



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ รบ ๕๒๗๐๑/๘๐๕

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำ “โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖”

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ

เทศบาลตำบลหนองโพ เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องมีความตื่นตัวและพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนําระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายใต้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริการราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างภายในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและมีแนวทางในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กร ทำให้การบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขออนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในโครงการที่แนบมาพร้อมนี้

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ

(นางอภิญญา ศรีสวัสดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางอภิญญา ศรีสวัสดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลหนองโพ

()
- ๘๐๕ -

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลหนองโพ



โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายใต้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริการราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ ประกอบกับมีหน้าที่และอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างภายในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษาดูงานเป็นการศึกษาออกสถานที่ที่เพิ่มการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็น

/การสร้าง..

การสร้างเสริมแนวคิดใหม่เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรและชุมชนให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต รวมทั้ง การประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีที่สุด การน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

เทศบาลตำบลหนองโพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาตามข้อระเบียบ กฎหมาย อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล ห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างการบริหารจัดการที่ดีให้กับองค์กร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน และปรับปรุงการบริการให้ประชาชนได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับความรู้ วิธีการ แนวทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส แผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต การบริหารจัดการอบรมได้เพิ่มทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานในองค์กร

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีภายในองค์กร โดยการนำหลักการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน

๒.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดจนนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

๒.๕ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายนโยบายและฝ่ายปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดความรัก ความสมัครสมานสามัคคี การทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ การฝึกอบรม วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ รวม ๖๙ คน ประกอบด้วย

๓.๑.๑ คณะผู้บริหาร	จำนวน ๕ คน
๓.๑.๒ สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน ๑๒ คน
๓.๑.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวน ๕๒ คน

๓.๒ การศึกษาดูงานฯ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ รวม ๔๖ คน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ คณะผู้บริหาร	จำนวน ๔ คน
๓.๒.๒ สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน ๒ คน
๓.๒.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวน ๔๐ คน

/๔. วิธีการดำเนินงาน ..

๔. วิธีการดำเนินงาน

๔.๑ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย สำรวจความต้องการของผู้เข้าอบรม กำหนดหลักสูตร หัวข้อการบรรยาย

๔.๒ นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ จากนายกเทศมนตรี

๔.๓ ประสานงานและดำเนินโครงการฯ

๔.๔ จัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของระเบียบพัสดุ

๔.๕ ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้คณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๖ ติดตามประเมินผลโครงการ

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมวันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ห้องประชุม ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ

๕.๒ การศึกษาดูงานระหว่างวันเสาร์ที่ ๘ ถึงวันอาทิตย์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี (รายละเอียดตามภาคผนวก ก.)

๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองโพ

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยจัดอบรมสัมมนาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตามโครงการส่งเสริมนิติธรรม คุณธรรม โครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตภาครัฐ หรือค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าเช่าสถานที่ ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าธรรมเนียมต่างๆ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นต้องจ่ายตามโครงการ โดยเทศบาลตั้งงบประมาณได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของรายได้ทุกประเภทและรวมถึงเงินอุดหนุนทั่วไปที่ต้องนำมาจัดทำงานงบประมาณฯ ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐.-บาท เบิกจ่ายแล้ว ๐.- บาท คงเหลือเบิกจ่ายได้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท (ปรากฏตามเทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน้า ๔๔๗) (รายละเอียดตามภาคผนวก ข.)

โดยเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๔

/ส. ผลที่คาดว่าจะได้รับ...

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๘.๒ ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับความรู้ วิธีการ แนวทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส แผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต การบริหารจัดการอบรมได้เพิ่มทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาปรับใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานในองค์กร

๘.๓ ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยการนำหลักการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๘.๔ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ และนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว โดยการสร้างรายได้เสริมและลดรายจ่ายภายในครอบครัว

๘.๕ ผู้เข้ารับการอบรมมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายนโยบายและฝ่ายปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความรัก ความสมัครสมานสามัคคี รวมถึงการทำงานร่วมกันที่ดีภายในองค์กร ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

๙. การติดตามและประเมินผล

๙.๑ ประเมินผล จากพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ หลังเสร็จสิ้นโครงการ

๙.๒ ประเมินความพึงพอใจและความรู้ที่ได้รับ จากแบบประเมินผล หลังการฝึกอบรม

ลงชื่อ.....ผู้เขียนโครงการ

(นางอภิญา ศรีสวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้แทนโครงการ

(นางขวัญเรือน สิ้นปีกษา)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวสายฝน นาชัยสิทธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

- ด.ก.ย.๒๖๓

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายนิริศ พงษ์มี)
รองปลัดเทศบาลตำบลหนองโโพ

ความเห็นของปลัดเทศบาล

- ด.ก.ย.๒๖๓

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายธนกฤษ อภิโสภณกุล)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองโโพ

ความเห็นนายกเทศมนตรี

- ด.ก.ย.๒๖๓

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติโครงการ
(นายพีรณัฐ มารศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองโโพ

(ภาคผนวก ก.)

กำหนดการ

โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ

วันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖

- ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียน
- ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๖
โดย นายพีรณัฐ มารศรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ ประธานในพิธี
- ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. การบรรยาย เรื่อง “ระเบียบการประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
โดย นางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ
- ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. การบรรยาย เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมกับการพัฒนา และความโปร่งใสภายใน
หน่วยงาน”
โดย นางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. การบรรยาย เรื่อง “วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง การนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน”
โดย นางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ
- ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. สรุปการฝึกอบรม และซักซ้อมการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดกาญจนบุรี
โดย นายธณภณ อภิโสภณกุล ปลัดเทศบาลตำบลหนองโพ

หมายเหตุ

- พักรับประทานอาหารว่าง เวลา ๑๐.๓๐ น.
- กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กำหนดการ

โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

ณ จังหวัดกาญจนบุรี

วันเสาร์ที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๖

เวลา ๐๗.๓๐ น.	ออกเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบลหนองบัว จังหวัดกาญจนบุรี
เวลา ๐๙.๐๐ น.	ศึกษาดูงานและบรรยายให้ความรู้เรื่อง “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในการหน่วยงาน”
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.	ศึกษาดูงานและบรรยายให้ความรู้เรื่อง “วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง” ณ ชุมชนหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
เวลา ๑๖.๓๐ - ๑๘.๐๐ น.	เดินทางเข้าพัก ฝั้ง-หวาน รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ทำภารกิจส่วนตัว
เวลา ๑๘.๐๐ น.	รับประทานอาหารเย็น และพักผ่อนตามอัธยาศัย

วันอาทิตย์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

เวลา ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น.	รับประทานอาหารเช้า
เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	การให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ โดย นายพีรณัฐ มารศรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	การบรรยาย เรื่อง “การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน” โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ
เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	กิจกรรมกลุ่ม “สานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม” โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ และทีมวิทยากร
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.	กิจกรรมกลุ่ม “สานสัมพันธ์สานสายใยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและรักองค์กร” โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ และทีมวิทยากร
เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	ถอดบทเรียนการทำกิจกรรมกลุ่ม โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ
เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.	ทำแบบประเมิน และพิธีปิดโครงการฯ โดย นายพีรณัฐ มารศรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ
เวลา ๑๕.๓๐ - ๑๗.๓๐ น.	เดินทางกลับถึงเทศบาลตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยสวัสดิภาพ

หมายเหตุ

- พักรับประทานอาหารว่าง เวลา ๑๐.๓๐ น. และเวลา ๑๔.๓๐ น.
- กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ รบ ๕๒๗๐๑/-

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ

เรื่องเดิม

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างการบริหารจัดการที่ดีให้กับองค์กร ในวันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองโพ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ โครงการฯ ดังกล่าว ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าจากการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน และตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๙

ตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ ๔๖ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๓

ตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๔

ตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๙

ตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระเบียบการประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมกับการพัฒนา และความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๖

ตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง การนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๖

ตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การอำนวยความสะดวก ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๔

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีการบริหารการจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนต่อไป

โยน ตัวหนังสือมาไว้ที่ส่วนราชการ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

() เพื่อไปประชาสัมพันธ์

✓ เพื่อโปรดพิจารณา /อนว/ALCO

(นางอภิขญา ศรีสวัสดิ์)

นางขวัญเรือน สอนป่า

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้อำนวยการ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



สรุปรายงานการประเมินผล
รายงานผลโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองโพ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ

จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมรายงานผลโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองโพ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน และตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน ๘๐ - ๑๐๐	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน ๗๐ - ๗๙	มีความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน ๖๐ - ๖๙	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน ๕๐ - ๕๙	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน ๐ - ๔๙	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๔๑	๖๐.๒๙
หญิง	๒๗	๓๙.๗๑
รวม	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๙

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๒	๒.๙๔
๓๑ - ๔๕ ปี	๒๖	๓๘.๒๔
๔๖ - ๖๐ ปี	๓๓	๔๘.๕๓
มากกว่า ๖๐ ปี	๗	๑๐.๒๙
รวม	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ ๔๖ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๓

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๕	๗.๓๕
สมาชิกสภาเทศบาล	๑๑	๑๖.๑๘
พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล	๒๖	๓๘.๒๔
ลูกจ้างประจำ	๒	๒.๙๔
พนักงานจ้าง	๒๔	๓๕.๒๙
รวม	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๔

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๓	๔.๔๑
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑	๑.๔๘
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๘	๑๑.๗๖
อนุปริญญา/ปวส.	๕	๗.๓๕
ปริญญาตรี	๔๑	๖๐.๒๙
ปริญญาโท	๑๐	๑๔.๗๑
ปริญญาเอก	๐	๐
รวม	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒๙

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อโครงการ

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระเบียบการประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมกับการพัฒนา และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๓๔๐ คะแนน)	ร้อยละ
๑	การบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระเบียบการประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมกับการพัฒนา และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ		
	๑.๑ การถ่ายทอดของวิทยากร	๓๒๙	๙๖.๗๖
	๑.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๓๒๙	๙๖.๗๖
	๑.๓ ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	๓๒๙	๙๖.๗๖
	๑.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๓๒๙	๙๖.๗๖
	๑.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงพอ	๓๒๙	๙๖.๗๖
	รวม	๑,๖๔๕	๙๖.๗๖

