

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางจานเช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรม องค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการ ทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้มีภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนปัจจัยทั้ง ๔ ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุ สู่ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้(Daniel R. Denison ๑๙๙๐ อ่างใน วัฒนธรรม องค์กร Organization Culture) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของ วัฒนธรรมองค์กรที่ เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นไปใน แนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึง พฤติกรรมของ คนในองค์การบริหารส่วนตำบลบางจานนั้นเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

บทที่ ๒ แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นสิ่งที่เรากล่าวถึงกันอยู่เสมอ และให้ ความหมายแตกต่างกันไป ตามวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวทิศทาง เดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของค่านิยมร่วม (Shared Values) ความเชื่อ (Beliefs) และฐานคติ (Assumptions) ที่ชี้นำทัศนคติ พฤติกรรม ระบบ และการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานในองค์กร และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติตนในองค์กรซึ่งไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ จะไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็น ทิศทางการแต่อย่างใด หรือ กล่าวได้ว่า “วิธีการที่เราดำเนินการในที่ทำงาน ” วัฒนธรรมขององค์กร สามารถสังเกตได้จากการแต่งกายของพนักงาน คำขวัญ วิธีการทำงาน เวลาเข้าออกในการ ทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงาน ฯลฯ และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรจะมีอิทธิพลอย่าง มากต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๑ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน ๒ แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนในองค์กร และแนวทางที่เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อและพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรหนึ่งอาจ “เหมาะสม” และ “ดี” สำหรับคนในองค์กรนั้น และวัฒนธรรมเดียวกันอาจ “ไม่เหมาะสม” หรือ “ไม่ดี” กับอีกองค์กรหนึ่ง เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะกับองค์กร ของตน ก็คือ วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ

๒.๒ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากวัฒนธรรม องค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็ จะส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตาม กลยุทธ์ มิฉะนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร จะทำให้ กลยุทธ์ขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จ เช่น กลยุทธ์ใหม่ของอบต.ที่มุ่งความ เป็นผู้นำทางด้านการบริการที่รวดเร็ว แต่วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมที่พนักงานไม่ รักษาเวลา และขาดความรับผิดชอบ ทำให้ไม่ใส่ใจการให้บริการ กลยุทธ์ความ เป็นผู้นำในการบริการจึงไม่ประสบความสำเร็จเพราะวัฒนธรรมองค์กรเดิมไม่ สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กร ให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ ใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ การทำงานของคนในองค์กรนั้นจะต้อง มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยวิธีการศึกษา อบรมความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับให้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม วิธีการสำคัญที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่รวดเร็ว จำเป็นต้องศึกษา ตัวแบบองค์กรประเภทเดียวกันในต่างประเทศที่ประสบผลสำเร็จ ในการพัฒนา องค์กร ดังนั้น การคัดเลือกองค์กรในลักษณะเดียวกัน เช่น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีลักษณะ ภูมิประเทศแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมคล้ายคลึง กันในประเทศที่เจริญก้าวหน้า เช่น ประเทศญี่ปุ่น ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรมี การศึกษาเปรียบเทียบและเลือกวัฒนธรรมที่ประสบผลสำเร็จมีความเป็นเลิศ นำมา กำหนดรูปแบบเพื่อประยุกต์วัฒนธรรมองค์กรของประเทศเราได้

๒.๓ คุณสมบัติที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ เพื่อให้้องค์กรมี ความสามารถในการบริหารองค์กรให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญของการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งน่าจะทำให้องค์กรมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จใน ระยะยาวได้ แม้ว่าเราอาจจะไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มี ส่วนสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จขององค์กรได้อย่างครบถ

วนก็ตาม แต่เชื่อว่า คุณสมบัติที่ดี ค่านิยมที่ดี หรือทัศนคติและพฤติกรรมบางประการ น่าจะทำให้ องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้ในระยะยาว ซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์หน่วยงานหลาย ๆ บริษัทที่มีการเติบโตในระดับสูงและมีกำลังในการผลิตมาก โดยจะเน้นย้ำในเรื่อง ของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ที่จะต้องเฟ้นหาคุณสมบัติที่ดีมาพัฒนาใน หน่วยงานของเขา ดังนั้นคุณสมบัตินี้สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรศึกษา จึง ประกอบด้วย

(๑) ความเป็นผู้นำ คุณสมบัติของการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ธุรกิจ หรือวงการใด ๆ ก็ตามจะเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดที่จะตัดสินใจในเรื่องของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

(๒) การบริหารองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องสร้างสัมพันธภาพ ให้เกิดทั่วทั้งองค์กรการรวมหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีปรัชญาพัฒนาการ บริหาร มีแนวคิดวิธีการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่เพื่อรับช่วงการบริหารในองค์กรต่อไป การบริหารองค์กรจะต้องมีสิ่งที่ กล่าวข้างต้น

(๓) กลไกการสื่อสารและการควบคุมองค์กร องค์กรที่ประสบ ความสำเร็จต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็น เรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง

(๔) การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความภูมิใจในการมีส่วนร่วมเป็น เจ้าของ ก่อให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เช่น เรามีลูกน้อง ๆ มีความรักดี มี ความรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ปกป้องรักษาหน่วยงานนั้นให้มีความเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีพนักงานที่ไม่มีความ

จงรักภักดีหรือมีทัศนคติที่ไม่ดี จะเป็นลักษณะการบั่นทอน มีลักษณะที่จะทำให้ ประสิทธิภาพขององค์กร ลดลง

(๕) ทีมงาน เรื่องนี้สำคัญมาก มีตัวอย่างมากมายเกี่ยวกับเรื่องทีมงาน ที่หน่วยงาน ต่างๆ ประสบความสำเร็จ โดยการใช้ความสามารถของสมาชิกในทีม ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาในส่วนของ วัฒนธรรม ของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การบริหารองค์กรที่ดี การ มีส่วนร่วมของพนักงานและการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความ เกี่ยวพันที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าและเติบโตขององค์กรนั้นๆ ในระยะยาว

๒.๔ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

๑) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็น เครื่องประกอบทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๒) แบบแผนพฤติกรรม หมายถึง “พฤติกรรมของคนจำนวนหนึ่ง หรือ คนส่วนใหญ่ในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอด ระยะเวลาหนึ่ง”

๓) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา

๕) บรรทัดฐาน หมายถึง “มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรคาดหวัง หรือ สนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม”

๖) ความเชื่อ หมายถึง “ข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือสมาชิก ส่วนใหญ่ขององค์กรต่อพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่าเป็นความจริง หรือไม่เป็น ความจริง”

๗) ค่านิยม หมายถึง “ความคิดเห็นของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือ สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรต่อพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าควร หรือไม่ควร”

๘) อุดมการณ์ หมายถึง “ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่คนจำนวน หนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กร มีอยู่ร่วมกัน และเป็นพื้นฐานช่วยในการทำความเข้าใจต่าง ๆ รอบตัวแก่พวกเขา” ๙) ความเข้าใจ หมายถึง “การที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วน ใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันในความหมายของพฤติกรรม หรือ

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์กร” (๑๐) ข้อสมมุติฐาน หมายถึง “สิ่งที่คนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ใน องค์กรเรียนรู้จาก การทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาจนพัฒนากลายเป็นสิ่งที่ คนกลุ่มนั้นยอมรับร่วมกันแล้วว่าถูกต้อง และถูก นำไปใช้เป็นวิธีคิด วิธีปฏิบัติ จนกลายเป็นเรื่องปกติวิสัยและมักไม่สั่นไหวออกจากความคิดของ คนกลุ่มนั้น” การวิ เคราะห์วัฒนธรรมนั้นต้องดูและตีความจากองค์ประกอบของ วัฒนธรรม ซึ่งนักวิชาการได้นำองค์ประกอบเหล่านี้มา จัดเรียงเป็นชั้น ๆ โดยวาง องค์ประกอบที่มีคุณลักษณะที่เหมือนกันไว้ในชั้นเดียวกัน เรียกว่า ระดับชั้นของ วัฒนธรรม องค์กร (The levels of culture) ซึ่ง Schien (๑๙๘๕) ๑ ได้แบ่งระดับชั้นของ วัฒนธรรมองค์กรออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้ ๑. ระดับชั้นนอกสุด คือ สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ได้แก่ โครงสร้างและ กระบวนการในการทำงานขององค์กรที่ สามารถสังเกตเห็น ๒. ระดับชั้นกลาง คือ ค่านิยมที่ใช้เป็นนโยบาย (Espoused Values) ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย และปรัชญาองค์กร ๓. ระดับชั้นในสุด คือ สมมติพื้นฐาน (Basic Underlying Assumptions) ได้แก่ ความเชื่อที่มีร่วม กันภายในจิตใต้สำนึก การรับรู้ ความคิด และความรู้สึกอันเป็น ตัวกำหนดค่านิยมและพฤติกรรมมีลักษณะเป็นนาม ธรรมที่มองไม่เห็น

