  D  (ปฏิบัติ) | ระดับพื้นฐาน  L  (การเรียนรู้) | ระดับต้นแบบ  I  (การบรูรณาการ) |
| G | Good Governance | การทำดัชนีชี้วัดธรรมภิบาลองค์กร | มีการทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กรและธรรมาภิบาลของบุคคล | ขยายผลนำไปสู่ชุมชนกลุ่มอาชีพต่างๆ | เป็นองค์กรต้นแบบด้านความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีมาตรฐาน |
| P | Plan/articipation  (แผน/กรณีส่วนร่วม)ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม | โครงการประชาคมแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | มีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล โดยมีประชาชน/ชุมชน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน | สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรจัดทำแผนชุมชน และแผนอื่นๆ | เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม |
| P | Plan/articipation  (แผน/กรณีส่วนร่วม)ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม | การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | มีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ | นำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ | เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ |
| P | Plan/articipation  (แผน/กรณีส่วนร่วม)ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม | การฝึกทักษาการทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพ PDCA | บุคลากรทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ | การขยายผลการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพในการปฏิบัติงานสู่ชุมชนต่อไป | เป็นต้นแบบในการใช้วงจรคุณภาพ PCCA สู่ความสำเร็จ |

-26-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่านิยม | ความหมาย | กิจกรรม/โครงการ  A (แนวทาง) | เกณฑ์ชี้วัดหลัก | | |
| ระดับพื้นฐาน  D  (ปฏิบัติ) | ระดับพื้นฐาน  L  (การเรียนรู้) | ระดับต้นแบบ  I  (การบรูรณาการ) |
| H | Human Rights (สิทธิมนุษยชน) ให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่นตามสิทธิมนุษยชน | การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น | พนักงานมีความเข้าใจ สามารถอธิบายความสำคัญและสาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมืองได้ | พนักงานมีการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญและเผยแพร่สาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมือง | เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญ |
| R | Respect (การให้เกรียติ) | ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | พนักงานสามารถระบุและอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติที่ให้เกรียติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ | พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้ความเจ้าใจในพฤติกรรมการปฏิบัติที่ให้เกียรติผู้อื่นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ | เป็นต้นแบบในการสร้างความรู้และความตระหนักในการให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเนของผู้อื่นได้ |
| P | Plan2articipation (แผน/การมีส่วนร่วม)ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฎิบัติงานสุ่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม | การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | มีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ | นำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปปฎิบัติเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ | เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ |

-27-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่านิยม | ความหมาย | กิจกรรม/โครงการ  A (แนวทาง) | เกณฑ์ชี้วัดหลัก | | |
| ระดับพื้นฐาน  D  (ปฏิบัติ) | ระดับพื้นฐาน  L  (การเรียนรู้) | ระดับต้นแบบ  I  (การบรูรณาการ) |
| A2 | Actimeness (กระตือรือร้น ขยันหมื่นเพียร) มีความกระตืนรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน | กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร | พนักงานปฏิบัติงานไม่ล่าช้ากว่าเวลามาตรฐานที่เทศบาลประกาศกำหนดและเอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการโดยสร้างความพึงพอใจในระดับมาก | พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็วกว่าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพวกำหนดและเอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการจนได้รับการชมเชย | พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็ว ทำงานเชิงรุกสนุกกับการทำงาน คิดใหม่ ทำใหม่ เอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการสร้างความประทับในจนได้รับการชมเชยและได้รับการยกย่อง |
| A2 | Actimeness (กระตืนรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน | กิจกรรมการออกกำลังกาย | ให้พนักงานส่วนตำบลได้ออกกำลังกาย สัปดาห์ละ 1 วัน | พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและรณรงค์ให้ผู้อื่นหันมาเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย | พนักงานส่วนตำบล เป็นผู้นำในการสร้างความรู้และเห็นความสำคัญในการออกกำลังกาย |
| A2 | Actimeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน | โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กร | พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ได้รับความรู้จากการเปิดโลกทัศน์ ไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน | นำความรู้ที่ได้มาเปรียบเทียบกับตัวเองและในระดับองค์กร | ได้นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขในการส่วนตัวและส่วนรวม |