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระเบียบการประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมกับการพัฒนา และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๖

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนร้อยละ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล/พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๕๐ และการบริหารงานบริการสาธารณะฯ โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๓๕๐ คะแนน)	ร้อยละ
๒	การบรรยายให้ความรู้เรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง การนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ		
	๒.๑ การถ่ายทอดของวิทยากร	๓๓๐	๙๗.๐๖
	๒.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๓๓๐	๙๗.๐๖
	๒.๓ ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	๓๓๐	๙๗.๐๖
	๒.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๓๓๐	๙๗.๐๖
	๒.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๓๓๐	๙๗.๐๖
	รวม	๑,๖๕๐	๙๗.๐๖

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง การนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยนางอัมพร ปันยารชุน ข้าราชการบำนาญ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๖

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนร้อยละ การอำนวยความสะดวก

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๓๕๐ คะแนน)	ร้อยละ
๓	การอำนวยความสะดวก		
	๓.๑ เจ้าหน้าที่	๓๓๔	๙๘.๒๔
	๓.๒ อาหาร	๓๑๗	๙๓.๒๔
	๓.๓ สถานที่อบรม	๓๓๐	๙๗.๐๖
	รวม	๙๘๑	๙๘.๒๔

จากตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การอำนวยความสะดวก ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๔

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๓.๑ สิ่งที่ท่านประทับใจวิทยากรมากที่สุด (สามารถระบุชื่อได้ตามความคิดเห็น)

๓.๒ สิ่งที่วิทยากรควรปรับปรุง (สามารถระบุชื่อได้ตามความคิดเห็น)

๓.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ รบ ๕๒๗๐๑/-

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ

เรื่องเดิม

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในรูปแบบต่างๆ มาพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายใต้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดกาญจนบุรี นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ โครงการฯ ดังกล่าว ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าจากการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน และตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๗

ตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๓

ตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

ตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๐

ตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การศึกษาดูงานเรื่อง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลหนองบัว ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๒

ตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การศึกษาดูงานเรื่อง วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๖

ตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การบรรยายให้ความรู้เรื่อง การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน โดย นายวันชัย เข้มมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๓

ตารางที่ ๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดย นายวันชัย เข้มมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๖

ตารางที่ ๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์สายใยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและรักองค์กร โดย นายวันชัย เข้มมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๖

บันทึกตกลง (MOU)

ว่าด้วยความร่วมมือการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
และส่งเสริมด้านคุณธรรม ความดี ระหว่าง
เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
กับ
เทศบาลตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ ทำขึ้นระหว่าง เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี กับ เทศบาลตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนองค์กรให้บริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการองค์กร ด้านการป้องกันการทุจริต เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต และการสร้างกลไกในการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ความซื่อตรง ในระดับองค์กรสู่เป้าหมายการเป็น “องค์กรแห่งความซื่อตรง โปร่งใส” เพื่อนำไปเป็นแบบอย่างและเป็นการขยายเครือข่าย ด้านการป้องกันการทุจริตให้แก่องค์กรอื่นๆ ต่อไป

ทั้งนี้ ทั้งสองหน่วยงานจะประสานความร่วมมือระหว่างกัน และจะสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยนำคุณธรรมความดีมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นระยะต่อไป

บันทึกข้อตกลงนี้ จัดทำขึ้นเป็น ๒ ฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกฝ่ายได้อ่านทำความเข้าใจตามข้อตกลงโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และคู่สัญญาต่างยึดถือไว้ฝ่ายละ ๑ ฉบับ

ลงนาม ณ เทศบาลตำบลหนองบัว เมื่อวันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

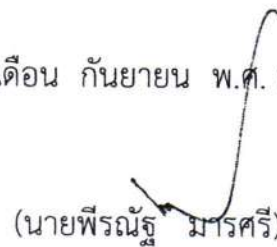
(ลงนาม)



(นายสรรรญา ชัยเจริญ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัว

(ลงนาม)



(นายพิรณัฐ มารศรี)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองโพ

(ลงนาม)



(นางสมแสน ปานรัตน์)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลหนองบัว

(ลงนาม)



(นายชนภณ อภิโสภณกุล)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองโพ

สรุปผลการดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ในวันที่ ๗, ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หน่วยงานรับผิดชอบ : งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๑. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองโพ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

๒. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายใต้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริการราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ ประกอบกับมีหน้าที่และอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร

/ตามประกาศ....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างภายในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษาดูงานเป็นการศึกษานอกสถานที่ที่เพิ่มการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็น การสร้างเสริมแนวคิดใหม่เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรและชุมชนให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตรวมทั้ง การประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีเลิศ การน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน

เทศบาลตำบลหนองโพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาตามข้อระเบียบ กฎหมาย อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาลห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพ การเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างการบริหารจัดการที่ดีให้กับองค์กร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน และปรับปรุงการบริการให้ประชาชนได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับความรู้ วิธีการ แนวทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส แผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต การบริหารจัดการอบรมได้เพิ่มทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานในองค์กร

๓.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีภายในองค์กร โดยการนำหลักการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน

๓.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดจนนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

๓.๕ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายนโยบายและฝ่ายปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดความรัก ความสมัครสมานสามัคคี การทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ การฝึกอบรม วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖

๔.๑.๑ คณะผู้บริหาร	จำนวน	๕	คน
๔.๑.๒ สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๑๑	คน
๔.๑.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวน	๕๒	คน
	รวม	๖๘	คน

๔.๒ การศึกษาดูงานฯ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔.๒.๑ คณะผู้บริหาร	จำนวน	๔	คน
๔.๒.๒ สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๒	คน
๔.๒.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวน	๔๐	คน
	รวม	๔๖	คน

๕. สถานที่ดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองโพ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองโพ

๕.๒ การศึกษาดูงานระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

ณ จังหวัดกาญจนบุรี

๖. หน่วยงานดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองโพ

๗. รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

๗.๑ การฝึกอบรมวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖

(รายละเอียดตามภาคผนวก ก.)

๗.๒ การศึกษาดูงาน วันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

(รายละเอียดตามภาคผนวก ข.)

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕

๑. บรรยายวิชาการ เรื่อง ระเบียบกาประชุมสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดย นางอัมพร ปันยารชุน ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ





ระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๕

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ และนโยบาย
๒. สั่ง อนุญาต และอนุมัติ เกี่ยวกับราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น และที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น
๔. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ของสภาท้องถิ่น

๑. ควบคุมการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
๒. พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
๓. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เฉพาะ สภา อบต.)

ประเภทการประชุมสภาท้องถิ่น

๑. การประชุมสภาครั้งแรก
๒. การประชุมสามัญ
๓. การประชุมวิสามัญ

การประชุมสภาท้องถิ่นครั้งแรก (ข้อ ๖)

นายอำเภอ / ผู้ว่าราชการจังหวัด กำหนดให้สมาชิกประชุมสภาครั้งแรก ภายใน ๑๕ วัน นับแต่ประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาครบตามจำนวนแล้ว

สิ่งที่ต้องทำในการประชุมสภาครั้งแรก

๑. ปฏิญาณตน
๒. เลือกประธานสภาท้องถิ่น
๓. เลือกรองประธานสภาท้องถิ่น
๔. เลือกเลขานุการสภาท้องถิ่น
๕. กำหนดสมัยประชุมสามัญของปีนั้น และกำหนดสมัยประชุมสามัญแรกของปีถัดไป

เลขานุการ สภาชั่วคราว (ข้อ ๗ วรรคแรก)

ปลัด อบต. / ผู้รักษาการในตำแหน่ง ปลัด อบต. อำนาจหน้าที่

๑. ให้สัญญาณสมาชิกเข้าห้องประชุม
๒. เชิญประธานชั่วคราวขึ้นทำหน้าที่
๓. เป็นเลขานุการสภาในการประชุมสภาท้องถิ่น ครั้งแรก และในการเลือกประธานสภาท้องถิ่น และรองประธานสภาท้องถิ่น

ประธานสภาท้องถิ่นชั่วคราว (ข้อ ๗)

๑. สภาที่มีอายุสูงสุด
๒. ถ้าไม่ยอมทำหน้าที่ให้ผู้ที่มียุสูงสุดรองลงมา (ตามลำดับ) ทำหน้าที่
๓. ถ้ามีอายุสูงเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ใช้วิธีจับสลาก

อำนาจหน้าที่ของประธานสภาท้องถิ่นชั่วคราว

๑. นำสมาชิกกล่าวปฏิญาณตน (อบจ. เทศบาล)
๒. ประธานในการประชุมสภาท้องถิ่นครั้งแรก และเลือกประธานสภาท้องถิ่น
๓. รายงานผลให้ นอก. / ผวจ. แต่งตั้ง (อบต. / เทศบาล)

ประธานสภาท้องถิ่น

การเสนอชื่อ (ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง)

๑. สมาชิก ๑ คน เสนอชื่อได้ ๑ คน ต้องมีสมาชิกรับรองไม่น้อยกว่า ๒ คน ถ้ามีสมาชิกรับรองน้อยกว่า ๘ คน ให้มีผู้รับรอง ๑ คน
๒. สมาชิกแต่ละคนมีสิทธิรับรองได้เพียงครั้งเดียว
๓. เสนอชื่อได้ไม่จำกัดจำนวน
๔. ถ้าเสนอชื่อเพียง ๑ คน ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับเลือก (ข้อ ๑๔)

การลงคะแนน (ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง)

๑. เขียนหมายเลขประจำตัวของผู้อยากเสนอ จำนวน ๑ ชื่อ
๒. หย่อนบัตรที่เขียนชื่อเหมือนการลงคะแนนลับ ตามข้อ ๗๕ วรรคสาม
๓. ใส่ซอง + เรียกชื่อตามตัวอักษรมาใส่ซองในหีบต่อหน้าสมาชิก