๒.๕. มิติของวัฒนธรรมองค์กร

มิติที่ ๑ วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

(Power Distance) เป็นอัตราของการยอมรับในอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและเจ้านาย ในองค์กรที่มี ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับ บัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานที่ต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการ ควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่ถ้าเป็น องค์กรที่มีความ เหลื่อม ล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ ละคนจะมีความเป็นตัวเอองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วม กันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น ซึ่ง Prof.Wallach ในบทความ Organization: The Culture Match ก็ได้อ้างอิงรูปแบบของ วัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายๆ กันกับของ Prof.Hofstede แต่เรียกว่า วัฒนธรรมแบบระบบ ราชการ (Bureaucratic Culture) คือ มีหน้าที่รับผิดชอบและ อำนาจบังคับบัญชาที่ชัดเจน งานมีการแบ่งแผนก หมวดงานและมีระบบระเบียบ มีลักษณะของการปกครองตามลำดับ ชั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคง ในขณะเดียวกัน Prof.Lund (๒๐๐๓) ก็ได้เรียกวัฒนธรรม องค์กรแบบนี้ว่า Hierarchy Culture มีลักษณะเด่น การสั่งการ เครื่องแบบ และกฎข้อบังคับ ผู้นำเป็นผู้จัดการ เพื่อนร่วมงานเน้นกฎ นโยบายและวิธีปฏิบัติ มีนโยบายที่มั่นคง พยากรณ์ได้

มิติที่ ๒ วัฒนธรรมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นลักษณะของ สมาชิกในองค์กรที่มีต่อสถานการณ์ความไม่แน่นอน ซึ่งทำ ให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ดังกล่าว ซึ่งสะท้อน ออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์กรที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอนสูงนั้นจะ พยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกใน องค์กรปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์กรมี ความเครียดสูง และการตัดสินใจ ต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับขั้นตอน ดังอย่างที่ได้เห็นได้ชัด เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้าง องค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้

หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียด ในการทำงานน้อย มีการ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิด สร้างสรรค์สูง

มิติที่ ๓ วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมเป็นลักษณะของการที่สมาชิกใน สังคมมีการให้ความสำคัญกับตนเองและ ครอบครัวมากกว่าองค์กร โดยมีลักษณะ ตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ สมาชิกในสังคมจะให้

ความสำคัญ กับกลุ่มมากกว่าบุคคล โดยถือว่าการแลกเปลี่ยนความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน นั่นคือ องค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงก็จะเป็นกลุ่มนิยมที่ต่ำ องค์กรที่มี ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วย ตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่าและความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์กร ได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจาก กลุ่ม ตรงกันข้ามกับองค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ แบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะงานของคนผู้นั้นจะ ดีเพียงใด นั่นคือความสำเร็จเป็นของกลุ่ม การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้ เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะมันหมายความว่า มีสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์กรที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้าย ครอบครัวที่มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์กร

มิติที่ ๔ วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งวัตถุหรือมีความเป็นชาย เป็นค่านิยมของสังคมที่ ให้ความสำคัญกับเงินทอง สิ่งของ และความสำเร็จ โดยมีลักษณะตรงกันข้ามก็คือ

วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิต หรือความเป็นหญิง (Femininity) ที่เป็น ค่านิยมของสังคมซึ่งเน้นการให้ความสนใจกับผู้อื่นและคุณภาพชีวิต คำว่าลักษณะ ความเป็นชาย และลักษณะความเป็นหญิงเป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นเพียงการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตาม บทบาททางเพศ เพื่อเป็นการเข้าใจง่ายขึ้น มิติสุดท้ายนี้เป็นมิติที่น่าสนใจคือ องค์กรที่มีลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของสิ่งที่ได้รับตอบแทน (Earning) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) และความท้าทาย (Challenge) ผู้บริหารจะมีลักษณะที่กล้าตัดสินใจ การทำงานมีรูปแบบที่ก้าวร้าว รวดเร็ว ผู้หญิงมีโอกาสน้อยที่จะได้รับตำแหน่งบริหารระดับสูง ค่านิยมในเรื่องของความสำเร็จ คือ ความ มั่นคง (Wealth) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ในขณะที่องค์กรที่ มีลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร เอื้ออาทร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงานสูง ค่านิยมในเรื่องความสำเร็จ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ดังนั้นองค์กร ที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจึงมีความเครียดในการทำงานต่ำ และให้เสรีภาพ แก่พนักงานสูง

๒.๖ แนวความคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. Core Value กับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ถ้าองค์กรคือที่ดิน วัฒนธรรมองค์กรก็คือต้นไม้ใบหญ้าต่างๆ ที่เกิดขึ้นบนผืน ดินนั้นๆเราจะห้ามไม่ให้มันเกิดคงจะลำบากเป็นการฝืนธรรมชาติมากเกินไป ดังนั้น เรามีทางเลือกเพียงสองทางเลือกในการจัดการกับต้นไม้ ใบหญ้าในที่ดินของเราคือ ปล่อยให้ต้นไม้ใบหญ้ามั่นเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือปลูกไม้ต่างๆลงไปก่อนๆที่ พืชต่างๆจะงอกเงยขึ้นมาเอง ถ้าเราปล่อยให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นเองตาม ธรรมชาติถ้ายังเกิดได้ไม่นานก็สามารถกำจัดหรือทำลายมันได้เหมือนกับต้นไม้ ใบหญ้าหรือวัชพืชเล็กๆ หรืออาจจะตัดแปลงต้นไม้เล็กๆให้เป็นไปในรูปทรงที่เรา ต้องการก็ยังพอเป็นไปได้อยู่ แต่ถ้าเราปล่อยให้วัฒนธรรมองค์กรก็จะมีความ

เข้มแข็งมากขึ้นเหมือนกันต้นไม้ใบหญ้าที่เติบโตเป็นป่าไม้แล้ว ถึงเวลานั้นจะทำลาย หรือเปลี่ยนแปลงเป็นไป ได้ยาก ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้องค์กรของเราเป็นที่ดินว่างเปล่าที่ต้นไม้ใบหญ้า ทางวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นมาเองและการตัดแปลงต้นไม้ใบหญ้าทางวัฒนธรรมที่ เกิดขึ้นมาแล้วให้เติบโตไปในทิศทางที่เราต้องการจึงควรมีแนวทางในการสร้างและ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของค่านิยมองค์กร (Core Value หรือ Core Competency) ดังนี้ ๑. กำหนด Core Value/Competency ควรกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงาน เช่น ถ้าเป็นธุรกิจ โรงแรมก็อาจจะมีเรื่อง การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) ถ้าเป็น โรงงานผลิตสินค้าอาจจะมีเรื่องจิตสำนึกเรื่อง

ความปลอดภัย (Safety Awareness) ถ้าเป็นตัวแทนการผลิตโฆษณาอาจจะมีเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ฯลฯ เราต้องกำหนด Core Value ที่สามารถใช้ได้กับทุกคนในองค์กร ไม่ใช่กำหนดเรื่องที่ไม่สามารถใช้กับทุกคนได้ เช่น Core Value ของเราคือ การ วางแผนเชิงกลยุทธ์ก็คงจะลำบากที่จะทำให้พนักงานระดับล่างมี วัฒนธรรมองค์กร เรื่อง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ Core Value ที่กำหนดนั้น จะต้องสนับสนุนให้การ ดำเนินการ ของหน่วยงานธุรกิจประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

๒ กำหนดพฤติกรรมหลัก (Key Behavior) เมื่อกำหนด Core Value/Competency แล้ว ควรจะแปล ออกมาเป็น พฤติกรรมหลักที่องค์กรของเราต้องการ เช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Focus) พฤติกรรมหลักที่ องค์กรของเราต้องการ คือ การกระตือรือร้นในการ เข้าหาลูกค้า การรับฟังความต้องการของผู้รับบริการ การแจ้งค วามคืบหน้าให้ ผู้รับบริการทราบ หรือการจัดการกับลูกค้าที่มีปัญหา การกำหนดพฤติกรรมหลักนี้ จะทำให้เรามองเห็น ชัดเจนขึ้นว่า Core Value/Competency แต่ละตัวขององค์กร เรานั้นคืออะไร ไม่ใช่เป็นเพียงคำพูดสวยหรูเพียงอย ่างเดียว

๓ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน

เราควรจะวิเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของเราในปัจจุบันก่อน ว่ามีอะไรบ้าง แล้วค่อยมีการ คัดเลือกว่าวัฒนธรรมตัวไหนที่สอดคล้องกับ Core Value/Competency ที่กำหนดขึ้นมาใหม่ และถ้าเป็นไปได้ควรวิ เคราะห์ด้วยว่า วัฒนธรรมเรื่องอะไรที่อยู่มานาน วัฒนธรรมใดที่เป็นเพียงวัฒนธรรมของบุคลากร เพียงบางกลุ่ม รวมถึง อาจจะวิเคราะห์ถึงที่มาของวัฒนธรรมแต่ละตัวด้วยว่าเกิดขึ้น เพราะอะไร เพราะบางอย่างเกิดจากความไม่ยุติธรรม ขององค์กรเอง วัฒนธรรม บางตัวเกิดจากการเลียนแบบขององค์กรอื่น