-28-

แผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ค่านิยม | โครงการ/กิจกรรม | ผลผลิตโครงการ | งบประมาณ  (บาท) | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | พ.ศ. 2563 | | | พ.ศ. 2564 | | | | | | | | |
| ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| 1 | B | กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร | -การสอดแทรกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการประชุม ดังนี้  -การประชุมประจำเดือน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| สมอง/ปัญญา | | -การประชุมกองฯ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | A1 | โครงการจิตอาสา | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ร่วมกันรณรงค์และทำความสะอาดหมู่บ้านในเขตตำบลชำผักแพว 3 เดือน/ครั้ง รวมปีละ 4 ครั้ง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| จริงใจ | |
| 3 | N | กิจกรรมสร้างนวัตกรรมการบริการประชาชน | ทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริการประชาชนที่สอดคล้องกับภารกิจของตนเอง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | N | กิจกรรมสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| สร้างสรรค์ | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

-29-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ค่านิยม | โครงการ/กิจกรรม | ผลผลิตโครงการ | งบประมาณ  (บาท) | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | พ.ศ. 2563 | | | พ.ศ. 2564 | | | | | | | | |
| ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| 5 | G | การจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์การ | กิจกรรมสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริการประชาชน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ธรรมาภิบาล | |
| 6 | P | โครงการประชาคมแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว | สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามมามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | P | โครงการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร | องค์กรมมีแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | P | โครงการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมตามระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) | พนักงานทำงานเป็นทีมจัดวงจรคุณภาพ (PDCA)ตามภารกิจงานที่ปฏิบัติจริง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| การมีส่วนร่วม | |
| 9 | H | การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น | -การณรงค์ เรื่องสิทธิมนุษยชนและสร้างวัฒนธรรมการเคารพผู้อื่น เช่น การไหว้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | R | ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบล | ยกยอ่งคนดีในด้านต่างๆ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| การให้เกียรติ | |

-30-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ค่านิยม | โครงการ/กิจกรรม | ผลผลิตโครงการ | งบประมาณ  (บาท) | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | พ.ศ. 2563 | | | พ.ศ. 2564 | | | | | | | | |
| ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| 11 | A2 | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง | เพิ่มขีดความสามารถให้กับบคุลากร นำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | A2 | โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมองค์กร | ได้นำความรู้ที่ได้มาปรับใช |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| กระตือรือร้น | |

สรุปแบบประเมินการสำรวจบรรยากาศภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว (Organization Climate)

ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม (Cultuer) ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านการอุทิศตน และความมุ่งมั่นในการทำงาน (Presonal Contrebution) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการจัดการความรู้ (KM)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| คำถาม | มากที่สุด  5 | มาก  4 | ปานกลาง  3 | น้อย  2 | น้อยที่สุด  1 | X | ร้อยละ |
| 1.ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอด |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจและมีความสุขที่สามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงานเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำมีประโยชน์และมีคุณค่า |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกตามทางเพศ |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ |  |  |  |  |  |  |  |
| 11.ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ |  |  |  |  |  |  |  |
| 12.ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |  |  |
| 13.ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม |  |  |  |  |  |  |  |
| 14.ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น |  |  |  |  |  |  |  |
| 15.ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รับชั่น |  |  |  |  |  |  |  |

หน้า 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| คำถาม | มากที่สุด  5 | มาก  4 | ปานกลาง  3 | น้อย  2 | น้อยที่สุด  1 | X | ร้อยละ |
| 16.ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน |  |  |  |  |  |  |  |
| 17.ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |  |  |
| 18.การทำงานของข้าพเจ้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของข้าพเจ้า |  |  |  |  |  |  |  |
| 19.องค์กรของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ |  |  |  |  |  |  |  |
| 20.ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากองค์กรของข้าพเจ้า |  |  |  |  |  |  |  |
| 21.ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |  |  |
| 22.องค์กรของข้าพเจ้าได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในองค์กร |  |  |  |  |  |  |  |

*จากตาราง* จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว จำนวน................คน ได้กรอกแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์กร 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ

1. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานได้สำเร็จตรงเวลา คิดเป็น ร้อยละ..............................
2. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คิดเป็น ร้อยละ...............................

และข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จ

1. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอด คิดเป็น ร้อยละ............................