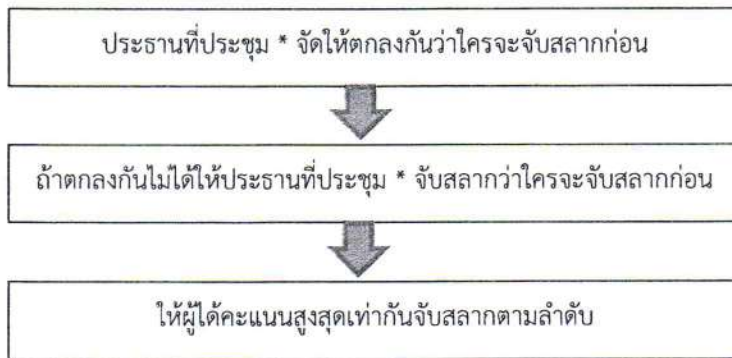
การตรวจนับคะแนน

ประธานชั่วคราวเชิญสมาชิกไม่น้อยกว่า ๒ คน มาช่วยนับคะแนน

กรณีที่คะแนนเท่ากัน

๑. คะแนนเท่ากัน ให้ลงคะแนนใหม่โดยวิธีเดิมอีกครั้ง เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันนั้น
๒. หากยังเท่ากันอีกให้ใช้วิธีจับสลาก เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันนั้น
๓. วิธีการจับสลาก

วิธีการจับสลาก



การแต่งตั้งประธานสภา (ข้อ ๘)

- ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง - ผู้ว่าราชการจังหวัด ➤ ประธานสภาเทศบาล
- นายอำเภอ ➤ ประธานสภา อบต.

* ต้องแต่งตั้งทันทีเมื่อการเลือกประธานสภาแล้วเสร็จ

* และให้ประธานสภาที่ได้รับเลือกปฏิบัติหน้าที่ประธานที่ประชุมในครั้งนั้นต่อไป

การเลือกรองประธานสภาท้องถิ่น

- ประธานสภาจัดให้มีการเลือกรองประธานสภา
- ต้องเลือกในการประชุมสภาครั้งแรก
- จำนวน
 - เท่ากับที่กฎหมายกำหนด (อบจ. ๒ คน, เทศบาล/ อบต. ๑ คน)
 - อบจ. เลือกรองประธานสภา คนที่ ๑ ก่อน

การเลือกเลขานุการสภาท้องถิ่น

๑. เหมือนวิธีการเลือกประธานสภาท้องถิ่น ตามข้อ ๘ (ข้อ ๑๓) เลือกจาก

- ๑.๑ สมาชิก
- ๑.๒ พนักงาน / ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
แต่กรณี อบต. หมายถึง ปลัด อบต.

๒. เมื่อได้เลขานุการ สภาท้องถิ่นแล้ว ให้เลขานุการสภาท้องถิ่นชั่วคราวพ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๑๓ วรรคสอง
การพ้นจากตำแหน่งเลขานุการสภาท้องถิ่น

๑. ตาย
๒. ลาออกโดยยื่นต่อประธานสภา เมื่อประธานสภารับหนังสือลาออกแล้ว ให้เสนอสภาท้องถิ่นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
๓. ครบอายุสภา
๔. ยุบสภา
๕. สภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธานสภา

๑. ในกรณีไม่มีประธานสภาและรองประธานสภา / ไม่อยู่ / หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. ให้สมาชิกอายุสูงสุด หรือรองลงมาตามลำดับ เป็นประธานชั่วคราวเพื่อเลือกสมาชิกกันเอง เป็นประธานที่ประชุมคราวนั้น

๓. การเลือกให้เสนอชื่อ แล้วลงคะแนนโดยวิธียกมือ
๔. ประธานสภา / รองประธานสภาเข้าที่ประชุม และยอมปฏิบัติหน้าที่ ให้ดำเนินการดังนี้
 - ๔.๑ ในระหว่างการเลือก ให้ระงับการเลือก หรือเลือกได้แล้ว ให้ผู้ได้รับเลือกพ้นหน้าที่
 - ๔.๒ ให้ประธานสภา / รองประธานสภา เป็นประธานที่ประชุมต่อไป
๕. ประธานสภา / รองประธานสภาเข้าที่ประชุม และไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ ให้ดำเนินการดังนี้
 - ๕.๑ ให้ประธานสภา / รองประธานสภา พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ประธานสภาคราวนั้น
 - ๕.๒ ให้เลือกประธานสภาชั่วคราว และให้ประธานสภาชั่วคราว ดำเนินการประชุมสภาครั้งนั้นจน

เสร็จสิ้น

กรณีตำแหน่งว่างลง (ข้อ ๑๕)

๑. กรณีประธานสภาหรือรองประธานสภาพ้นจากตำแหน่งก่อนครบอายุสภา
 - ให้สภาเลือกแทนภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง
 - ให้ประธานที่ประชุมคราวที่แล้วกรายงานผลการเลือกประธานสภาต่อผู้แต่งตั้งภายใน ๗ วัน + ให้แต่งตั้งประธานสภาภายใน ๗ วัน นับแต่รับรายงาน

๒. กรณีเลขานุการสภาว่างลงให้สภาเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างในการประชุมที่มีขึ้นคราวแรกนับแต่ว่างลง
อำนาจหน้าที่ของสภาท้องถิ่น

๑. ดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด
๒. เป็นประธานของที่ประชุมสภา เว้นแต่ในกรณีที่เข้ากล่าวอภิปรายสนับสนุนหรือคัดค้านญัตติในที่ประชุมสภาท้องถิ่น
๓. บังคับบัญชาการงานในสภาท้องถิ่น
๔. รักษาความสงบเรียบร้อยในสภาท้องถิ่น
๕. เป็นผู้แทนสภาท้องถิ่นในกิจการภายนอก
๖. อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่กำหนดในระเบียบนี้

อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่รองประธานสภา (ข้อ ๑๗)

๑. ช่วยประธานสภา/ปฏิบัติตามที่ประธานสภามอบหมาย
๒. ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภา *ในกรณี
 - ไม่มีประธาน
 - มีแต่ไม่อยู่
 - อยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
 - ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่
๓. ในกรณีมีรองประธานสภามากกว่า ๑ คน ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับ

กรณีไม่มีเลขานุการสภาอยู่ในที่ประชุม (ข้อ ๑๘ วรรคสอง)

๑. ในกรณีที่ไม่มีเลขานุการสภา / มีแต่ไม่อยู่ / อยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ / ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่
๒. ให้สภาท้องถิ่นเลือก สมาชิก / ขรก. พนักงาน ๑ คน เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการสภาเฉพาะการประชุมคราวนั้น

๓. ให้นำความข้อ ๑๓ และข้อ ๒๖ วรรคสาม มาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่การเลือกให้ใช้วิธีการยกมือ

การประชุม

๑. ประเภทและสมัยประชุม
๒. การเรียก - การนัดประชุม
๓. องค์ประชุม เลื่อนการประชุม ประชุมตามวาระ
๔. การประชุมเปิดเผยและการประชุมลับ
๕. ประชุมตามระเบียบวาระ รายงานการประชุม

สมัยประชุมสามัญประจำปี/ระยะเวลา (ข้อ ๒๑)

- ให้ประธานสภานำปรึกษาในที่ประชุมสามัญประจำปีสมัยแรกของแต่ละปี
 - อบจ. ๒ สมัย สมัยละ ๔๕ วัน
 - เทศบาล ๔ สมัย สมัยละไม่เกิน ๓๐ วัน
 - อบต. ๒-๔ สมัย สมัยละไม่เกิน ๑๕ วัน
- ***กำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยแรกของปีถัดไปด้วย
- ทำเป็นประกาศของสภาท้องถิ่น
- ปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กรณีไม่ได้กำหนด/จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ให้ประธานสภานำปรึกษาในสมัยประชุมสามัญอื่น ๆ

หรือในสมัยประชุมวิสามัญก็ได้

การประชุมสมัยวิสามัญ เมื่อเป็นการจำเป็น เพื่อประโยชน์แห่ง อบท. อาจมีการร้องขอให้เปิดสมัยประชุมวิสามัญก็ได้		
อบจ.	เทศบาล	อบต.
- ประธานสภาฯ เรียกเอง - นายก อบจ. - สมาชิกสภา อบจ. ไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของเท่าที่มีอยู่ (ยื่นคำร้องต่อประธานสภา อบจ.)	- นายกเทศมนตรี - ประธานสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของเท่าที่มีอยู่ (ยื่นคำร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัด)	- นายก อบต. - ประธานสภา อบต. - สมาชิกสภา อบต. ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของเท่าที่มีอยู่ (ยื่นคำร้องต่อนายอำเภอ)

จำนวนวันในการประชุมสมัยวิสามัญ

ประเภท อบท.	ผู้เรียกประชุม	จำนวนสมัยของปีหนึ่ง	การขยายเวลา	ผู้มีอำนาจขยาย
อบจ.	ประธานสภา	๗ วันเต็ม	ขยายได้ไม่เกิน ๗ วัน	มติสภาไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓
เทศบาล	ผู้ว่าราชการจังหวัด	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ไม่จำกัดวัน + ครั้ง	ผู้ว่าราชการจังหวัด
อบต.	นายอำเภอ	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ไม่จำกัดวัน + ครั้ง	นายอำเภอ

การเรียกประชุม (ข้อ ๒๒)

- ประธานสภาเรียกประชุม
- ทำเป็นหนังสือ
- แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า + ปิดประกาศก่อนกำหนดวันเปิดสมัย ไม่น้อยกว่า ๓ วัน
- เว้นแต่
 - * เป็นการประชุมอันรีบด่วน
 - * จะแจ้ง + ปิดประกาศน้อยกว่า ๓ วัน ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง ก่อนกำหนดสมัยประชุม

ประชุม

- * ต้องระบุเหตุอันรีบด่วนในหนังสือด้วย

การนัดประชุม (ข้อ ๒๓)

- ☀ ทำเป็นหนังสือ
- ☀ บอคนัดในที่ประชุม + ให้ส่งหนังสือนัดประชุมไปยังผู้ไม่ได้มาประชุมให้ทราบล่วงหน้าด้วย
- ☀ แจ้งนัดล่วงหน้าก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า ๓ วัน

สิ่งที่ต้องปฏิบัติในการเรียก/นัดประชุม

- ☞ ส่งระเบียบวาระไปพร้อมกัน เว้นแต่ มีเหตุรีบด่วนให้แจ้งขอเปิดประชุม
- ☞ ประชาสัมพันธ์กำหนดวัน เวลา และเรื่องให้ประชาชนทราบ

หมายเหตุ การจัดระเบียบวาระเป็นไปตามข้อ ๒๗

สิทธิของประชาชนในการเข้าฟังการประชุม (ข้อ ๒๔ วรรคสอง)

- ประชาชนมีสิทธิเข้าฟังการประชุมสภาท้องถิ่นได้
- ตามหลักเกณฑ์ + วิธีการที่สภาท้องถิ่นกำหนด (เป็นระเบียบของสภาท้องถิ่น)

การประชุมสภาท้องถิ่น (ข้อ ๒๕)

⇒ เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุม เลขาธิการ ตรวจสอบรายชื่อสมาชิกที่ได้ลงชื่อไว้ว่าครบองค์ประชุมหรือไม่

- ⇒ เลขาธิการ ให้สัญญาณเชิญสมาชิกเข้าห้องประชุม
- ⇒ ประธานสภาตรวจสอบว่าสมาชิกเข้าประชุมครบองค์ประชุมหรือไม่
- ⇒ การนับองค์ประชุม - ไม่ได้ลงชื่อแต่เข้าร่วมประชุม ถือว่ามาประชุม
- ลงชื่อไว้ แต่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม ไม่ให้นับถือว่าขาดประชุม

***ต้องมีสมาชิกเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

- ⇒ ถ้าไม่ครบองค์ประชุมและพ้นกำหนดเวลานัด ๑ ชม.
 - ให้ประธานสภาสั่งเลื่อนการประชุม
 - ให้ถือว่าสมาชิกไม่อยู่ขาดประชุม
- ⇒ แจ้งเลื่อนการประชุมโดยนำข้อ ๒๓ (นัดประชุม) มาใช้โดยอนุโลม

สมาชิกสภาท้องถิ่นขาดการประชุม ๓ ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- พ้นจากสมาชิกภาพโดยผลของกฎหมาย
- กรณีที่มีข้อสงสัย ให้ผู้กำกับดูแลสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว
- เว้นแต่ ผู้ถูกกล่าวหา ตาย หรือพ้นจากตำแหน่ง ๒ ปีขึ้นไป

การจัดระเบียบวาระการประชุม (ข้อ ๒๗)

ให้จัดลำดับดังต่อไปนี้

๑. เรื่องที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม
๒. รับรองรายงานการประชุม
๓. กระทั่งถาม
๔. เรื่องที่คณะกรรมการที่สภาท้องถิ่นตั้งขึ้นพิจารณาเสร็จแล้ว
๕. เรื่องที่เสนอใหม่
๖. เรื่องอื่น ๆ

การจัดระเบียบวาระการประชุม (ต่อ) (ข้อ ๒๗ วรรคสอง)

- ในกรณีที่ประธานสภาท้องถิ่นเห็นว่าเรื่องเป็นเรื่องด่วน จะจัดไว้ในลำดับใดของระเบียบวาระการประชุมก็ได้

- แต่จะจัดไว้ก่อนเรื่องที่คณะกรรมการที่สภาท้องถิ่นตั้งขึ้นพิจารณาเสร็จแล้วไม่ได้

ประชุมตามระเบียบวาระ

๑. ให้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระวันแต่ที่ประชุมสภาจะตกลงกันเป็นอย่างอื่นในการประชุมคราวนั้น

๒. ประธานสภาจะสั่งปิดประชุมก่อนหมดระเบียบวาระไม่ได้ เว้นแต่กรณีเดเหตุลวง ตามข้อ ๑๒๑

๓. ถ้าประธานฝ่าฝืน (สั่งปิดก่อน)

-สมาชิก ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งที่อยู่ในที่ประชุม เห็นว่าให้เปิดประชุมต่อไป

-ให้ประชุมต่อไปตามระเบียบวาระจนหมด

-ให้รองประธานสภาเป็นประธานที่ประชุม ถ้ารองประธานสภาไม่อยู่/ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้สมาชิกเลือกกันเองเป็นประธานที่ประชุม (วิธีการตามข้อ ๒๖)

๔. วาระการประชุมที่ยังไม่ได้ประชุม ให้ประธานสภาจัดวาระนั้นเข้าในระเบียบวาระการประชุมครั้ง

ต่อไป

พักการประชุม

๑. ประธานสภาเห็นเป็นการสมควร

๒. สั่งพักการประชุมไว้ชั่วคราวก็ได้ (ควรกำหนดเวลาให้ชัดเจน)

รายงานการประชุม

๑. ต้องให้คณะกรรมการตรวจรายงานได้ตรวจสอบ

๒. ทำสำเนารายงานที่ตรวจแล้ว (อย่างน้อย ๒ ฉบับ) ให้สมาชิกตรวจดูก่อนเวลาประชุมไม่น้อยกว่า ๑

วัน

๓. การแก้ไขทำโดยมติที่ประชุม

๔. ให้ประธานสภาลงชื่อเป็นหลักฐานว่าสภารับรองแล้ว

๕. การเปิดเผยรายงานการประชุมลับ เป็นไปตามมติของสภา

รายงานการประชุมที่สภายังไม่ได้รับรอง (ข้อ ๓๔ วรรคสอง)

เมื่อครบอายุของสภา/มีการยุบสภา

- รายงานที่คณะกรรมการตรวจ ยังไม่ได้ตรวจสอบ

- รายงานที่สภาท้องถิ่นยังไม่ได้รับรอง

- รายงานที่สภารับรองแล้วแต่ประธานสภายังไม่ได้ลงลายมือชื่อ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภา ณ วันที่มีเหตุบันทึกเหตุการณ์ไว้ทำรายงาน และให้ผู้ดำรงตำแหน่งประธานในที่ประชุมครั้งนั้น เป็นผู้ตรวจสอบ แก้ไข และรับรองรายงานนั้นภายใน ๗ วันนับแต่มีเหตุ ถ้าไม่รับรองภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าได้รับรองรายงานนั้นแล้ว

การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ข้อ๗ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕

ประธานสภาท้องถิ่นอาจจัดให้มีการประชุมตามกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การถ่ายทอดการประชุมสภาท้องถิ่นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ข้อ ๑๓) หรือโดยวิธีอื่น เมื่อประธานสภาท้องถิ่นอนุญาต

ญัตติ

ประเภทของญัตติ

๑. ญัตติเกี่ยวกับกิจการสภาท้องถิ่น

๒. ญัตติร่างข้อบัญญัติ

การเสนอญัตติ (ข้อ ๓๘)

- > ทำญัตติเป็นหนังสือ ยื่นต่อประธานสภาฯ ล่วงหน้าก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า ๕ วัน
- > ผู้เสนอญัตติ
 - ผู้บริหารท้องถิ่น ญัตติที่ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอ ไม่ต้องมีใครรับรอง
 - สมาชิกสภาท้องถิ่น มีสมาชิกรับรองอย่างน้อย ๒ คน (หากมีสมาชิกเหลืออยู่น้อยกว่า ๘ คน

ให้มีสมาชิกรับรอง ๑ คน เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น)

ญัตติที่อาจเสนอด้วยวาจา

- ต้องเสนอด้วยวาจาในที่ประชุม
 - ต้องมีสมาชิกรับรอง
- (ข้อ ๓๘ และข้อ ๔๑)

การเสนอ : วิธีการ

๑. ยกมือขึ้นพ้นศีรษะเมื่อประธานอนุญาตจึงกล่าวได้ ณ ที่ของตน/ ที่จัดไว้
๒. การรับรอง : วิธียกมือขึ้นพ้นศีรษะ

การบรรจุญัตติ (ข้อ ๔๐)

๑. ประธานสภาต้องบรรจุญัตติที่เสนอมาเข้าระเบียบวาระภายในเวลาอันสมควร ในสมัยประชุมนั้น
๒. ถ้ามีเหตุจำเป็น ให้บรรจุในสมัยประชุมถัดไป+ให้แจ้งเหตุจำเป็นนั้นต่อสภาในสมัยประชุมนั้น
๓. ญัตติที่เสนอด้วยวาจา ประธานสภาต้องบรรจุเข้าระเบียบวาระในการประชุมคราวนั้น (ข้อ ๓๘ วรรค

หก)

การสิ้นผลของญัตติ

- ญัตติตกไป
- การถอนญัตติ
- กรณีที่ถือว่าถอนญัตติ

ญัตติตกไป (ข้อ ๔๐ วรรคสาม *)

ญัตติที่บรรจุเข้าระเบียบวาระแล้วหากสภาไม่พิจารณาในสมัยประชุมนั้น หรือ พิจารณาไม่แล้วเสร็จให้
เป็นอันตกไป

เว้น เป็นญัตติร่างข้อบัญญัติ ให้บรรจุในสมัยประชุมถัดไป

ญัตติตกไป

- ญัตติที่ที่ประชุมสภาท้องถิ่นยังไม่ได้พิจารณา
- พิจารณายังไม่เสร็จ
- สภาครบวาระ
- มีการยุบสภา

การถอนญัตติ (ข้อ ๕๕)

- การขอถอนญัตติหรือคำแปรญัตติ
- การแก้ไขข้อความในญัตติร่างข้อบัญญัติซึ่งเป็นเหตุให้เปลี่ยนหลักการของร่างข้อบัญญัติ
- การขอถอนชื่อจากการเป็นผู้รับรองหรือผู้ร่วมกันเสนอญัตติจะกระทำเมื่อได้ก็ได้

เว้นแต่ ญัตตินั้นได้จัดเข้าระเบียบวาระแล้ว

ต้องได้รับความยินยอมจากที่ประชุมสภาท้องถิ่น

(คำแปรญัตติ ต้องได้รับความยินยอมจากที่ประชุม คณะกรรมการแปรญัตติ)

กรณีทีถือว่า "ถอนญัตติ" (ข้อ ๕๖)

ถึงวาระการพิจารณาแล้ว ผู้เสนอ/ผู้แปรญัตติ

- ไม่ขออภิปราย

- ไม่อยู่ในที่ประชุมสภา

**ให้ถือว่าได้ถอนญัตติ/คำแปรญัตตินั้น

กรณีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้เสนอญัตติ/คำแปรญัตติ

- อาจมอบหมายให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้อภิปราย ชี้แจง หรือแถลงแทนก็ได้

๑) รองผู้บริหารท้องถิ่น

๒) เลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น

๓) ที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น

**** การมอบหมาย ต้องทำเป็นหนังสือ ****

การอภิปราย

การกล่าวถ้อยคำในที่ประชุมสภา

- ยกมือขึ้นพ้นศีรษะเมื่อประสงค์จะกล่าว + จะกล่าวได้เมื่อประธานอนุญาต

- ยืนกล่าว ณ ที่ของตน / ที่ที่จัดไว้ + ต้องกล่าวกับประธาน

- ใช้เวลาตามสมควร หากใช้เวลาเกินสมควรและมีผู้อื่นจะอภิปรายต่อไป ประธานอาจสั่งให้

หยุดได้ เมื่ออภิปรายมา ๑๐ นาที แล้ว (ข้อ ๖๗)

- อภิปรายเฉพาะเรื่องที่กำลังปรึกษาห้ามกล่าวข้อความซ้ำหรือนอกประเด็น

- ห้ามใช้คำหยาบคายใส่ร้ายป้ายสีผู้ใด

- ห้ามกล่าวถึงชื่อบุคคลใดๆ เว้นแต่ หากจำเป็น

- ห้ามนำเอกสารมาอ่านในที่ประชุมฟัง เว้นแต่ จำเป็น

- ห้ามนำวัตถุใด ๆ เข้ามาแสดง เว้นแต่ ประธานอนุญาต

การอนุญาตให้อภิปราย และลำดับการอภิปราย

๑ ผู้เสนอญัตติ / ผู้แปรญัตติอภิปรายก่อน กรณี มีหลายคน ให้ประธานอนุญาตให้อภิปรายครั้งละ ๑ คน

๒ ผู้คัดค้าน (ถ้ามี)

๓ ผู้สนับสนุนผู้เสนอญัตติ

๔ ผู้สนับสนุนผู้คัดค้านให้อภิปรายสลับกัน ถ้าไม่มีอีกฝ่ายก็ให้ฝ่ายนั้นอภิปรายต่อเนื่องได้

การปิดอภิปราย (ข้อ ๖๕)

- ไม่มีผู้ใดจะอภิปรายต่อไป

- ประธานเห็นว่าได้อภิปรายกันพอสมควรแล้ว

- ประธานเสนอให้วินิจฉัยว่า ควรปิดอภิปรายหรือไม่

เว้นแต่ อภิปรายกรณีสมาชิกถูกกล่าวหา ตามข้อ ๗๒ ให้อภิปรายจนหมดข้อสงสัย ห้ามรวบรัดอภิปราย

- เมื่อปิดอภิปรายแล้วให้ประธานเสนอให้ลงมติ

การรักษาระเบียบการประชุม

- เมื่อประธานเตือน สมาชิกต้องปฏิบัติตามทันที (ข้อ ๖๖๗)

- เมื่อเห็นว่ามีผู้ทำผิดระเบียบการประชุม สมาชิกอาจยืน + ยกมือร้องขอต่อประธานให้วินิจฉัย

- คำวินิจฉัยเป็นเด็ดขาดและห้ามอภิปรายในเรื่องนี้อีก (ข้อ ๗๐)

- ขณะอภิปราย ถ้าประธานยื่นให้สมาชิกระงับการอภิปรายแล้วนั่งลงทันที + สมาชิกต้องฟังประธาน

การลงมติ

วิธีการออกเสียงลงคะแนน (ข้อ ๗๓ - ๗๕)

แบบเปิดเผย

๑ ยกมือพ้นศีรษะ

๒ ยืนขึ้น

๓. เรียกชื่อตามลำดับอักษรปกติ ให้ใช้วิธียกมือพ้นศีรษะ

เว้น ผู้บริหาร / สมาชิกไม่น้อยกว่า ๓ คน เสนอ และที่ประชุมเห็นชอบ ให้ใช้วิธียืนขึ้น หรือ เรียกชื่อตามลำดับอักษรตามที่ผู้ร้องขอ

แบบลับ

ในกรณี กม.กำหนดให้ออกเสียงลงคะแนนลับ

กรณี ผู้บริหาร/สมาชิกไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ที่อยู่ในที่ประชุมเสนอให้ออกเสียงลับ และที่ประชุมเห็นชอบ

วิธีการ เขียนเครื่องหมายบนกระดาษใส่กล่องที่จัดให้ แล้วประธานเรียกชื่อตามลำดับอักษรนำของมาใส่หีบด้วยตนเองต่อหน้าประธาน

การลงมติ

- ก่อนลงมติ ประธานต้องตรวจสอบว่าครบองค์ประชุมหรือไม่ ถ้าไม่ครบลงมติไม่ได้ (ข้อ ๗๖)

- หนึ่งคนหนึ่งเสียง (ข้อ ๗๗)

- ประธานที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงในฐานะสมาชิก โดยไม่ต้องลงจากที่นั่งประธานก็ได้

กรณีที่มติคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงซึ่งขาดจะบอกเหตุผลด้วยหรือไม่ก็ได้ (ข้อ ๘๖)

เมื่อนับเสร็จแล้ว ประธานต้องประกาศคะแนนทันที ให้ประกาศด้วยว่า ได้คะแนนข้างมากครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ (ข้อ ๘๑)

ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้อย่างอื่น

กรณีเปิดเผย มีสิทธิออกเสียงร่วมกับฝ่ายที่ยังนับคะแนนไม่เสร็จได้

กรณีลับ มีสิทธิออกเสียงได้ก่อนประธานสั่งให้นับคะแนน

การนับคะแนนใหม่ : เชื่อว่ามีการนับคะแนนผิด (ข้อ ๘๔)

ผู้ร้องขอ : ๑ สมาชิกโดยผู้รับรองไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ เท่าที่มีอยู่

๒ ผู้บริหารท้องถิ่น

การร้องขอ

- ทำได้เพียงครั้งเดียว + ก่อนเริ่มเข้าสู่วาระถัดไป

- กรณีเปิดเผยลงมติใหม่โดยใช้วิธีเรียกชื่อลงคะแนนตามตัวอักษร

การลงคะแนนใหม่ (ข้อ ๘๕)

- เมื่อนับแล้วคะแนนเสียงรวมกันมากกว่าจำนวนสมาชิกที่มาประชุม

- ลงมติใหม่โดยใช้วิธีเรียกชื่อลงคะแนนตามตัวอักษร (ไม่ว่าจะลงคะแนนลับหรือเปิดเผย)

กระทู้ถาม

- ความหมายและประเภท

- หลักเกณฑ์การตั้งกระทู้ถาม

- กระทู้ถามด่วน

- การสิ้นสุดของกระทู้ถามด่วน

- การตอบกระทู้ถาม

- การสิ้นสุดของกระทู้ถาม

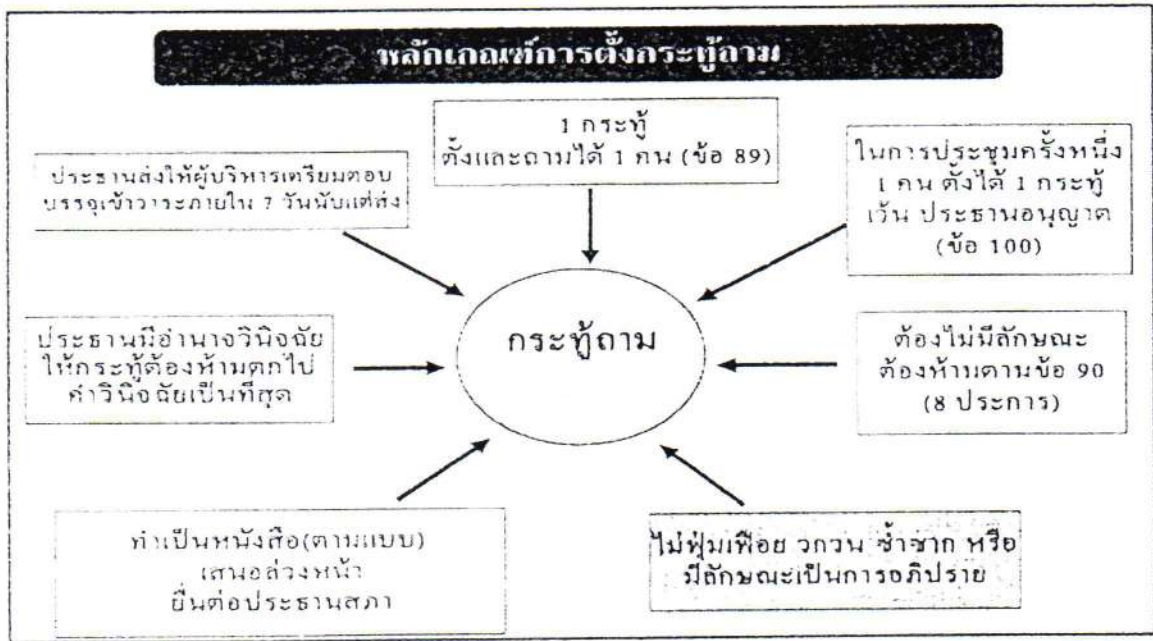
ความหมายและประเภทกระทู้

กระทู้ถาม คือ คำถามซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นตั้งขึ้นเพื่อสอบถามผู้บริหารท้องถิ่นเกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือนโยบายอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น

ประเภท

- กระทู้ถามทั่วไป
- กระทู้ถามด่วน

หมายเหตุ ไม่มีกระทู้ถามสด



กระทู้ถามด่วน

- กระทู้ถามด่วนต้องเป็นเรื่องเกี่ยวประโยชน์สำคัญหรือเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วนกระทบประชาชนอย่างร้ายแรง ที่จะต้องรีบชี้แจง/ดำเนินการโดยทันที (ข้อ ๘๓)

- ประธานต้องรีบสั่งให้ผู้บริหารเตรียมตอบ + กำหนดเวลาตามความสำคัญและความสนใจของประชาชน

- ประธานต้องอนุญาตให้ถามกระทู้ถามด่วนก่อน (ตามลำดับ)
- เมื่อผู้บริหารตอบแล้ว ผู้ตั้งกระทู้ซักถามได้อีก ๓ ครั้ง

การตอบกระทู้ถาม

- ผู้บริหารมีสิทธิไม่ตอบเมื่อเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยังไม่ควรเปิดเผย เพราะเกี่ยวกับประโยชน์สำคัญของทางราชการ + โดยต้องให้สภาทราบภายใน ๗ วัน (ข้อ ๘๘ วรรคสาม)

- ผู้บริหารขอเลื่อนการตอบได้ + ขอในที่ประชุมโดยต้องชี้แจงเหตุผล
- สภามีสิทธิกำหนดเวลาที่จะตอบได้ หากนานเกินไป (ข้อ ๘๘)

การสิ้นสุดของกระทู้ถาม

การถอนกระทู้ถาม (ข้อ ๘๗)

- ผู้ตั้งกระทู้ถามมีสิทธิถอนเมื่อใดก็ได้และห้ามผู้นั้นยื่นกระทู้ถามในเรื่องนั้นอีก
- ผู้ตั้งกระทู้ถามไม่ถาม/ไม่อยู่เมื่อถึงระเบียบวาระให้ถือว่าถอนกระทู้ถามนั้น

กระทู้ถามตกไป (ข้อ ๙๗ วรรคสาม)

- เมื่อสมาชิกภาพของผู้ตั้งกระทู้ถามสิ้นสุดลง ให้ถือว่ากระทู้ถามตกไป

กระทู้ถามที่ยังไม่ตอบระงับไป (ข้อ ๑๐๑)

- ครบวาระสภาท้องถิ่น
- ยุบสภาท้องถิ่น
- ปิดสมัยประชุม
- ผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง

คณะกรรมการสภาท้องถิ่น

ประเภท	อำนาจหน้าที่
คณะกรรมการสามัญ สมาชิก ๓ - ๗ คน	กระทำการกิจการ/พิจารณาสอบสวนเรื่องใด ๆ อันอยู่ในกิจการของสภา
คณะกรรมการวิสามัญ - สมาชิก + คนนอก ๓ - ๗ คน - อบจ. ห้ามคนนอกล้วน - เทศบาล นายกมีสิทธิเสนอชื่อคนนอกได้ไม่เกิน ๑ ใน ๔	คณะกรรมการตั้งคณะอนุกรรมการได้ตามความจำเป็น

คณะกรรมการสภาท้องถิ่น

วิธีการเลือก

- ❖ ผู้เสนอชื่อ
 - ผู้บริหารท้องถิ่น
 - สมาชิก + ผู้รับรองไม่น้อยกว่า ๒ คน
- ❖ เสนอได้ไม่จำกัดจำนวน เว้น มีมติเป็นอย่างอื่น

การพ้นจากหน้าที่

- ลาออกโดยยื่นหนังสือต่อประธานสภา
- ตาย
- สมาชิกภาพสิ้นสุดลง
- เลือกคณะกรรมการขึ้นใหม่/งานเสร็จสิ้นลง
- สภาท้องถิ่นมีมติให้พ้นจากหน้าที่

การดำเนินงานของคณะกรรมการสภา

- ☆ อาจดำเนินกิจการนอกสมัยประชุมได้ ตามที่ที่ประชุมลงมติไม่ให้ประชุมเกิน ๓ ครั้ง เว้นแต่ มีเหตุจำเป็น + ได้รับอนุมัติจากประธานสภา
- ☆ ต้องแจ้งกำหนดนัดประชุมให้ผู้บริหาร/สมาชิกที่เสนอญัตติและผู้แปรญัตติทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมงก่อนเวลานัด
- ☆ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่สภากำหนด
 - ให้ประธานกรรมการรายงานต่อประธานสภาท้องถิ่น โดยด่วน
 - ผู้มีอำนาจขยายเวลา

- * สภาท้องถิ่น - กรณีอยู่ในสมัยประชุม
 - * ประธานสภา - กรณีอยู่นอกสมัยประชุม + คณะกรรมการมีอำนาจประชุมนอกสมัยได้
- เมื่ออนุญาตแล้วรายงานให้สภาทราบในการประชุมสมัยต่อไป

การรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย

อำนาจประธานสภาในการรักษาระเบียบการประชุม

- ประธานมีอำนาจตักเตือน ห้ามประชุมให้ถอนคำพูดให้กล่าวคำขอขมาในที่ประชุม หรือห้ามไม่ให้พูดคุยต่อไปหรือสั่งให้ออกจากที่ประชุม ในกรณีมีการละเมิดระเบียบการประชุม
- ถ้าประธานสั่งให้ออกจากที่ประชุม หากขัดขึ้น ประธานสั่งให้เจ้าหน้าที่รักษาความสงบ (ผู้บริหารตั้ง) นำตัวออกไปได้
- สั่งหยุดพักการประชุมไว้ชั่วคราว เมื่อเกิดการส่งเสียงเอ็ดอึงจนเห็นว่าไม่สามารถจะรักษาระเบียบการประชุม
- สั่งปิดการประชุมเมื่อที่ประชุมสภาท้องถิ่นเกิดอลเวงจนไม่สามารถรักษาระเบียบการประชุมไว้ได้
- คำสั่งประธานสภาตามหมวดนี้ให้เป็นเด็ดขาด

การแถลงนโยบาย

สาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ.๒๕๖๕

กรณีประชาชนเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

ข้อ ๙ “ในกรณีที่ประชาชนเป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้ประธานสภาแจ้งผู้แทนของผู้เข้าชื่อเพื่อเข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น และผู้แทนของผู้เข้าชื่อมีสิทธิชี้แจงหรือเสนอข้อเท็จจริงหรือความเห็นเกี่ยวกับร่างข้อบัญญัติที่เสนอได้”

ข้อ ๑๐ ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น สภาท้องถิ่นต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัตินั้น

สาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ.๒๕๖๕

กำหนดให้ประชาชนเข้าฟังการประชุมสภาท้องถิ่น (ข้อ ๑๒)

ประธานสภาท้องถิ่นจัดให้ประชาชนที่ประสงค์เข้าฟังตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภาท้องถิ่นกำหนด

ประเด็นปัญหาเรื่องระยะเวลา

- ระยะเวลาของการพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณนับแต่วันที่สภาท้องถิ่นมีมติรับหลักการในวาระที่หนึ่ง จนถึงวันที่สภาท้องถิ่นพิจารณาร่างข้อบัญญัติในวาระที่สอง จะต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อยกี่วัน ?

ผู้ตราข้อบัญญัติที่สภาท้องถิ่นลงมติรับหลักการแล้วถ้าจะต้องส่งให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณา ให้ประธานสภาท้องถิ่นส่งร่างข้อบัญญัตินั้นให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณาโดยละเอียด และที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะต้องกำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติต่อคณะกรรมการแปรญัตติด้วย

ผู้ตราข้อบัญญัติงบประมาณจะพิจารณาสามารถระมัดระวังไม่ได้ และในการพิจารณาวาระที่สอง ให้กำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่สภาท้องถิ่นมีมติรับหลักการแห่งข้อบัญญัติงบประมาณนั้น (ข้อ ๔๕ วรรคสาม แห่งระเบียบ มท.ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗)

ข้อ ๑๑๕. คณะกรรมการสภาท้องถิ่นจะกำหนดนัดประชุมเมื่อใด ให้แจ้งผู้บริหารท้องถิ่นผู้เสนอญัตติ และผู้แปรญัตติทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนกำหนดเวลานัดประชุม

ข้อ ๕๐. เมื่อคณะกรรมการแปรญัตติได้พิจารณาแล้วจะต้องเสนอร่างข้อบัญญัตินั้นตามร่างเดิม และตามที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งรายงานและบันทึกความเห็นยื่นต่อสภาท้องถิ่น.....และให้ประธานสภาท้องถิ่นส่งรายงานนั้นแก่สมาชิกสภาท้องถิ่นไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนวันนัดประชุมพิจารณา เว้นแต่กรณีต้องพิจารณาเป็นการด่วน

สรุป เวลาที่เหมาะสม ควรเป็น ๗ วัน

วันที่ ๑ สภาท้องถิ่นมีมติรับหลักการ

วันที่ ๒ - ๔ ที่ประชุมสภาท้องถิ่นกำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง (วันละ ๘ ชั่วโมง เป็นเวลา ๓ วัน

วันที่ ๕ คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณา

วันที่ ๗ ประชุมพิจารณาร่างข้อบัญญัติ

วาระที่สอง

คำพิพากษาศาลปกครองสงขลา

คดีหมายเลขดำที่ ๘๘/๒๕๕๒ คดีหมายเลขแดงที่ ๑๕๒/๒๕๕๒

การพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณจะกระทำสามารถระมัดระวังไม่ได้ และในการพิจารณาวาระที่สองให้กำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงดังกล่าว จึงเป็นขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณของสภาท้องถิ่น

เมื่อประธานสภาส่งร่างข้อบัญญัติที่ไม่ชอบ ด้วยกฎหมายไปให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา แม้ว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นชอบและส่งคืนให้นายกเทศมนตรีลงนามประกาศใช้ **ก็ห้ามมีผลให้เทศบัญญัตินั้นชอบด้วยกฎหมายไม่** ศาลจึงมีคำพิพากษาให้เพิกถอนเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายดังกล่าว

วิธีการเลือกคณะกรรมการแปรญัตติและคณะกรรมการพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้ง

ให้เลือกกรรมการทีละคน โดยให้เลือกกรรมการคนหนึ่งก่อน แล้วจึงเลือกกรรมการในลำดับถัดไปจนครบจำนวนตามที่สภาท้องถิ่นมีมติหรือตามที่กฎหมายกำหนด

(ข้อ ๑๐๗ หรือข้อ ๔๘ ประกอบข้อ ๑๒ แห่งระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และบันทึกความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ ๑๕๕/๒๕๕๐)

ขั้นตอนการพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณ ของสภาท้องถิ่นทั้ง ๓ วาระ

ในวาระที่ ๑ ถ้าสภามีมติรับหลักการก็ตั้งคณะกรรมการแปรญัตติ

แต่ถ้าสภามีมติไม่รับหลักการ ก็ตั้งคณะกรรมการพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้ง

ประเด็น ประธานสภาและรองประธานสภาลาออกพร้อมกัน

กรณีอยู่ในสมัยประชุมสามัญ

ดำเนินการตามข้อ ๒๖ ของระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้มีอายุสูงสุดซึ่งอยู่ในที่ประชุมเป็นประธานที่ประชุมชั่วคราว เพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่นเลือกกันเองเป็นประธานที่ประชุมคราวนั้น

กรณีอยู่นอกสมัยประชุมสมัยสามัญ

เมื่อมีคำร้องขอต่อผู้กำกับดูแลขอให้เปิดประชุมวิสามัญให้ผู้กำกับดูแลพิจารณา ถ้าเห็นสมควรก็ให้ผู้กำกับดูแล เรียกประชุมวิสามัญได้ (เทศบาล มาตรา ๒๖ , อบต. มาตรา ๕๕)

เมื่อผู้กำกับดูแลเรียกประชุมวิสามัญแล้วผู้กำกับดูแลควรที่จะนัดประชุมให้กับสภาท้องถิ่นด้วย

๑. เมื่อถึงสมัยประชุมสามัญแล้ว ประธานสภาไม่ดำเนินการเรียกประชุมและนัดประชุมได้หรือไม่
๒. ประธานสภามีหน้าที่ต้องเรียกประชุมตามกฎหมาย ในกรณีที่ประธานสภาไม่เรียกประชุม กฎหมายกำหนดให้ผู้กำกับดูแลเป็นผู้เรียกประชุมแทน

ญัตติที่ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอจะต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองหรือไม่

ข้อ ๓๗ ญัตติมี ๒ อย่าง คือ

(๑) ญัตติเกี่ยวกับกิจการของสภาท้องถิ่น

(๒) ญัตติร่างข้อบัญญัติ

ข้อแตกต่างระหว่างญัตติเกี่ยวกับกิจการของสภาท้องถิ่นกับญัตติร่างข้อบัญญัติ คือ ญัตติร่างข้อบัญญัติที่ประชุมต้องพิจารณาเป็นสามวาระ (ข้อ ๔๕)

๑. ญัตติเกี่ยวกับกิจการของสภาท้องถิ่น ตามข้อ ๓๗ (๑) ไม่ต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นแล้ว

๒. ญัตติร่างข้อบัญญัติ ตามข้อ ๓๗ (๒) ถ้าผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้เสนอไม่ต้องมีผู้รับรองตาม

ข้อ ๓๘ วรรค

การเสนอญัตติด้วยวาจา

ข้อ ๓๘ วรรคห้า นอกจากญัตติที่กฎหมายหรือระเบียบนี้กำหนดให้ทำเป็นหนังสือ ญัตติดังต่อไปนี้ อาจเสนอด้วยวาจาในที่ประชุมสภาท้องถิ่นได้ โดยต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองตามวรรคหนึ่ง

(๕) ญัตติที่ประธานสภาท้องถิ่นเห็นควรอนุญาต

การเสนอญัตติด้วยวาจาในที่ประชุมสภาท้องถิ่น จึงควรเสนอญัตติที่จำเป็นเร่งด่วน หากเป็นญัตติที่มีข้อมูลข้อเท็จจริงจำนวนมากหรือจะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบสมควรที่สมาชิกสภาท้องถิ่นจะได้ศึกษาญัตตินั้นล่วงหน้า ก็ควรให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอญัตติล่วงหน้าเป็นหนังสือยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อบรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุมของสภาท้องถิ่นต่อไป

การนับคะแนนเสียงในการลงมติ

การลงมติโดยถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์หมายความว่าอย่างไร หมายถึง เสียงส่วนใหญ่ที่ออกเสียงลงคะแนนไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับญัตติก็ตามสำหรับการงดออกเสียงลงคะแนนนั้นไม่สามารถนำมานับเป็นคะแนนเสียงเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบได้

การออกเสียงของประธานสภาท้องถิ่น

ออกเสียงในฐานะสมาชิกไม่จำต้องลงจากที่นั่งของประธานสภา (เป็นสิทธิ) ในกรณีคะแนนเสียงเท่ากัน เป็นหน้าที่ของประธานสภาที่จะต้องออกเสียงชี้ขาด (เป็นหน้าที่)

ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถแถลงนโยบายก่อนเข้ารับหน้าที่ในการประชุมสภาท้องถิ่นครั้งแรกได้หรือไม่

ไม่ควร เพราะ

- นโยบายของผู้บริหารควรส่งให้สมาชิกสภาท้องถิ่น ได้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันก่อนวันประชุม
- กฎหมายจัดตั้งกำหนดให้ประธานสภาเป็นผู้เรียก ประชุมสภาเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นแถลงนโยบายต่อสภา

ประเด็นปัญหา การตั้งคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของนายกเทศมนตรี โดยเข้าไปตรวจสอบทรัพย์สิน หรือบัญชีรายรับ- รายจ่าย หรือให้จัดส่งเอกสารหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือการเงิน เพื่อพิจารณาว่าถูกต้องหรือไม่ สามารถกระทำได้หรือไม่

หลักกฎหมาย

- มาตรา ๒๓ สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล และมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล เพื่อกระทำกิจการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล แล้วรายงานต่อสภาเทศบาล
- อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล คือ การพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติ และควบคุมการทำงานของนายกเทศมนตรี โดยสมาชิกสภาเทศบาลสามารถตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรี ตามมาตรา ๓๑ และการอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ ตามมาตรา ๔๘ ทวาทศ
- ไม่มีบทบัญญัติใดให้สภาเทศบาลตรวจสอบการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีโดยเข้าไปตรวจสอบทรัพย์สินหรือบัญชีรายรับ - รายจ่าย หรือให้จัดส่งเอกสารหลักฐานอื่นๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือการเงิน เพื่อพิจารณาว่าถูกต้องหรือไม่ กรณีดังกล่าวจึงไม่ใช่ “กระทำกิจการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล” ตามมาตรา ๓๒

ประเด็นปัญหา

การปิดประชุมสภาเพราะเหตุอลเวง

หลักกฎหมาย

☆ ข้อ ๒๙ ประธานสภาท้องถิ่นจะสั่งปิดประชุมสภาท้องถิ่นก่อนหมดระเบียบวาระไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีสภาท้องถิ่นเกิดอลเวงตามข้อ ๑๒๑ ถ้าประธานสภาท้องถิ่นสั่งปิดประชุมก่อนหมดระเบียบวาระและไม่ใช่เหตุอลเวง สมาชิกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในที่ประชุมเห็นว่าสมควรให้เปิดประชุมต่อ ก็ให้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระนั้นต่อไปจนกว่าจะหมดระเบียบวาระการประชุม

☆ อบต. ได้ประชุมสภาสมัยวิสามัญ ซึ่งในระหว่างการประชุมได้มีสมาชิกสภาประท้วงและคัดค้านการอภิปรายของสมาชิกท่านอื่น และมีการโต้เถียงกันในที่ประชุมประมาณ ๑๐ นาที จนนำไปสู่การล้มโต๊ะ ทุ่มเก้าอี้ ขว้างปาแก้วน้ำ แก้วกาแฟ และไมโครโฟนเข้าใส่กัน ทำให้เกิดเหตุการณ์ชุลมุนและโกลาหลเป็นเวลาประมาณ ๓ นาที โดยประธานในที่ประชุมได้พยายามควบคุมเหตุการณ์พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งรักษาความสงบเรียบร้อยเข้ามาระงับเหตุ แต่สมาชิกสภายังมีการสร้างความวุ่นวายอย่างต่อเนื่อง ประธานในที่ประชุมไม่สามารถระเบียบการประชุมได้ จึงสั่งปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น. จากนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน ๒๐ นาย ได้เข้าควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ พนักงานส่วนตำบลใน อบต. ก็ได้เข้ามาเคลียร์พื้นที่และจัดห้องประชุมใหม่ หลังจากนั้นเวลา ๑๓.๐๐ น. สมาชิกสภาเกินกึ่งหนึ่งได้ดำเนินการประชุมสภาตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป โดยไม่มีประธานและรองประธานสภาเป็นประธานในที่ประชุม

ตอบ จ.ปทุมธานี ที่ มท ๐๘๐๔.๓/๑๒๗๒
ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙

การประชุมสภา อบต. ดังกล่าวได้เกิดเหตุอลเวงขึ้นจนประธานสภาไม่อาจรักษาระเบียบวาระการประชุมได้ ประธานสภาก็สามารถสั่งปิดประชุมตามข้อ ๑๒๑ ได้ และสมาชิกสภาก็ไม่อาจนำเงื่อนไขตามข้อ ๒๙ วรรคสอง มาใช้กับการดำเนินการประชุมต่อไปได้

**กรณีสมาชิกสภาท้องถิ่นขาดประชุม ๓ ครั้งติดต่อกัน เลขานุการสภาท้องถิ่น
จะดำเนินการอย่างไร**

เลขานุการสภารายงานต่อประธานสภาท้องถิ่นทราบเพื่อให้ประธานสภาท้องถิ่น รายงานไปยังผู้กำกับดูแลเพื่อสอบสวนวินัยจรรยาบรรณ