๔. วางแผนกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เมื่อเราทราบแล้วว่า Core Value/Competency ขององค์กรที่เหมาะสม กับลักษณะการดำเนินธุรกิจของเราแล้ว และทราบถึงวัฒนธรรมปัจจุบันแล้ว ให้ นำเอาสองส่ว นนี้มาจัดทำแผนการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ควรจะกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อ สร้างวัฒนธรรมใหม่ตาม Core Value ที่ยังไม่มีหรือปรับวัฒนธรรมองค์กรที่ มีอยู่ แล้วให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสิ่งที่ต้องการ

(๑) การสืบค้นวัฒนธรรมองค์กร การสืบค้นวัฒนธรรมองค์กร เป็นการ ค้นหาว่าวัฒนธรรมขององค์กรมีอะไร บ้าง โดยจะต้องกำหนดแนวทางการค้นหา ซึ่ง อาจจะต้องตั้งคณะทำงานศึกษาสืบค้น จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งการ สืบค้นวัฒนธรรมขององค์กรต้นแบบในต่างประเทศที่มีความเป็นเลิศในด้าน วัฒนธรรมองค์กรและการ บริหารงาน

(๒) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ต้นแบบ เพื่อหาคำตอบว่า วัฒนธรรมใดที่ ควรจะรักษาไว้ วัฒนธรรมใดที่ควรที่จะขจัด ให้หมดไป วัฒนธรรมใดที่ควรนำมาปรับใช้ และวัฒนธรรมใดที่ควรที่จะป ้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

(๓) การสืบสานวัฒนธรรมองค์กร คือการดำรงคงไว้ซึ่งวัฒนธรรม องค์กรและสืบสานต่อเนื่องอย่างเข้มแข็ง อาจจะต้องมีกระบวนการคัดเลือก บุคลากรเพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร มีการหล่อหลอมขัด เกลาให้พนักงานทุกคนมีแนวทางปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ ซึ่งจะต้อง มีทั้งการเฝ้าระวังมิให้ผิดวัฒนธรรม องค์กร และหมั่นเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรที่ ปฏิบัติร่วมกัน หรืออาจจะต้องมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเข้ารับการ อบรมเรียนรู้ ผู้ดำรงอยู่ในพื้นที่องค์กรต้นแบบเพื่อประยุกต์การสืบสานวัฒนธรรมที่มีความ เป็นเลิศ

(๔) การรับของใหม่ วัฒนธรรมองค์กรที่จะรับมาใหม่ จะต้องมีการ พิจารณาถึงคุณค่าที่องค์กร พึ่งได้รับจะต้อง ผสมผสานกับวัฒนธรรมองค์กรเดิม และเพิ่มประสิทธิภาพ ความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ซึ่งได้รับการยอมรับ จากสมาชิกทุกคน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

(๕) การประเมินคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร หลังจากรับของใหม่มาแล้ว จะต้องมึเครื่องมือเพื่อประเมินคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ และความคาดหวังขององค์กร ซึ่งได้ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาองค์กร หรือไม่ง่ายไร

๕. ขั้นตอนการดำเนินการวัฒนธรรมองค์กร การนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กร ในภาครัฐของไทยที่ประสบผลสำเร็จ (กรมอนามัย ๒๕๕๐)อาศัยขั้นตอนในการ ดำเนินงาน ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กร(Culture Audit) การออกแบบวัฒนธรรมองค์กร(Culture Design) การพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร การประเมินวัฒนธรรมองค์กร(Culture Assessment) การกระตุ้นธำรงรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

๖. กรอบความคิดวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากยังไม่มีกรอบความคิดใดที่ใช้เพื่อการอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กร ได้สมบูรณ์ ในที่นี้ขอเสนอ ๒ กรอบความคิด ได้แก่ กรอบความคิดของโออุชิ (The Ouchi Framework) และกรอบความคิดของปีเตอร์และวอเตอร์แมน (The Peters and Waterman Framework) ดังนี้ กรอบความคิดของโออุชิ(The Ouchi framework) นักวิชาการหลายคนที่พยายามพัฒนาตัวแบบ (model) ขึ้นมาเพื่อใช้ในการ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น หนึ่งในนักวิจัยที่มี ผลงานชัดเจนได้แก่ William G. Ouchi โดยโออุชิได้ทำการวิเคราะห์วัฒนธรรม องค์กรของบริษัท ๓ แบบ ได้แก่ แบบแรกเป็นลักษณะบริษัทแบบอเมริกัน (American firms หรือ Type A firms) แบบที่สองได้แก่ลักษณะบริษัทที่บริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese firms หรือ Type A firms) แบบที่สามที่เขาเรียกว่า บริษัทอเมริกันแบบ Z (U.S. Type Z firms)

๗. การวิจัยความผูกพันองค์กร การวิจัยเรื่อง การประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากรรอบต.ตำบลบางจาน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ที่ สำคัญ คือ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรรอบต.กับความผูกพันต่ออบต.ตำบลบางจาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของ บุคลากรรอบต.กับความพึงพอใจต่ออบต.ตำบลบางจาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่ออบต.ตำบลบางจานได้ดีที่สุด และเพื่อศึกษา ว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่ออบต.ตำบลบางจานได้ดีที่สุด การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะ ๓ ประการ คือ

๑) ความศรัทธา และยอมรับอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

๒) ความเต็มใจที่จะ ใช้วิจารณ์ญานและ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร และ

๓) ความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรนี้ตลอดไป และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อ องค์กร ๑๐ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการ บริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้าน สภาพการทำงานด้านสวัสดิการและเงินเดือน โดยทำการศึกษาจากพนักงานและ ลูกจ้างอบต. จำนวน ๑๕๐ คน ของอบต.ตำบลบางจาน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริง ($X = ๕.๓๖$) ด้านลักษณะงานของ บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($X = ๔.๗๕$) ด้านบทบาทในการ ทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($X = ๔.๗๖$) ด้านความ ผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($X = ๔.๗๓$) และด้านความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมบุคลากรมี

๘. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ ๑ วิธีการศึกษา (๑) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสิ่งนำเข้า (Input) ในการเสนอกลไก การขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์และแผนการปรับปรุงองค์กร

โดยใช้วัฒนธรรม องค์การเป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและจัดทำ แผนปฏิบัติการด้าน วัฒนธรรมองค์การในอนาคต

ขั้นตอนที่ ๒ การเตรียมการจัดทำแผน คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์การร่วมกับประชาคม ชุมชน หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย โดยคัดเลือกคณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์การ คณะทำงานที่ มีความเหมาะสม รวบรวมขั ้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ

ขั้นตอนที่ ๓ การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Seminar & Workshop) โดยการจัดประชุม คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์การ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพแวดล้อมทางการบริหาร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ และการ ดำเนินงานของอบต.ตำบล บางจาน

ขั้นตอนที่ ๔ การยกร่างแผนวัฒนธรรมองค์การและนำแผนวัฒนธรรม องค์การไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

- (๑) การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- (๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๓) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลบริบทอบต.ตำบลบางจาน ในประเด็นต่าง ๆ
- (๔) จัดทำแผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์การอบต.ตำบลบางจาน
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของอบต.บางจาน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ตั้งอยู่เลขที่ ๒๐๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เบอร์โทรศัพท์ ๐-๓๒๗๗-๐๐๐๕

เว็บไซต์ www.bangchanphet.go.th

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี และตำบลท่าแร้งออกอำเภอบ้านแหลม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลบางขุนไทร อำเภอบ้านแหลม

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี และตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี

วิสัยทัศน์

“บางจานน่าอยู่ ฟื้นฟูตำบล ประชาชนมีส่วนร่วม”

๑๐. ประกาศวัฒนธรรมองค์การอบต.ตำบลบางจาน ประกาศวัฒนธรรมอบต.บางจานโดยตั้งปฏิญญาการ ปฏิบัติตน ตามข้อความต่อไปนี้ “เรา...ชาวอบต.บางจาน จะเป็นต้นแบบสมาชิก ของอบต.ที่ดี มีจริยธรรม ปฏิบัติงานมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพ และเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว ” ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรม ๘ เรื่อง รวมเป็นคำว่า “BANGPHRA”ซึ่งเป็นตัวแบบ (model) ของอบต.ตำบลบางจาน ๑๑. ค่านิยมวัฒนธรรมองค์การ ๘ ประการ การสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในการสร้างทุนมนุษย์ การ ประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมที่ กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้เกิดผล งานสูง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้นเป็นที่คุ้นเคย ผนวกกับ

ผล การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบกับจากอบต.เมืองโคระ (Koura Town) ประเทศญี่ปุ่น เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์กรของอบต. ตำบลบางจาน สามารถที่จะกำหนดค่านิยมหรือแนวปฏิบัติที่มีคุณค่าขององค์กร อาจ เรียกว่า “ค่านิยมองค์กร” หรือ “แนวปฏิบัติที่มีคุณค่าขององค์กร”

บทที่ ๓ สภาพแวดล้อมทั่วไป

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ตั้งอยู่เลขที่ ๒๐๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เบอร์โทรศัพท์ ๐-๓๒๗๗-๐๐๐๕

เว็บไซต์ www.bangchanphet.go.th

เนื้อที่

ตำบลบางจาน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๗.๒๐ ตารางกิโลเมตร โดยคิดเป็นไร่ จำนวน ๑๐,๗๔๙ ไร่ อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรี ประมาณ ๕ กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี และตำบลท่าแร้งออกอำเภอบ้านแหลม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลบางขุนไทร อำเภอบ้านแหลม

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี และตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางจานเป็นพื้นที่ราบรุ่ม เหมาะแก่การทำนา มีคลองชลประทาน และคลองธรรมชาติไหลผ่าน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลบางจานเป็นตำบลที่อยู่ในจังหวัดเพชรบุรีซึ่งจังหวัดเพชรบุรีอยู่ติดกับอ่าวไทยจึงได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ในฤดูฝนและอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงฤดูหนาว จึงทำให้อากาศหนาวเย็นในช่วงเวลาดังกล่าว สำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ช่วงเดือนธันวาคม - เมษายน แบ่งฤดูกาลออกเป็น ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม - กลางเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเหนียวมีความเค็มประมาณ ๗๕ % และดินอื่นๆประมาณ ๒๕ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง, ลำน้ำ, ลำห้วย

๒๐ สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | |
|-----------------|----|------------|
| - สระน้ำ | ๑ | แห่ง (ม.๑) |
| - ถังน้ำ ค.ส.ล. | ๒๗ | ถัง |

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางจานไม่มีป่าไม้ผืนใหญ่ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบและเนื้ออ่อน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

การแบ่งเขตการปกครองและจำนวนประชากร

ตำบลบางจาน แบ่งเขตการปกครองตามกฎหมายท้องถิ่น แบ่งเป็น ๙ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ทั้งหมด ดังนี้

แบ่งเขตการปกครองตามกฎหมายท้องถิ่น แบ่งเป็น ๙ หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวมประชากร ของแต่ละหมู่	จำนวน / ครัวเรือน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน
		ชาย	หญิง			
๑	บ้านวัดชีสาม (วัดใหม่)	๔๘๔	๔๗๗	๙๖๑	๒๙๙	นายจักรินทร์ นามเที่ยง
๒	บ้านหนองเป็ดน้ำ	๒๔๖	๒๘๓	๕๒๙	๑๖๘	นายมานะ บุญโพธิ์
๓	บ้านวัดโลกา	๒๓๗	๒๖๘	๕๐๕	๑๗๕	นายสุริน จันทรเขียว
๔	บ้านท่ามะกอก (วัดท่าขวิด)	๑๔๙	๑๔๑	๒๙๐	๘๕	นายธีระศักดิ์ ผ่องสี
๕	บ้านศาลเจ้าพ่อโรงหนัง	๑๔๒	๑๖๒	๓๐๔	๑๐๒	นายสรารุธ พ่วงน้อย
๖	บ้านไถ่เปี้ย	๑๖๕	๑๖๖	๓๓๑	๑๐๖	นายเอกอัมรินทร์ ทองนวล
๗	บ้านท่าไทร (ท่าใหญ่)	๑๔๕	๑๓๙	๒๘๔	๘๔	นางล่อง ชูจันทร์
๘	บ้านท่าใหญ่ (หน้าท่าใหญ่)	๗๑	๑๐๐	๑๗๑	๕๗	นายปริญญา พุ่มพวง (กำนัน)
๙	บ้านดอนกระเบื้อง	๓๕๙	๓๖๕	๗๒๔	๒๒๑	นายอร่าม บานแย้ม
รวม		๑,๙๙๘	๒,๑๐๑	๔,๐๙๙	๑,๒๙๗	

ข้อมูลจาก : สำนักทะเบียนอำเภอเมืองเพชรบุรี กรมการปกครอง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

เขตเลือกตั้ง แบ่งออกเป็น ๓ เขตเลือกตั้ง ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

๑. อำเภอเมืองเพชรบุรี

๒. อำเภอบ้านแหลม ยกเว้น ตำบลบ้านแหลม, ตำบลบางตะบูน และตำบลบางตะบูนออก

จำนวนประชากร ๑๕๒,๘๓๐ คน

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

๑. อำเภอท่ายาง

๒. อำเภอชะอำ

จำนวนประชากร ๑๕๙,๐๑๒ คน
เขตเลือกตั้งที่ ๓ ประกอบด้วย

๑.อำเภอเขาย้อย

๒.อำเภอบ้านลาด

๓.อำเภอหนองหญ้าปล้อง

๔.อำเภอแก่งกระจาน

๕.อำเภอบ้านแหลม เฉพาะตำบลบ้านแหลม ตำบลบางตะบูน และตำบลบางตะบูนออก

จำนวนประชากร ๑๕๗,๐๓๒ คน

รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔๖๘,๘๗๔ คน

*ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ตามประกาศทะเบียนกลาง

ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๐ ตอนพิเศษที่ ๔๐ง วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖

* ตำบลบางจาน เป็นการเลือกตั้งทั่วไป อยู่ในเขตเลือกตั้งที่ ๓ ประกอบด้วย อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอบ้านแหลม (ยกเว้น ตำบลบ้านแหลม ตำบลบางตะบูน และตำบลบางตะบูนออก)

การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา

การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาใช้เขตจังหวัดเพชรบุรีเป็นเขตเลือกตั้ง มีสมาชิกวุฒิสภา ได้

๑ คน

ตารางแสดงพื้นที่เขตเลือกตั้ง จำแนกเป็นรายอำเภอ

ที่	เขตเลือกตั้ง	พ.ท. ตร.กม.	ประชากร	ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง	ตำบล	หมู่บ้าน	ชุมชน
๑	เมืองเพชรบุรี	๒๘๓,๙๐๑	๑๒๑,๕๐๖	๙๓,๗๗๑	๒๔	๑๘๔	๑๖
๒	บ้านแหลม	๑๘๙,๘๘๕	๕๓,๗๘๗	๔๒,๐๐๓	๑๐	๗๓	๐
๓	เขาย้อย	๖๖๐.๖๕	๗,๔๐๘	๕๕,๗๔๐	๙	๖๗	๑๕
๔	ท่าทาง	๗๙๓,๕๒๒	๘๕,๐๘๖	๖๖,๓๖๗	๑๒	๑๑๙	๐
๕	เขาย้อย	๓๐๕,๖๔๘	๓๘๓,๒๔๘	๓๐,๒๙๐	๑๐	๕๗	๐
๖	บ้านลาด	๒๙๘,๑๓๘	๕๑,๓๕๗	๔๐,๗๘๓	๑๘	๑๑๕	๐
๗	หนองหญ้าปล้อง	๑,๒๔๘	๑๕,๕๐๐	๑๑,๖๒๖	๔	๓๑	๐
๘	แก่งกระจาน	๒,๕๐๐,๔๗๘	๓๐,๑๔๖	๒๒,๐๓๑	๖	๕๒	๐
ยอดรวม		๖,๒๘๐,๒๒๖	๔๗๐,๓๓๘	๓๖๒,๖๑๑	๙๓	๖๙๘	๓๑

* ตำบลบางจาน อยู่เขต อำเภอเมืองเพชรบุรี

ที่มา : ๑ ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค ๗ สาขาจังหวัดเพชรบุรี ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๖

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร

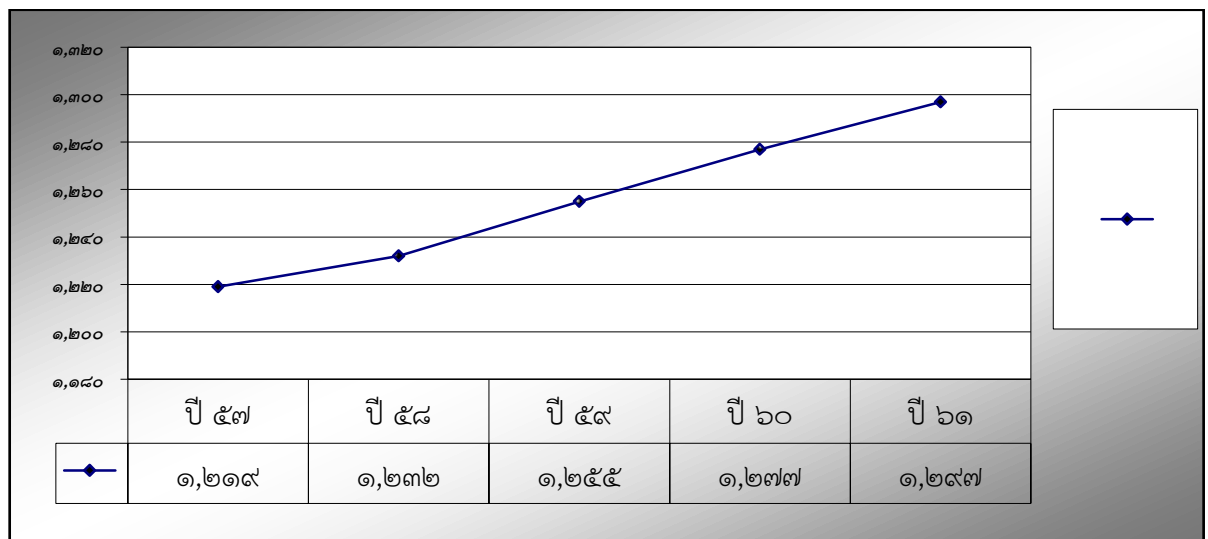
(๑) สถิติประชากร ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

เพศ	ปี พ.ศ. ๒๕๕๗	ปี พ.ศ. ๒๕๕๘	ปี พ.ศ. ๒๕๕๙	ปี พ.ศ. ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑
ชาย (คน)	๒,๐๑๖	๒,๐๑๗	๒,๐๑๔	๒,๐๐๔	๑,๙๙๘
หญิง (คน)	๒,๑๕๖	๒,๑๔๔	๒,๑๑๑	๒,๑๑๓	๒,๑๐๑
รวม	๔,๑๗๒	๔,๑๖๑	๔,๑๒๕	๔,๑๑๗	๔,๐๙๙

ข้อมูลจาก : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอเมืองเพชรบุรี ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

(๒) จำนวนครัวเรือน ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑



ข้อมูลจาก : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอเมืองเพชรบุรี ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

(๓) สถิติจำนวนประชากร แยกตามช่วงอายุ (ปี) เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย

ช่วงอายุ (ปี)	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)	รวม (คน)	หมายเหตุ
แรกเกิด - ๕ ปี	๑๐๓	๙๙	๒๐๒	
๖ ปี - ๑๑ ปี	๑๖๐	๑๓๖	๒๙๖	
๑๒ ปี - ๑๗ ปี	๑๑๙	๑๐๓	๒๒๒	
๑๘ ปี - ๒๕ ปี	๒๒๐	๑๘๓	๔๐๓	
๒๖ ปี - ๓๑ ปี	๑๗๖	๑๖๐	๓๓๖	
๓๒ ปี - ๔๐ ปี	๒๘๖	๒๗๙	๕๖๕	

๔๑ ปี - ๔๙ ปี	๓๒๗	๓๐๕	๖๓๒	
๕๐ ปี - ๕๙ ปี	๒๙๐	๓๖๓	๖๕๓	
๖๐ ปี ขึ้นไป	๓๒๓	๔๘๕	๘๐๘	
ต่ำกว่า ๑๘ ปี	๓๘๒	๓๓๘	๗๒๐	
อายุ ๑๘-๖๐ ปี	๑,๒๙๙	๑,๒๙๐	๒,๕๘๙	
๖๑ ปี ขึ้นไป	๓๐๗	๔๗๓	๗๘๐	
รวม	๑,๙๘๘	๒,๑๐๑	๔,๐๘๙	

ข้อมูลจาก : ระบบสถิติประชากร ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

(๔) จำนวนผู้ได้รับเบี้ยยังชีพ ของตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

เบี้ยยังชีพ	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
ผู้สูงอายุ	๖๗๙	๖๘๗	๗๐๐	๗๑๕	๗๗๓
ผู้พิการ	๗๒	๗๑	๖๙	๗๘	๘๖
ผู้ป่วยเอดส์	๔	๔	๔	๔	๔

ข้อมูลจาก : กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันการศึกษา ดังนี้

๑. โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง คือ โรงเรียนวัดโพธิ์ทัมณี (ศิริพรรณพิทยา)

ระดับ/ชั้น	เพศ (คน)		รวม	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนครู (คน)
	ชาย	ชาย			
อนุบาล ๑	๕	๓	๘	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
อนุบาล ๒	๗	๔	๑๑	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
รวมก่อนประถมศึกษา			๑๙		
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๓	๔	๗	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๒	๓	๕	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๔	๖	๑๐	๑	- ครู อัตรากำลัง (ช) จำนวน ๑ คน
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๕	๕	๑๐	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๘	๙	๑๗	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔	๑	๕	๑	- ครู อัตรากำลัง (ญ) จำนวน ๑ คน
รวมระดับประถมศึกษา	๒๖	๒๘	๕๔	๖	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๕	๗๓	๘	

ข้อมูลจาก : โรงเรียนวัดโพธิ์ทัมณี ณ ปีการศึกษา ๒๕๖๑

อัตรากำลัง

จำนวน ๑๒ คน ดังนี้

- ผู้อำนวยการ จำนวน ๑ คน (ชาย)
- ครูอัตราจ้าง จำนวน ๔ คน (หญิง ๓ คน ชาย ๑ คน)
- ครู จำนวน ๕ คน (หญิง ๔ คน ชาย ๑ คน)
- วิทยากร จำนวน ๑ คน (ชาย)
- เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ คน (หญิง)

๒. โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบางจานวิทยา

ระดับ/ชั้น	เพศ (คน)		รวม	จำนวน	จำนวนครู	หมายเหตุ
	ชาย	ชาย				
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๔	๑๒	๒๖	๑	๒	* ผอ. ๑ คน
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๑๖	๘	๒๔	๑	๔	* ครูผู้ ๑๕ คน
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๔	๙	๒๓	๒	๒	* ครูธุรการ ๑ คน
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๗	๗	๑๔	๒	๒	* ครูอัตราจ้าง ๒ คน
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๓	๒	๑๕	๒	๔	* ลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑๑	๕	๒๑	๒	๔	
รวมทั้งสิ้น	๖๕	๔๓	๑๐๘	๑๐	๑๘	

ข้อมูลจาก : โรงเรียนบางจานวิทยา ณ ปีการศึกษา ๒๕๖๑

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดชีสาม (ถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน)
 - มีเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๓๕ คน
 - มีครู คศ.๑ จำนวน ๑ คน

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดีที่มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็กและโรคอื่น ๆ อีกมากมีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหา คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ อบต. และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางจาน ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลบางจาน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๒ แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมรดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ไม่ค่อยมีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น มากนักเนื่องจากมีป้อมตำรวจตั้งอยู่ภายในพื้นที่ทำการของหน่วยงาน แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ อยู่บ้าง อาทิ ขับรถชนป้ายบอกซอย/หมู่บ้าน ซึ่งทางหน่วยงาน ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี ๙ ชุมชน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของ หน่วยงานที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่ เสี่ยง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจจุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดติดต่อกันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ การขับรถเร็วเกินมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด เนื่องจากเป็นถนนเส้นทางยาว เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ว่าทาง หน่วยงาน จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตำรวจชุมชน ๑ แห่ง
- อปพร.ตำบลบางจาน จำนวน ๑ รุ่น ๑ ศูนย์

ข้อมูลข่าวสาร

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน ๒ แห่ง
- หอกระจายข่าว ๙ แห่ง
- เสียงตามสาย ๑ แห่ง

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของ อบต. จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองเพชรบุรี ได้แจ้งให้กับทางตำบลบางจาน ทราบนั้นพบว่าในเขต อบต.มีผู้ที่ติดยาเสพติด จำนวนมาก และยังพบผู้ค้า การแก้ไขปัญหของอบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือ ตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ทาง อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ทาง อบต. ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๓. ช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๔. ปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

และยังมีหน่วยงานด้านการสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

มวชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๒	รุ่น
- อสม.	๗๕	คน
- กลุ่มเกษตรกรทำนา	๑๐๐	คน
- ตำรวจชุมชน	๑	รุ่น
- ศูนย์ อปพร. ตำบลบางจาน	๑	รุ่น

การรวมกลุ่มของประชาชน

๒ กลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ (เศรษฐกิจชุมชน หมู่ละ ๒ กลุ่ม ๙ หมู่)	๑๘	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ (กองทุนหมู่บ้าน)	๙	หมู่

๕. ระบบบริการพื้นฐาน**๕.๑ การคมนาคมขนส่ง**

ใช้การคมนาคมขนส่งทางบกเป็นหลัก โดย เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย และ ถนนลาดยาง ประมาณร้อยละ ๑๐ ปัญหาคือไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ และปัญหา ทางด้านงบประมาณในการดำเนินการมีไม่เพียงพอ

๕.๒ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน ประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๒๒๙ ครัวเรือน ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่ เป็นที่สาธารณะ จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ก็ได้ตั้งงบประมาณใน ส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๕.๓ การประปา

มีประปาใช้ทุกหมู่บ้าน ประชากรที่ใช้น้ำประปา ๑,๒๔๘ ครัวเรือน และประชากรที่ยังไม่มีน้ำประปาใช้ ประมาณ ๘๐ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	๓	ตู้
----------------------	---	-----

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ไม่มีไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ตำบล แต่ ใช้บริการที่ทำการไปรษณีย์เพชรบุรี ตำบลคลองกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ข้อมูลการเกษตร