*ข้อเสนอแนะ*

1. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา

บันทึกรายงานการประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

วันที่......................กุมภาพันธ์  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

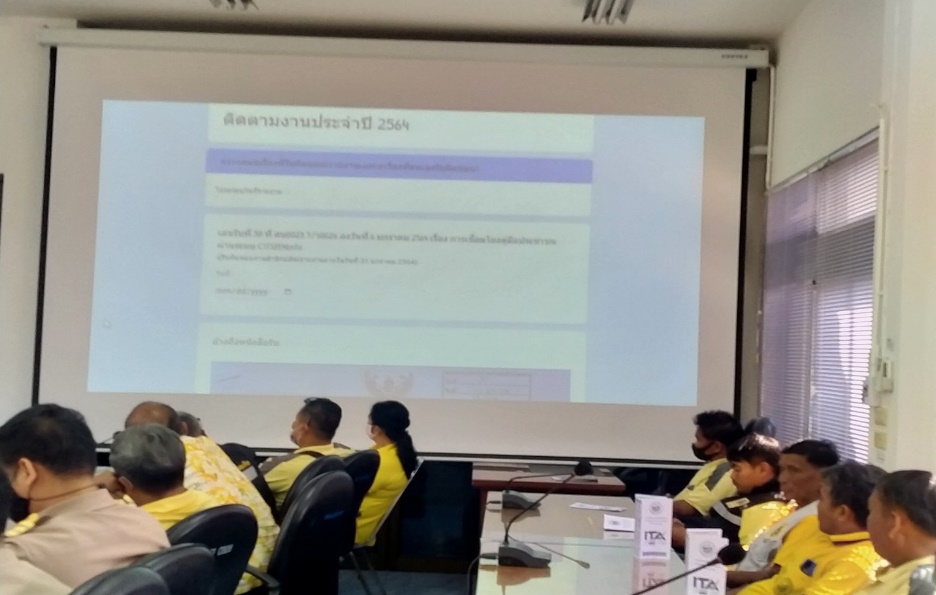
ภาพประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี









แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

### คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ⬜ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับ

### ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

⬜ 1)ชาย ⬜ 2) หญิง

2. อายุ

⬜ 1) น้อยกว่า 36 ปี ⬜ 2) 36-45 ปี

⬜ 3) 46-55 ปี ⬜ 4) 56 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

⬜ 1) ข้าราชการ ⬜ 2) ลูกจ้างประจำ

⬜ 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ ⬜ 4) คนงานทั่วไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว

⬜ 1) น้อยกว่า 6 ปี ⬜ 2) 6-10 ปี

⬜ 3) 11-15 ปี ⬜ 4) 16-20 ปี

5. ท่านทำงานในสังกัด อยุ่ สำนัก/กอง

⬜ 1) สำนักปลัด ⬜ 2) กองคลัง ⬜ 3) กองช่าง

⬜ 4) กองการศึกษาฯ ⬜ 5) กองสวัสดิการสังคม

**ส่วนที่ 2 ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย **✓** ลงในช่องด้านขวามือท้ายข้อความแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวตามความรู้สึกหรือความ

เป็นจริงจากความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชำผักแพว ของผู้ตอบแบบสอบถาม

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ข้อ | ความสำเร็จในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
| มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ |  |  |  |  |  |
| 2 | ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอด |  |  |  |  |  |
| 3 | ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 4 | ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 5 | ข้าพเจ้ามีความภูมิใจและมีความสุขที่สามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา |  |  |  |  |  |
| 6 | ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงานเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำมีประโยชน์และมีคุณค่า |  |  |  |  |  |
| 7 | สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข |  |  |  |  |  |
| 8 | ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกตามทางเพศ |  |  |  |  |  |
| 9 | ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ |  |  |  |  |  |
| 10 | ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ |  |  |  |  |  |
| 11 | ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 12 | ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |
| 13 | ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม |  |  |  |  |  |
| 14 | ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น |  |  |  |  |  |
| 15 | ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รับชั่น |  |  |  |  |  |
| 16 | ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน |  |  |  |  |  |
| 17 | ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 18 | การทำงานของข้าพเจ้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของข้าพเจ้า |  |  |  |  |  |
| 19 | องค์กรของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ |  |  |  |  |  |
| 20 | ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากองค์กรของข้าพเจ้า |  |  |  |  |  |
| 21 | ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |
| 22 | องค์กรของข้าพเจ้าได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในองค์กร |  |  |  |  |  |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ............................................................................................................................................................................

..........................................................................................................................................................................................................

...........................................................................................................................................................................................................

...........................................................................................................................................................................................................

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม