



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาพฤติกรรมของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาใน รูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่ง ที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ในองค์กรซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจ เป็นตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมาย แตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเอง มีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่งๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะ ในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุค โลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจ ออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง เฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรม หรือ กระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามจะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กร ต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

*วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร วัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วมความ เชื่อและความคาดหวังร่วม ที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน(Robbins๑๙๙๐ : ๔๓๘)

*ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ของโลกทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ องค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ซึ่งคนในองค์กรต้อง ช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต ค่านิยมคืออะไร การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นวัตถุ ความคิดอุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคม จริยธรรมและสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินค่าจากทัศนะต่างๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว(พนัส หันนาคินทร์)

* ทำไมจึงต้องเรียนรู้ค่านิยม ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่ีคุณค่า ควรทำ หรือไม่ควรทำ

๒. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

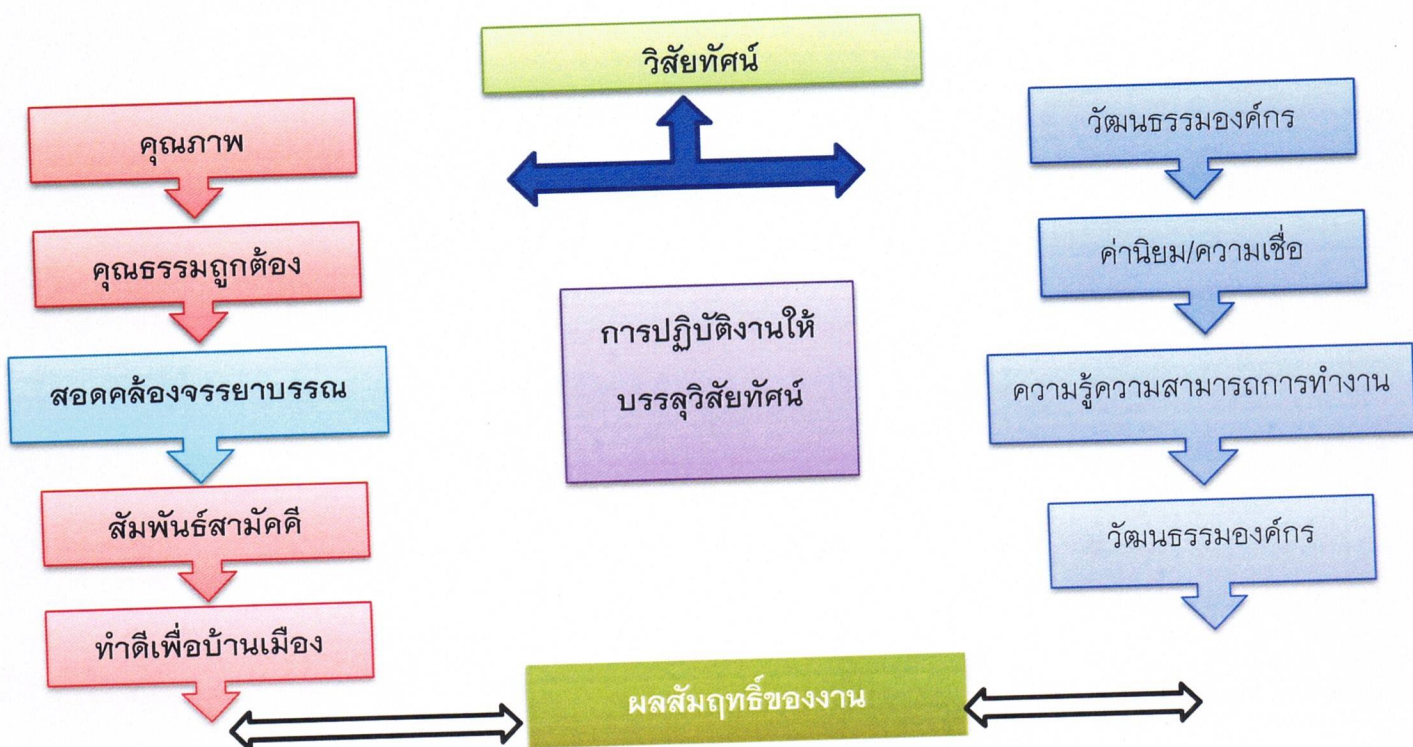
๒.๒ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน

๒.๓ เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้

บรรลุ เป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

* วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดทั้งในสถานศึกษา และรวมถึงค่านิยมของบุคลากรในสำนักงาน โดยกำหนดค่านิยม ไว้ว่า “คุณภาพนำ คุณธรรมถูกต้อง สอดคล้องจรรยาบรรณ สัมพันธ์สามัคคี ทำดีเพื่อบ้านเมือง” โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนด อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ในความหมายของนิยามองค์กร ดังต่อไปนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง



วิสัยทัศน์

คุณภาพน้ำ

หมายถึง บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งมั่นถึงผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานให้ ตรงตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของตนเอง และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

คุณธรรมถูกต้อง

หมายถึง บุคลากรทุกคนมีความเพียร พยายามทำหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็ม กำลังความสามารถ โดยเน้นความ ประหยัด ซื่อสัตย์ มีน้ำใจต่อผู้อื่น

สอดคล้องจรรยาบรรณ

หมายถึง บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาประเทศ โดยยึดมั่นใน จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ได้ บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

สัมพันธ์สามัคคี

หมายถึง บุคลากรทุกคนมีความรัก ความสามัคคี สนิทฉันท์ มีความ ประองคอง ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อน ร่วมงานและผู้ร่วมงาน

ทำดีเพื่อบ้านเมือง

หมายถึงบุคลากรทุกคนเป็นผู้มีจิตอาสา สาธารณะเป็นผู้มี ความเสียสละ ทำประโยชน์ เพื่อส่วนร่วม และเป็น แบบอย่างที่ดีต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ

แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร และรวมถึงค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยกำหนดค่านิยม ไว้ว่า “คุณภาพนำคุณธรรม ถูกต้อง สอดคล้องจรรยาบรรณ สัมพันธ์สามัคคี ทำดีเพื่อบ้านเมือง” โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็น มาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะ ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วม ใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนด อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วัฒนธรรมองค์กร

กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร นั้น สามารถกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมได้ตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ขั้นตอนที่ ๒ ค่านิยม ความเชื่อ

สื่อสารค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรม การสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมให้กลายเป็นพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสม และชัดเจนตามค่านิยมแล้ว จึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งทำการรณรงค์ค่านิยมและวัฒนธรรม และการติดตาม ประเมินผลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๓ ความรู้ความสามารถในการทำงาน

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรม ในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยมจะต้องมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางการชื่นชมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๔ พฤติกรรมแสดงออก

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง การสร้างความต่อเนื่องหรือการสืบสานวัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมีวิธีการ ดังนี้

๔.๑ การเรียนรู้ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ สำหรับการรวบรวม จัดเก็บความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ให้เข้าถึงความรู้ นั้นได้ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๔.๒ การทำงานเป็นทีม การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นต้องอาศัยการผูกพัน การมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กร

๔.๓ การมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

๔.๔ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ความสัมพันธ์สามัคคี สามานฉันท์ ประองคอง เป็นส่วนสำคัญหลักในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพทั้งต่อผลการปฏิบัติงานส่วนตน และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงส่งในองค์กร

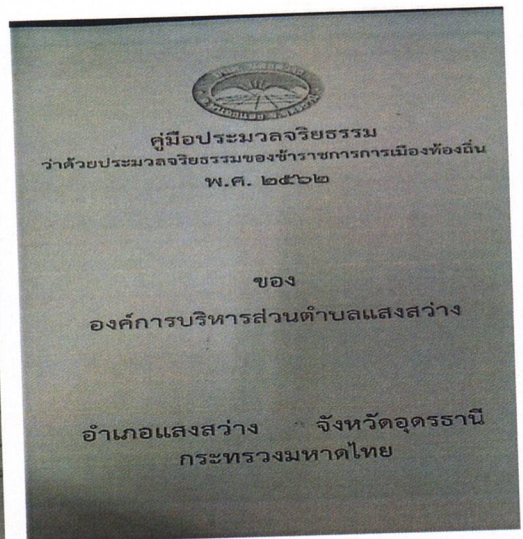
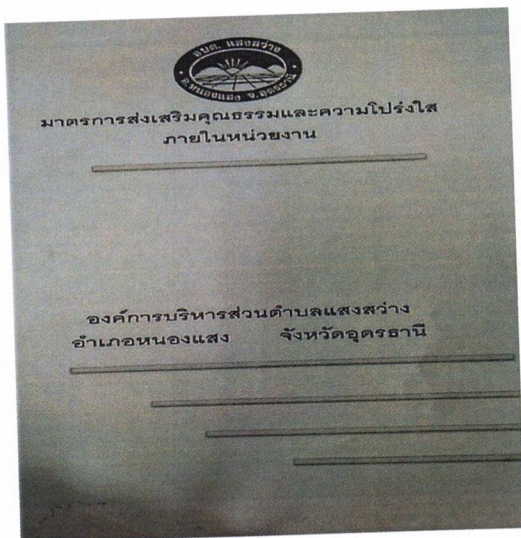
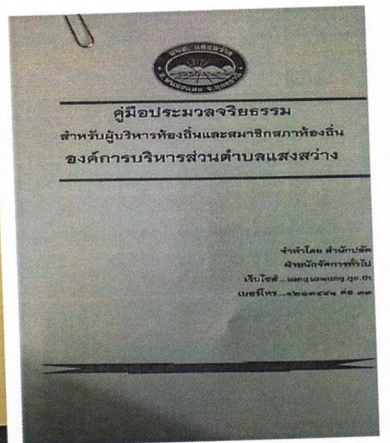
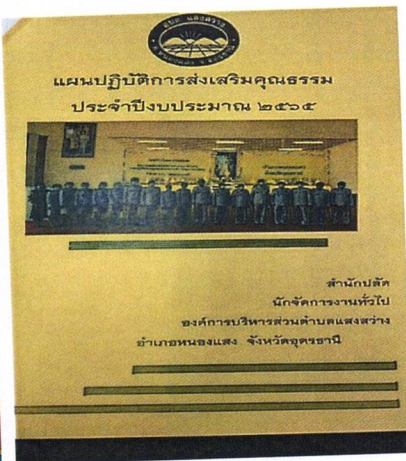
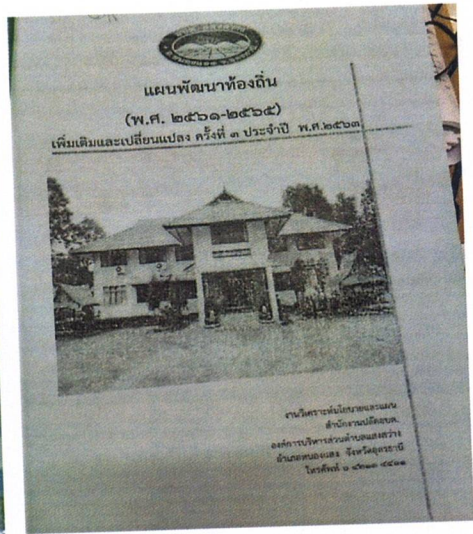
๔.๕ การทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละในองค์กร และการเป็นผู้มีจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

แนวทางการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๑. คุณภาพน้ำ

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๑	คุณภาพน้ำ บุคลากรในสังกัดทุกคน มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง โดยการแบ่งภาระหน้าที่เป็นกอง/ส่วน และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกอง/ส่วนของแต่ละกอง/ส่วน โดยมุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดมาตรการ กลยุทธ์ พันธกิจ ขององค์กร - การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น - การจัดทำคู่มือประมวลจรรยาบรรณ ข้าราชการ พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ - การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร - การกำหนดมาตรฐานการ ให้บริการต่อประชาชน - การกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ

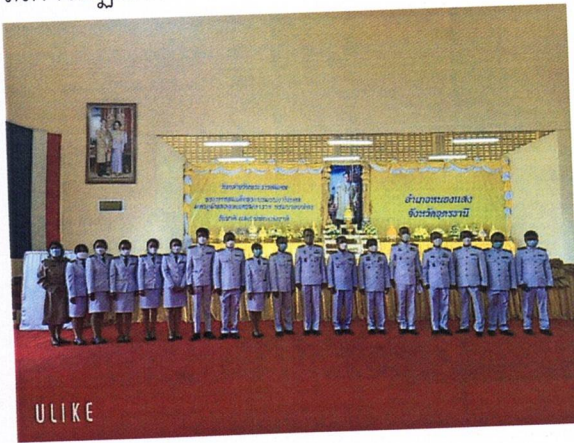
ภาพประกอบการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
คุณภาพน้ำ



๒. คุณธรรมถูกต้อง

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๒	<p>คุณธรรมถูกต้อง</p> <p>บุคลากรในสังกัดทุกคนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ต่อตนเองในการปฏิบัติงาน เน้นความประหยัด มีความเพียรพยายามทำหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร - การประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร - กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา โครงการส่งเสริมคุณธรรมของเด็กและเยาวชน

ภาพประกอบคุณธรรมถูกต้อง ของบุคลากรในสังกัดทุกคนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยต่อตนเองในการปฏิบัติงาน



๓. สอดคล้องจรรยาบรรณ

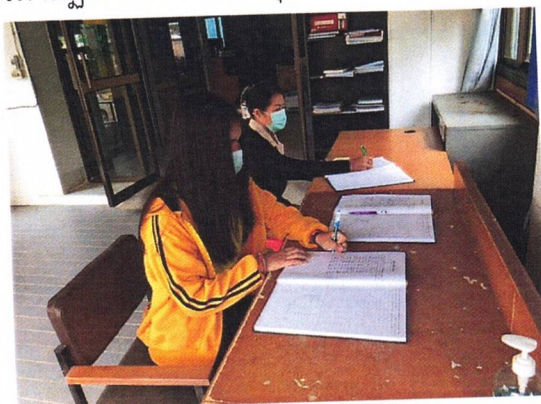
ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๓	<p>สอดคล้องจรรยาบรรณ</p> <p>บุคลากรในสังกัดทุกคน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร พัฒนาประเทศ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อ ผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมี จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดเวรยามของข้าราชการ เพื่อระมัดระวังมิให้เสียหายต่อ ทรัพย์สินของทางราชการ - กิจกรรมติดตาม ควบคุมการมาปฏิบัติราชการของบุคลากร (สมุดลงเวลาปฏิบัติงาน) - กิจกรรมการลดทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น การประหยัด พลังงาน การใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า - กิจกรรมการเข้าแถวเคารพธงชาติ ทุกวันจันทร์ และรับฟัง ผู้บังคับบัญชา อบรมหน้าเสาธงทุกเช้าวันจันทร์ - กิจกรรมการประชุม ประจำเดือน เพื่อรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชา - กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรตามภาระกิจงาน

ภาพประกอบ

- การจัดเวรยามของข้าราชการ เพื่อระมัดระวังมิให้เสียหายต่อ ทรัพย์สินของทางราชการ



- กิจกรรมติดตาม ควบคุมการมาปฏิบัติราชการของบุคลากร (สมุดลงเวลาปฏิบัติงาน)



-กิจกรรมการลดทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น การประหยัด พลังงาน การใช้ทรัพยากรสิ้นของทางราชการ
อย่างประหยัด คัดค้าน



- กิจกรรมการเข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์ และรับฟัง ผู้บังคับบัญชาอบรมหน้าเสาธงทุกวัน
จันทร์



- กิจกรรมการประชุม ประจำเดือน เพื่อรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชา



- กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรตามภาระกิจงาน



๔. สัมพันธสามัคคี

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๔	<p>สัมพันธสามัคคี</p> <p>บุคลากรในสังกัดทุกคนมีความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีความปรองดองช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อน ร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร - กิจกรรมประเพณีวันผู้สูงอายุ - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมการศึกษาดูงาน - กิจกรรมการศึกษาดูงานด้าน คุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงาน เขตพื้นที่ฯ จังหวัด - การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่น สัมพันธ์ - การบริการได้ปฏิบัติด้วยความเสมอ ภาคกับผู้มาติดต่อราชการ - การเข้าร่วมกิจกรรมรำลึกเมือง อุดรธานี

ภาพประกอบ

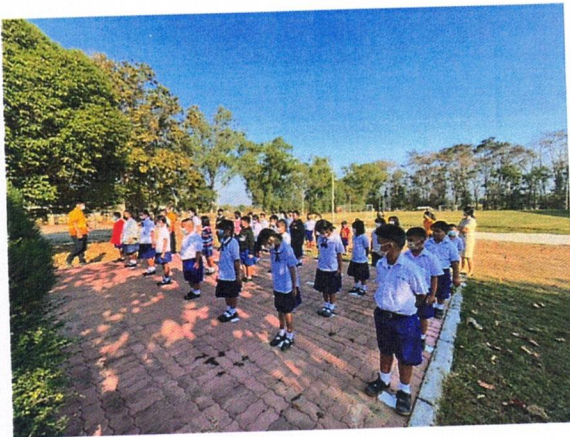
****การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมความสามัคคี สมานฉันท์ มีความปรองดองช่วยเหลือเกื้อกูล
 เพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ**



ประเพณีผูกแขนเอ็นขวัญผู้สูงอายุ



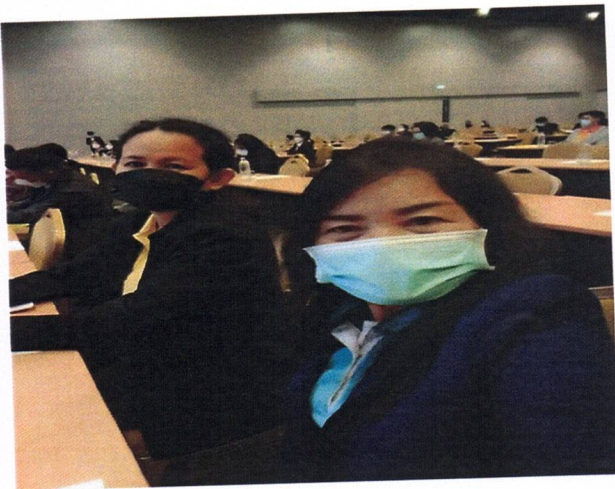
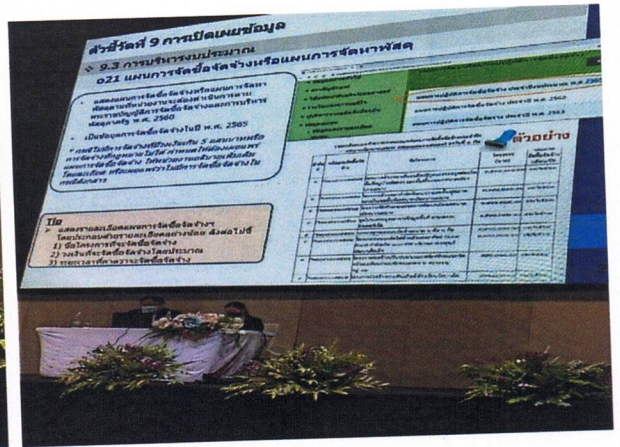
- การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์



กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ

- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- กิจกรรมการศึกษาดูงานด้าน คุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานเขตพื้นที่ฯ จังหวัด



-กิจกรรมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมขององค์กร
-การเข้าร่วมกิจกรรมรำลึกเมืองอุดรธานี



การเข้าร่วมกิจกรรมรำลึกเมืองอุดรธานี

- การบริการได้ปฏิบัติด้วยความเสมอภาคกับผู้มาติดต่อราชการ



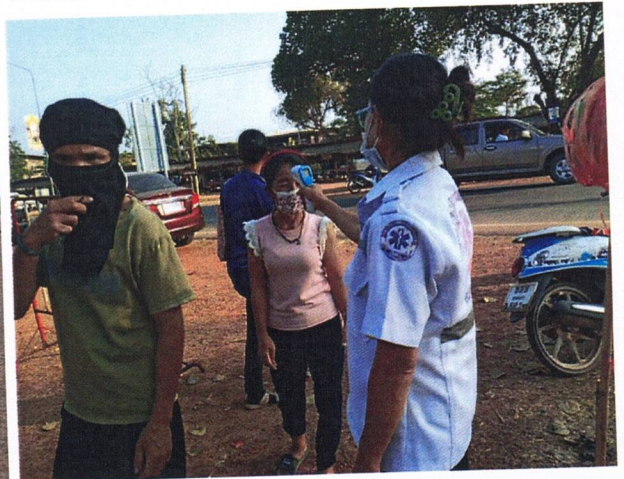
๕. ทำดีเพื่อบ้านเมือง

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๕	<p>ทำดีเพื่อบ้านเมือง</p> <p>บุคลากรในสังกัดทุกคนเป็นผู้มีจิตอาสาสาธารณะเป็นผู้มีความเสียสละทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร สังคม และประเทศชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมจิตอาสา - กิจกรรมการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ - กิจกรรมคัดแยกขยะ - กิจกรรม Big Cleaning Day - มอบเงิน

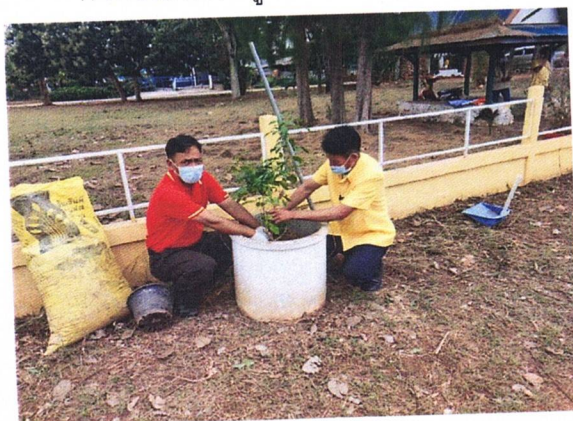
ภาพประกอบ

**การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ทำดีเพื่อบ้านเมือง

- กิจกรรมจิตอาสา



- กิจกรรมการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ



- กิจกรรมคัดแยกขยะ



- กิจกรรม Big Cleaning Day



- มอบเงิน



เอกสารประกอบ

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๑. หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบกับประกาศ ประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ลงวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะอีกอย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือ คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ อันถูกต้องดีงาม ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ซึ่งถ้า บุคลากรทุกคนที่ทำงานร่วมกันมีคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจของตนเองแล้ว การปฏิบัติงานทุกอย่างต้อง ลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้มารับบริการอย่างประชาชนก็จะ ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจที่จะเข้ามาใช้บริการที่องค์กรนั้นๆ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง เป็นหน่วยราชการที่ใกล้ชิดประชาชน จึงต้องมีการป้องกันการทุจริต ปี ๒๕๖๕ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านคน ได้แก่ บุคลากรทั้งข้าราชการ การเมือง ฝ่ายบริหาร ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นและข้าราชการฝ่ายประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง จึงได้มีการ จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ดังกล่าวนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต

๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒.๓ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒.๔ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่จะไม่กระทำการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ/พนักงาน ทั้งหมด จำนวน ๘๖ คน

๔. ระยะเวลา

การดำเนินการ ๑ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๕. วิธีดำเนินการ

จัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในการปลูกและปลุก จิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต ให้ประพฤติปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรม และมี การศึกษาดูงานหรือทำกิจกรรมนอกสถานที่ในบางโอกาส

๖. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่าย จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๔. ผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๕. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ตัวชี้วัด ประชาชนผู้มาบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบประเมินเป็นตัวชี้วัด และต้องได้รับผลการประเมินมาตรฐานกว่าร้อยละ ๙๐

ผลลัพธ์ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริต และประพฤติปฏิบัติโดยยึดมั่นตามหลักประมวลจริยธรรม

ชื่อโครงการ : กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

๑. หลักการและเหตุผล

การพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งใช้หลักการการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาผลงาน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบหรือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องลำดับต้นๆของเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบกับได้กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ด้วยเหตุผลนี้เองจึงเป็นที่มาของกิจกรรมการสร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบ ได้

๓. เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล

๔. ระยะเวลา

การดำเนินการ ช่วงระยะเวลา มีนาคม – เมษายน และ กันยายน – ตุลาคม

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล แสงสว่าง โดยแต่งตั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และ พนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล โดยประกอบด้วย ประธาน กรรมการ หัวหน้าส่วนและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการ เจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

๕.๓ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล เพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้โดยเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๔ คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน ตำบล รวบรวมและเสนอผลการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๕.๕ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พิจารณาทบทวนผล การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วนตำบลเสนอมา โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

๖. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๗. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๘. ผู้รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด (งานบริหารทั่วไป) องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ที่ ๔๕๕๐๑ / - วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง...สรุปการลงเวลาการมาปฏิบัติราชการหลังมาตรการที่กำหนด.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ต้นเรื่อง

สรุปการลงเวลาการมาปฏิบัติราชการหลังมาตรการที่กำหนด ของข้าราชการ ลูกจ้างทุกคน องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นับเวลาลงปฏิบัติราชการ จำนวน ๑๙ วัน

ข้อเท็จจริง

สำนักงานปลัด ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล ได้สรุปรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว ดังแนบระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ/ข้อควรพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

เจ้าของเรื่อง

(นางวิลาวัลย์ สีปักษา)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายไพโรจน์ หัตถปนิตย์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความคิดเห็นปลัด อบต.....

(นายสุรศักดิ์ ชมกลิ่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

นายองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชื้อม ทิมิลกุล)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

මහජනසේවය

(පළමු අවස්ථාවේ)

මහජනසේවයේ

අධ්‍යක්ෂ (ප්‍රධාන)

2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ							මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ			
02	-	-	2	-	0	00	-	2	02	22
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ										
02	-	0	2	-	0	00	-	2	02	22
22	-	-	2	-	-	00	-	-	22	22
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	22
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	02
02	-	-	2	-	0	00	-	0	22	02
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 02-20										
22	-	-	2	-	0	00	-	-	22	20
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	20
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 02										
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	20
02	-	0	2	-	-	00	-	2	02	20
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 20-02										
22	-	-	2	-	-	00	-	-	22	00
22	-	0	2	-	-	00	-	-	22	00
22	-	-	2	-	-	00	-	-	22	20
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	20
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	20
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 02-20										
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	20
22	-	-	2	-	-	00	-	-	22	20
22	-	-	2	-	-	00	-	0	22	02
22	-	-	2	-	-	00	-	-	22	00
	02	22	02	02	02	02	02	02	02	02
02/02	02			02			02			02
මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 02-20										

(පළමු අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ 2022 අවස්ථාවේ මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ)

මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ

මහජනසේවයේ ප්‍රධාන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