ข้อมูลการเกษตรของระดับหมู่บ้าน ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี

ชื่อหมู่บ้าน	พท.ทั้งหมด ของ หมู่บ้าน (ไร่)	พท.ทำการเกษตร						รวม พท. การเกษตร (ไร่)	ที่อยู่อาศัย (ไร่)	พท.รับน้ำ ชลประทาน (ไร่)
		ทำนา (ไร่)	ไม้ผล/ ยืนต้น (ไร่)	ปลูกผัก (ไร่)	ไม้ดอก/ไม้ประดับ (ไร่)	ทุ่งหญ้า เลี้ยงสัตว์ (ไร่)	บ่อกึ่ง/ บ่อปลา (ไร่)			
วัดชีสาม	๑,๔๗๐	๑,๐๒๘	๗	๓	๑	๓๒	๑๓	๑,๐๘๔	๑๖๖	๑,๐๘๔
หนองเปิดน้ำ	๒,๘๐๐	๒,๓๕๖	๒๐	๑	๐	๕๔	๕๔	๒,๔๘๐	๘๕	๒,๔๘๐
โลกา	๖๕๕	๒๔๕	๗	๐	๐	๔๐	๑๐	๓๐๒	๑๕๘	๒๙๗
ท่ามะกอก	๕๕๑	๓๕๑	๕	๐	๐	๓๘	๓	๓๙๗	๗๑	๓๙๗
ศาลเจ้าฯ	๑,๐๒๗	๗๒๙	๔	๐	๐	๑๙	๗	๗๕๙	๑๕๐	๗๕๙
ไล่เปี้ย	๑,๐๕๐	๗๖๙	๒๔	๕	๒	๓๒	๒๐	๘๕๒	๒๖๒	๘๕๖
ท่าไทร	๑,๓๐๐	๘๓๐	๓	๐	๐	๕๑	๓๑	๙๑๕	๑๑๒	๙๑๕
ท่าใหญ่	๕๒๕	๒๙๘	๔	๐	๐	๓๒	๓๔	๓๖๘	๑๒๙	๓๖๘
ดอน กระเบื้อง	๑,๓๗๐	๑๖๓๑	๒๓	๒	๓	๗๒	๗๘	๑,๘๐๙	๕๐๘	๑,๐๐๕
รวม	๑๐,๗๔๘	๘,๒๓๗	๙๗	๑๑	๖	๓๗๐	๒๕๐	๘,๙๗๑	๑,๖๔๑	๘,๑๖๑

ข้อมูลจาก : สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๑

๖.๒ การประมง

ข้อมูลประมง

จำนวนเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี

หมู่ที่	ชนิดสัตว์น้ำ	จำนวนเกษตรกร (ราย)	จำนวนฟาร์ม	พื้นที่ (ไร่)
๑	ปลานิล	๑	๑	๗
๒	ปลาช่อน	๒	๒	๙
	ปลาดุก	๑	๑	๐.๕๐
	ปลานิล	๔	๔	๖.๒๕
๖	ปลาชะโด	๒	๒	๑๖
	กุ้งขาว	๒	๒	๗
๙	กุ้งขาว	๑	๑	๔
	ปลาช่อน	๓	๓	๑๕.๕
	ปลาชะโด	๑	๑	๓
	ปลาดุก	๒	๒	๑๖.๕

	ปลานิล	๓	๓	๑๕
	รวม	๒๒	๒๒	๙๙.๗๕

ข้อมูลจาก : สำนักงานประมงจังหวัดเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๖.๓ การปศุสัตว์

ข้อมูลปศุสัตว์

จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี

ที่	รายการ	หมู่ที่									รวม
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	
๑	โคเนื้อ	๗๙	๒๗๙	๔๙	๗	๒๗	๒๔	๒๔	๓๗	๘๗	๖๑๓
๒	โคนม	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๓	ไก่	๒๗๕	๘๐๕	๑๗๖	๓๘๔	๓๓๒	๖๖	๒๒๙	๓๒๒	๒๘๗	๒,๘๗๖
๔	เป็ด	๑๙	๒๙๖	๒๕	๑๐๙	๑,๖๔๐	๔	๘๑๕	๘๔	๓๓	๓,๐๒๕
๕	แพะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	แกะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	นก/สัตว์สวยงาม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	สุกร					๓๐		๑๐	๑๖๕		๒๐๕
๙	กระบือ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๓๗๖	๑,๓๘๐	๒๕๐	๕๐๐	๒,๐๒๙	๙๔	๑,๐๗๘	๖๐๘	๔๐๗	๖,๗๒๒

ข้อมูลจาก : สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑๖.๔

การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๓	แห่ง
โรงพยาบาล	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	-	แห่ง
ร้านเสริมสวย	๕	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ประเพณีการแข่งขันเรือมอด นิยมเล่นกันตามวัดต่างๆ ตั้งแต่กลางเดือน ๑๑ ถึงกลางเดือน ๑๒ นิยมเล่นกันในช่วงเวลาเที่ยงวันเป็นต้นไป

ประเพณีกระจาด เรียกกันว่า ทำบุญถวายกระจาด งานกระจาดเป็นประเพณีเก่าแก่ของชาวตำบลบางจาน การทำบุญครั้งนี้เพื่อร่วมรำลึกถึงอดีตอันขมขื่นของชาวบ้านในชุมชนเมื่อครั้งเสียเพชรบุรีแก่พระยาละแวกเชื่อกันว่าการทำบุญจะทำให้จิตใจผ่องใส เป็นการต่ออายุและสร้างบุญกุศลให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง โดยการจะปิดถนนบริเวณ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางจาน - บ้านดอนผิงแดด ยาวกว่า ๒ กิโลเมตร

ชาวบ้านจะนำเสื่อมาปูตลอดถนนระยะทางยาวกว่า ๒ กิโลเมตรพร้อมกับนำกระเจาดินบรื้อยใบที่บรรจุสิ่งของอาหารคาวหวาน จำพวกผลไม้ ขนมหวาน จำพวกขนมกง ขนมเกียน ขนมสามเกลอ และขนมหุ่ม ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นขนมพื้นบ้านที่ชาวบ้านทำขึ้นเอง และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ แมงดาทะเล และปูทะเล โดยสิ่งของทุกอย่างจะถูกนำไปในกระเจาดินที่มีรูปทรง ๖ เหลี่ยม ๖ ยอด ที่ถูกตกแต่งด้วยกระดาษสีอย่างสวยงามพร้อมกันนี้ แต่ละครอบครัวที่นำกระเจาดินมาทำบุญจะมีการนิมนต์พระภิกษุสงฆ์มาตั้งบริเวณที่มีกระเจาดินตั้งจุดละ ๑ รูป เพื่อร่วมพิธีสงฆ์ และหลังจากเสร็จพิธีก็จะมีการร่วมกรวดน้ำอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว โดยแต่ละครอบครัวจะต้องถวายของทั้งหมดแด่พระภิกษุสงฆ์โดยการเตรียมงานนั้นต้องเตรียมการล่วงหน้าแรมเดือนตั้งแต่การทำกระเจาดินของแต่ละบ้านให้สวยงาม ที่มีทั้งการประดับตกแต่งกระเจาดินด้วยดอกไม้ และกระดาษสีเพิ่มความสวยงาม และที่สำคัญชาวบ้านที่นี่ต้องทำขนมที่จะนำมาใช้ในพิธีด้วยตนเองแทบทุกชนิด

สำหรับประเพณีงานถวายกระเจาดินของชาวบ้านตำบลบางจาน ถึงแม้จะเป็นประเพณีเล็กๆ ที่จัดเฉพาะชุมชนเท่านั้นแต่ก็นับเป็นประเพณีที่มีความสำคัญและถือปฏิบัติสืบทอดกันมานานจากรุ่นสู่รุ่น เป็นประเพณีที่สอนให้ลูกหลานได้ตระหนักถึงคุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีไทยภายใต้หลักธรรมของศาสนาอีกทั้งในจังหวัดเพชรบุรี มีการจัดงานกระเจาดินลักษณะนี้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น และเมื่อถึงวันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๘ หลัง ถือเป็นสัญญาณของชาวบ้านตำบลบางจานที่จะมาร่วมพิธีทำบุญกระเจาดินอย่างพร้อมเพรียง

สำหรับ“ประเพณีงานถวายกระเจาดิน”เกิดขึ้นเนื่องมาจากเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์สมัยกรุงศรีอยุธยา ในยุคพระมหาราช และสมเด็จพระนเรศวรติดต่อกัน ตามพงศาวดาร กล่าวไว้ว่า พระยาละแวก แม่ทัพเขมรได้ยกกองทัพมาตีกรุงศรีอยุธยาหลายครั้งแต่ก็ไม่สำเร็จ ครั้งหนึ่งพระยาละแวก ได้ยกกองทัพข้ามอ่าวไทยมาตีเมืองเพชรบุรีได้ในปีจอศักราช ๙๒๔ตรงกับพ.ศ.๒๑๑๕

อีกทั้งตามหลักฐานอ้างอิงทางประวัติศาสตร์กล่าวว่ากองทัพเรือพญาละแวกยกพลขึ้นบกชายฝั่งทะเลทิศตะวันออกของตัวเมืองเพชรบุรี ประมาณ ๗-๘ กิโลเมตร เดินทัพเลียบบคลองฝั่งบางจานเข้าตีเมืองเพชรบุรีด้านถนนกำแพงเมืองบรรจบกับถนนหน้าสถานสงเคราะห์กุ่มสะแกในปัจจุบันเข้ายึดเมืองเพชรบุรีได้สำเร็จโดยเหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้ชาวบ้านบางจานต้องเข้าไปหลบซ่อนตัวในป่าที่ห่างจากหมู่บ้านประมาณ ๒ กิโลเมตร เพื่อป้องกันถูกฆ่าถูกทำร้าย และได้พร้อมใจกันบนบานศาลกล่าวต่อเจ้าฟุ้ง เจ้าป่า เจ้าเขา สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายให้ช่วยคุ้มครอง ปกป้องรักษาไม่ให้กองทัพพญาละแวกพบเห็นทั้งขาเข้าตีเมืองเพชร และขากลับ โดยจะพร้อมใจกันถวายกระเจาดินบรรจุด้วยอาหารคาวหวานและผลไม้พร้อมทั้งน้ำอมฤตย์ สุรา และบุหรี เป็นเครื่องเซ่นสังเวยบวงสรวงให้ประจำทุกปีอธิกมาส คือ ปีที่มีเดือน ๘ สองหน โดยกำหนดนัดหมายกัน พร้อมใจกันเอาวันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๘ หลังทุก ๓ ปี เวลา ๐๗.๐๐-๑๐.๐๐ น. โดยการบนบานครั้งนั้นประสบความสำเร็จ พระ และชาวบ้านที่อยู่ในเหตุการณ์ต่างรอดพ้นจากกองทัพพญาละแวก ชาวบ้านจึงร่วมกันจัดงานทำบุญกระเจาดินอย่างต่อเนื่องสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน

งานประจำปี วัดใหม่เจริญธรรมวัดปากน้ำสามัคคีวัดโพธิ์ทัมณีสว่างระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม ของทุกปี

๖.๖ อุตสาหกรรม

ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในตำบล

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ปิมน้ำมัน (หลอด) ๑ แห่ง
- โรงสี ๑ แห่ง
- ฟาร์ม เป็ด , ไก่ , หมู ๖ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ (เศรษฐกิจชุมชน หมู่ละ ๒ กลุ่ม ๙ หมู่) ๑๘ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ (กองทุนหมู่บ้าน) ๙ หมู่

๖.๘ แรงงาน

ใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ (ชาวต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียนแล้ว) และเครื่องจักรกลเป็นส่วนน้อยจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เนื่องจากพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำเกษตร		จำนวน	จำนวน กก./ไร่	ผลผลิตเฉลี่ย บาท/ไร่	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย บาท/ไร่	ราคาขายโดยเฉลี่ย บาท/ไร่
ทำนา	ในเขตชลประทาน	๑๙๐ ครัวเรือน ๘,๒๓๗ ไร่	๘๐๐	๓,๕๕๕.๕๖	๕,๑๐๕.๕๖	-
	นอกเขตชลประทาน	-	-	-	-	-
ทำสวน	สวนผัก	-	-	-	-	-
	สวนดอกไม้	-	-	-	-	-
ทำไร่	ไร่ผลไม้	-	-	-	-	-
อื่นๆ	ทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์	-	-	-	-	-

๗.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำ การเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร)กรณีที่ทำราบโปรตระกูล			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
ปริมาณน้ำฝน		✓				
แหล่งน้ำ ทางการเกษตร	ลำดับ ความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของครัวเรือน ที่เข้าถึงฯ
แหล่งน้ำธรรมชาติ						
๑. แม่น้ำ	-		✓		✓	-
๒. ห้วย/ลำธาร	-		✓		✓	-
๓. คลอง	-		✓		✓	-
๔. หนอง/บึง	-		✓		✓	-
๕. น้ำตก	-		✓		✓	-
๖. อื่นๆ	-	-	-	-	-	-
แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น						
๑. สระ	-		✓		✓	-
๒. คลองชลประทาน	-		✓		✓	-

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		พอเพียง	ไม่พอเพียง	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึงฯ
บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ	✓					
บ่อน้ำตื้นสาธารณะ			✓		✓	
ประปาหมู่บ้าน (ของ อปท.)	✓					
ระบบประปา (ของการประปาส่วนภูมิภาค)		✓		✓		๙๕
แหล่งน้ำธรรมชาติ		✓		✓		-

สรุป คริวเรือนในหมู่บ้าน มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ กับความต้องการ

ที่มา : http://e-plan.dla.go.th_moo.jsporgld

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

นับถือศาสนาพุทธ เป็นส่วนใหญ่

สถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้

วัด จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. วัดโพธิ์ทัยมณี

๒. วัดปากน้ำสามัคคี

๓. วัดใหม่เจริญธรรม

สำนักสงฆ์

จำนวน ๑ แห่ง

ศาลเจ้าพ่อโรงหนัง

จำนวน ๑ แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีกระจาด
- ประเพณีการแข่งขันเรือมาด
- งานประจำปี วัดใหม่เจริญธรรม, วัดปากน้ำสามัคคี, วัดโพธิ์ทัยมณี

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

- การทำขนมหมຸ່ม
- การตัดพวงมะโหด งานประจำปี งานอุปสมบท และงานมงคลต่างๆ

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- อาหารทะเลแห้ง
- ผลิตภัณฑ์ไม้ตาล (ไม้ตาลคัดขนาดที่ไม่เล็กไม่ใหญ่เกินไป แต่ต้องเป็นต้นที่แก่จัด นำมาแปรรูปตามแบบต่างๆ เช่น แก้วแชมเปญ ครก ทัพพี โอง เชี่ยนหมาก)

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง, ลำน้ำ, ลำห้วย ๒๐ สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- สระน้ำ ๑ แห่ง (ม.๑)
- ถังน้ำ ค.ส.ล. ๒๗ ถัง

๙.๒ ป่าไม้

ไม่มีป่าไม้ในพื้นที่ตำบล

๙.๓ ภูเขา

ไม่มีภูเขาในพื้นที่ตำบล

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ดีมีคุณภาพสูงในพื้นที่ของส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก และที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ เนื่องทำการเกษตรเป็นหลักทำให้แหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน

บทที่ ๔ แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระยะสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระยะ ๔ ปีการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

ที่	แนวทาง	กิจกรรม	จำนวน ความถี่	แผนปฏิบัติการสี่ปี				รวมทั้งหมด
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	การสื่อสารให้บุคลากรในสังกัด	๑. การสอดแทรกความรู้ในวาระการประชุมประจำเดือน โดยกำหนดให้มี ทูตค่านิยมขององค์กร ให้ความรู้และรายงานผล การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม - B - กิจกรรมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร - การประชุมประจำเดือนพนักงาน - การประชุมหัวหน้าทีมภารกิจ - การประชุมกอง - การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ - การประชุมผู้บริหารเทศบาล	๑ เดือน / ครั้ง ๒ เดือน / ครั้ง ๓ เดือน / ครั้ง ๑ เดือน / ครั้ง ๓ เดือน / ครั้ง	๑๒ ครั้ง ๖ ครั้ง ๔ ครั้ง ๑๒ ครั้ง ๔ ครั้ง	๑๒ ครั้ง ๖ ครั้ง ๔ ครั้ง ๑๒ ครั้ง ๔ ครั้ง	๑๒ ครั้ง ๖ ครั้ง ๔ ครั้ง ๑๒ ครั้ง ๔ ครั้ง	๑๒ ครั้ง ๖ ครั้ง ๔ ครั้ง ๑๒ ครั้ง ๔ ครั้ง	๔๘ ครั้ง ๒๔ ครั้ง ๑๖ ครั้ง ๔๘ ครั้ง ๑๖ ครั้ง
		๒. จัดฝึกอบรมบุคลากรในการสร้างความรู้ความ เข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร (BANGPHRA) - B - กิจกรรมนักอ่านหนังสือ - B - โครงการรณรงค์ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร - H - การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ ความเคารพผู้อื่น	๑ ครั้ง ต่อเนื่อง ๑ ครั้ง	๑ ครั้ง ต่อเนื่อง ๑ ครั้ง	๑ ครั้ง ต่อเนื่อง ๑ ครั้ง	๑ ครั้ง ต่อเนื่อง ๑ ครั้ง	๑ ครั้ง ต่อเนื่อง ๑ ครั้ง	๔ ครั้ง ต่อเนื่อง ๔ ครั้ง

ที่	แนวทาง	กิจกรรม	จำนวน ความถี่	แผนปฏิบัติการสี่ปี				รวมทั้งหมด
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑		๓. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องการจัดการความรู้ (KM) ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร - B-การประชุมระหว่างทีมภารกิจเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน(KM) ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	๑ปี / ครั้ง	๑ปี / ครั้ง	๑ปี / ครั้ง	๑ปี / ครั้ง	๑ปี / ครั้ง	๔ปี / ครั้ง
		๔. จัดวันนัดพัฒนาจิตใจคนโดยการนำบุคลากรเข้าฝึกอบรมพัฒนาจิตใจด้านจริยธรรมคุณธรรมปลูกฝังค่านิยม BANGPHRA พร้อมร่วมทำบุญและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ -A๑-โครงการจิตอาสา จัดให้มีการณรงค์กวาดขยะ	๒ เดือน / ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๒๔ ครั้ง
		๕. จัดทำมุมแสดงองค์ความรู้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร -B- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร	๑ แห่ง		๑ แห่ง			๑ แห่ง
		๖. จัดทำห้องสมุดองค์กรสำหรับศึกษาและค้นคว้าความรู้โดยใช้เอกสารที่มีอยู่แล้วจัดการให้เป็นระบบ -B-	๑ แห่ง		๑ แห่ง			๑ แห่ง

ที่	แนวทาง	กิจกรรม	จำนวน ความถี่	แผนปฏิบัติการสี่ปี				รวมทั้งหมด
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒	สร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม BANGPHRA	๑. ดำเนินกิจกรรมพิจารณาคัดเลือกทูตค่านิยม องค์กร ๔ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๔ คน BANGPHRA -R - พิจารณาในระดับ กลุ่มงาน / ฝ่าย - ประกาศคนดีที่อยากบอกของอบต.บางจาน - มอบประกาศเกียรติคุณในที่ประชุมของอบต.	๔ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๔ คน ๑
		๒. กำหนดให้มีกิจกรรมตั้งปฏิญาณตนในการยึด มั่นวัฒนธรรมองค์กร - A๑- ๒ เดือน / ครั้ง ๖ ครั้ง ๖ ครั้ง ๖ ครั้ง ๖ ครั้ง ๒๔ ครั้ง	๒ เดือน / ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๒๔ ครั้ง
		๓. บุคลากรขององค์กรทุกคนจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง -P-	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน
		๔. จัดทำโครงการนำบุคลากรของหน่วยงานศึกษา ดูงานที่ประสบความสำเร็จ -A๒-โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอก องค์กร	อย่างน้อย๑ปี/ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๑
ตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
A๑	Altruism (จริงใจ เห็นแก่ส่วนร่วม) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมมือ	โครงการจิตอาสา	ผู้บริหารฯสมาชิกสภาอบต. พนักงาน ร่วมกันรณรงค์และทำความสะอาด ถนนสาธารณะ ในพื้นที่ของทุกชุมชน เพื่อให้ทุกคนเสียสละและสร้างความร่วมมือจากประชาชน/ชุมชน	ขยายผลการดำเนินงานโดยการสร้างเครือข่ายให้บุคคลทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส กลุ่มอาชีพ ฯลฯดำเนินการรณรงค์รักษาความสะอาดในทุกหลังคาเรือนรวมทั้งถนนสาธารณะ	สามารถเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนประชาชน ชุมชน “เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม” โดย ใช้ ก ร รัก ช ค ว ม สะอาดเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน
N	New Creation (สร้างสรรค์) สร้างสรรค์ในนวัตกรรมใหม่	กิจกรรมสร้างนวัตกรรม การบริการประชาชน	อบต.บางจานมีการสร้างสรรค์/นวัตกรรมใหม่ๆในการบริการประชาชน	อบต.บางจานมีการสร้างสรรค์ /นวัตกรรมใหม่ๆในการบริการประชาชนและให้ประโยชน์กับ อบต. อย่างเป็นรูปธรรม	งานสร้างสรรค์ /นวัตกรรมใหม่ๆเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน
		โครงการประกวดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน	บุคลากรอบต.บางจาน รวมกลุ่ม ๆ ละ ๔-๘ คน คิดโครงการที่เป็นนวัตกรรมใหม่เพื่อบริการประชาชน	อบต. นำผลงานความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มพนักงาน ไปขยายผลและต่อยอด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน	อบต. นำผลงานของกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์ออกเผยแพร่สู่สาธารณะและจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา / จดสิทธิบัตร
		โครงการประกวดเมื่อนำอยู่ชุมชนนำอยู่	ทุกชุมชนคิดโครงการที่เป็นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเอง	อบต.ขยายผลนวัตกรรมของชุมชน	อบต. นำนวัตกรรมของชุมชนเผยแพร่และจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
G	Good Governance (ธรรมาภิบาล) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	การจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กร	อบต. มีการจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กรและธรรมาภิบาลของบุคคล	อบต. ขยายผลการทำไปสู่ชุมชน โรงเรียน กลุ่มอาชีพต่างๆ	อบต. เป็นองค์กรต้นแบบด้านความโปร่งใสมีความรับผิดชอบมีมาตรฐานระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเรื่องธรรมาภิบาล
P	Plan/Participation (แผน/การมีส่วนร่วม) ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม	โครงการประชาคมแผนพัฒนาอบต.	การจัดทำแผนพัฒนาอบต. ให้ประชาชน/ชุมชน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	- สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน - การจัดทำแผนทุกชนิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม	อบต. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม
		โครงการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร อบต.บางจาน	มีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้บริหารอบต. หน่วยงานและลูกจ้างนำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	อบต. เป็นองค์กรต้นแบบในการนำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยกย่องขององค์กรอื่น
		การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพPDCA	ให้บุคลากรจัดกลุ่มทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ	การขยายผลการดำเนินการตามวงจรคุณภาพในการปฏิบัติงานสู่ชุมชน โรงเรียน ฯลฯ	อบต. เป็นองค์กรต้นแบบในการใช้วงจรคุณภาพ PDCAสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยกย่องขององค์กรอื่น

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชีวิตหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
H	Human Rights(สิทธิมนุษยชน) ให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่นตามสิทธิมนุษยชน	การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น	พนักงานมีความเข้าใจสามารถอธิบายความสำคัญและสาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมืองได้	พนักงานมีการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญและเผยแพร่สาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมือง	เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญและเผยแพร่สาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมือง
R	Respect (การให้เกียรติ) ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	ประกาศคณิศรที่อยากบอกของอบต.	พนักงานสามารถระบุและอธิบายพฤติกรรมปฏิบัติที่ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้	พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมปฏิบัติที่ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้	เป็นผู้นำในการสร้างความรู้และความตระหนักในการให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้
		กิจกรรมสร้างทีมงานภายในองค์กร ๒ ประเภท - ทีมงานตามภารกิจ - ทีมงานความคิดสร้างสรรค์	ให้พนักงานทำงานเป็นทีม ๒ ประเภทอย่างน้อยประเภทละ ๑๐ ทีมเพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	พนักงานสามารถทำงานเป็นทีมและปฏิบัติตามภารกิจของทีมไปสู่เป้าหมายเป็นผลสำเร็จ	พนักงานสามารถทำงานเป็นทีมและบูรณาการการทำงานระหว่างทีมงานภายในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการทำงาน
A๒	Activeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน	โครงการบุคลากรสมรรถนะสูง	พนักงานปฏิบัติงานไม่ล่าช้ากว่าเวลามาตรฐานที่ อบรม. ประกาศกำหนดและเอาใจใส่ประชาชน ผู้รับบริการโดยสร้างความพึงพอใจระดับมาก	พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็วกว่าที่ อบรม. ประกาศกำหนดและเอาใจใส่ประชาชน ผู้รับบริการจนได้รับการชมเชย	พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็วกว่ามาตรฐานที่ อบรม. ประกาศกำหนด ทำงานเชิงรุกสนุกกับงาน คิดใหม่ ทำใหม่เอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการสร้างความประทับใจจนได้รับการชมเชยและผู้อื่นยกย่องเป็นตัวอย่าง

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชีวิตหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
A๒	Activeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน และความรวดเร็วในการ ทำงาน	โครงการวันออกกำลังกาย	มีวันพิเศษในการให้พนักงาน และลูกจ้างออกกำลังกายหรือ แข่งขันกีฬา	พนักงาน อบต. มีสุขภาพ แข็งแรงและรณรงค์ให้ผู้อื่น หันมาเห็นความสำคัญของ การออกกำลังกาย	พนักงานอบต.เป็นผู้นำในการ สร้างความรู้และเห็น ความสำคัญในการออกกำลัง กาย
		โครงการศึกษาดูงานด้าน วัฒนธรรมภายนอกองค์กร	พนักงานอบต.ได้รับความรู้ จากการเปิดโลกทัศน์ไปศึกษา ดูงานภายนอกหน่วยงาน	พนักงาน อบต. เปรียบเทียบ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดู งานหน่วยงานภายนอกกับ อบต.	พนักงาน อบต. ประยุกต์ใช้ ความรู้จากการศึกษาดูงานมา ปรับใช้กับ อบต. ให้งานมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ยิ่งขึ้น