ประเด็นการตรวจค้นตัวสมาชิกสภาท้องถิ่น กรณีมีข้อสงสัยว่าจะพกพาอาวุธเข้ามาในที่ประชุม จะทำอย่างไร

ประธานสภาท้องถิ่นมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในสภาท้องถิ่น ตามข้อ ๑๖ (๔) ซึ่งที่ประชุมสภาท้องถิ่นเป็นสถานที่ควรแก่การเคารพ ผู้เข้าไปไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคคลภายนอกจะต้องประพฤติตนให้เรียบร้อย ตามข้อ ๑ หากปรากฏพฤติการณ์ใดอันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยในสภาท้องถิ่นแล้ว ประธานสภาท้องถิ่นสามารถใช้ดุลพินิจดำเนินการใดๆ ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยได้ (ตอบ จ.ชลบุรี ลับ ที่ มท ๐๘๐๔.๓/๓๗๓๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒)

**ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕
ประกาศ ณ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕**

ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ ให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ วิธีเลือกประธานสภาท้องถิ่น ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นแต่ละคนมีสิทธิเสนอชื่อสมาชิกสภาท้องถิ่นคนหนึ่งซึ่งตนเห็นว่าสมควรให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาท้องถิ่น การเสนอนั้นต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองไม่น้อยกว่าสองคน เว้นแต่สภาท้องถิ่นใดมีสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่าที่มีอยู่น้อยกว่าแปดคนให้มีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองหนึ่งคน โดยให้สมาชิกสภาท้องถิ่นแต่ละคนมีสิทธิรับรองได้เพียงครั้งเดียว ซึ่งที่เสนอไม่จำกัดจำนวน และให้สมาชิกสภาท้องถิ่นลงคะแนนเลือกผู้ที่ถูกเสนอชื่อคนหนึ่ง โดยวิธีเขียนหมายเลขประจำตัวของผู้ที่ถูกเสนอชื่อ เมื่อตรวจนับแล้วให้ประธานที่ประชุมประกาศคะแนนต่อที่ประชุมสภาท้องถิ่น ผู้ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับเลือก ถ้ามีผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันหลายคนให้เลือกใหม่เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดนั้นโดยใช้วิธีเดิม ถ้าผลการเลือกใหม่ปรากฏว่ายังมีผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันอีก ให้ใช้วิธีจับสลากเฉพาะผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากัน

ให้ผู้ที่ถูกเสนอชื่อได้รับหมายเลขประจำตัวเพื่อใช้ในการลงคะแนนเลือกด้วยวิธีจับสลาก โดยให้ผู้ที่ถูกเสนอชื่อตกลงกันว่าจะให้คนใดเป็นคนจับสลากก่อนแล้วให้จัดทำบัตรสลาก ชนิด สี และขนาดอย่างเดียวกันมีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้ที่ถูกเสนอชื่อ โดยเขียนหมายเลขประจำตัวตามลำดับให้ครบตามจำนวนผู้ที่ถูกเสนอชื่อ หากตกลงกันไม่ได้ให้ประธานที่ประชุมจับสลากว่าผู้ใดจะเป็นผู้จับสลากก่อนหลัง

ให้ประธานที่ประชุมประกาศหมายเลขประจำตัวของผู้ที่ถูกเสนอชื่อตามลำดับหมายเลข

ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นลงคะแนนเลือกผู้ที่ถูกเสนอชื่อ โดยวิธีเขียนหมายเลขประจำตัวผู้ที่ถูกเสนอชื่อลงในบัตร
สลาก ชนิด สี และขนาดอย่างเดียวกัน ใส่ซอง แล้วนำซองใส่ลงในหีบที่จัดไว้ด้วยตนเองต่อหน้าประธานที่
ประชุม

วิธีการเสนอชื่อและการรับรองตามวรรคหนึ่งให้นำความในข้อ ๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ประธานที่ประชุมเชิญสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่น้อยกว่าสองคนช่วยตรวจนับคะแนนวิธีจับสลากตาม
วรรคหนึ่งให้ประธานที่ประชุมดำเนินการให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับตกลงกันเสียก่อนว่าจะให้ผู้ใดเป็นผู้จับ
สลากก่อนหลัง หากตกลงกันไม่ได้ให้ประธานที่ประชุมจับสลากว่าผู้ใดจะเป็นผู้จับสลากก่อนหลัง แล้วให้จัดทำ
บัตรสลาก ชนิด สี และขนาดอย่างเดียวกันตามจำนวนเท่ากับจำนวนผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากัน โดยเขียน
ข้อความว่า “ได้รับเลือกเป็นประธานสภาท้องถิ่น” เพียงบัตรเดียว นอกนั้นเขียนข้อความว่า “ไม่ได้รับเลือกเป็น
ประธานสภาท้องถิ่น”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๘/๑

“ข้อ ๑๘/๑ เลขานุการสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาท้องถิ่น

(๓) ครบอายุของสภาท้องถิ่น

(๔) มีการยุบสภาท้องถิ่น

(๕) สภาท้องถิ่นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เมื่อประธานสภาท้องถิ่นรับหนังสือลาออกจากเลขานุการสภา
ท้องถิ่นแล้ว ให้เสนอสภาท้องถิ่นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในการประชุมสภาท้องถิ่นครั้งใด ถ้าไม่มีเลขานุการสภาท้องถิ่น หรือมีแต่ไม่อยู่ หรืออยู่แต่ไม่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ ให้สภาท้องถิ่นเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือพนักงานหรือข้าราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการสภาท้องถิ่นเฉพาะในการประชุมคราว
นั้น โดยให้นำความในข้อ ๑๓ และข้อ ๒๖ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่การลงคะแนนเลือกให้
กระทำด้วยวิธีการยกมือขึ้นพ้นศีรษะ

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๒๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๖ เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุมและสมาชิกสภาท้องถิ่นมาครบองค์ประชุมแล้วแต่ไม่มี
ประธานสภาท้องถิ่นและรองประธานสภาท้องถิ่น หรือมีแต่ไม่อยู่ในที่ประชุมหรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่
ได้ ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้มีอายุมากที่สุดซึ่งอยู่ในที่ประชุมคราวนั้นเป็นประธานที่ประชุมชั่วคราวเพื่อ
ดำเนินการให้สมาชิกสภาท้องถิ่นเลือกกันเองเป็นประธานที่ประชุมชั่วคราวนั้น โดยให้เสนอชื่อและลงคะแนน
ด้วยวิธียกมือขึ้นพ้นศีรษะ ถ้าในระหว่างการเลือกนั้นประธานสภาท้องถิ่นหรือรองประธานสภาท้องถิ่นแล้วแต่
กรณีเข้ามาในที่ประชุมและยอมปฏิบัติหน้าที่ ก็ให้ระงับการเลือกนั้น หรือถ้าเลือกได้แล้วก็ให้ผู้ได้รับเลือกเป็น
อันพันหน้าที่และให้นำความในข้อ ๗ และข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นข้อ ๓๖/๑

“ข้อ ๓๖/๑ เมื่อประธานสภาท้องถิ่นเห็นสมควรอาจจัดให้มีการประชุมตามกฎหมายว่าด้วยการประชุม
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๓๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๘ ญัตติทั้งหลายต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่นล่วงหน้าก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่าห้าวัน เว้นแต่กรณีใดเป็นเรื่องรีบด่วนจะยื่นน้อยกว่านี้ก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงก่อนวันประชุม และต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองอย่างน้อยสองคน แต่หากสภาท้องถิ่นนั้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นเหลืออยู่น้อยกว่าแปดคนให้มีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองหนึ่งคน เว้นแต่ตามกฎหมายหรือระเบียบนี้กำหนดวิธีการเสนอญัตติไว้เป็นอย่างอื่น”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของข้อ ๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ประชาชนเป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้ประธานสภาท้องถิ่นแจ้งผู้แทนของผู้เข้าชื่อเพื่อเข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น และผู้แทนของผู้เข้าชื่อมีสิทธิชี้แจงหรือเสนอข้อเท็จจริงหรือความเห็นเกี่ยวกับร่างข้อบัญญัติที่เสนอได้”

ข้อ ๑๐ ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของข้อ ๕๖

“ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น สภาท้องถิ่นต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัตินั้น”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐๗ ภายได้บังคับข้อ ๑๐๓ วิธีเลือกคณะกรรมการสภาท้องถิ่นให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเสนอชื่อสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือบุคคลที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นผู้เสนอต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองไม่น้อยกว่าสองคน เว้นแต่สภาท้องถิ่นใดมีสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่าที่มีอยู่น้อยกว่าแปดคนให้มีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองหนึ่งคน ส่วนกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้เสนอไม่ต้องมีผู้รับรอง

การเสนอชื่อให้เสนอได้โดยไม่จำกัดจำนวน เว้นแต่ที่ประชุมมีมติเป็นอย่างอื่น และให้นำวิธีการเลือกตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่การลงคะแนนให้ใช้วิธียกมือขึ้นพันศรัทธา

การเลือกกรรมการวิสามัญของสภาท้องถิ่นเพื่อพิจารณาร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นที่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้าชื่อเสนอตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้สภาท้องถิ่นแต่งตั้งผู้แทนของผู้เข้าชื่อตามลำดับรายชื่อผู้แทนของผู้เข้าชื่อที่จะมีอำนาจดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเสนอและการพิจารณาข้อบัญญัติท้องถิ่นเป็นกรรมการวิสามัญไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการวิสามัญทั้งหมด”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของข้อ ๑๑๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ประธานสภาท้องถิ่นจัดให้ประชาชนที่ประสงค์จะเข้าฟังการประชุมได้เข้าฟังการประชุมและการปรึกษาของสภาท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๑๓ ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของข้อ ๑๑๗

“ การถ่ายทอดการประชุมสภาท้องถิ่นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือโดยวิธีอื่นใดจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากประธานสภาท้องถิ่น”

คุณธรรม จริยธรรม กับการพัฒนาและความโปร่งใส

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้าง/พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๓

๓. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ (หนังสือสำนักงาน ก.อบจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘)

๔. รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

๕. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

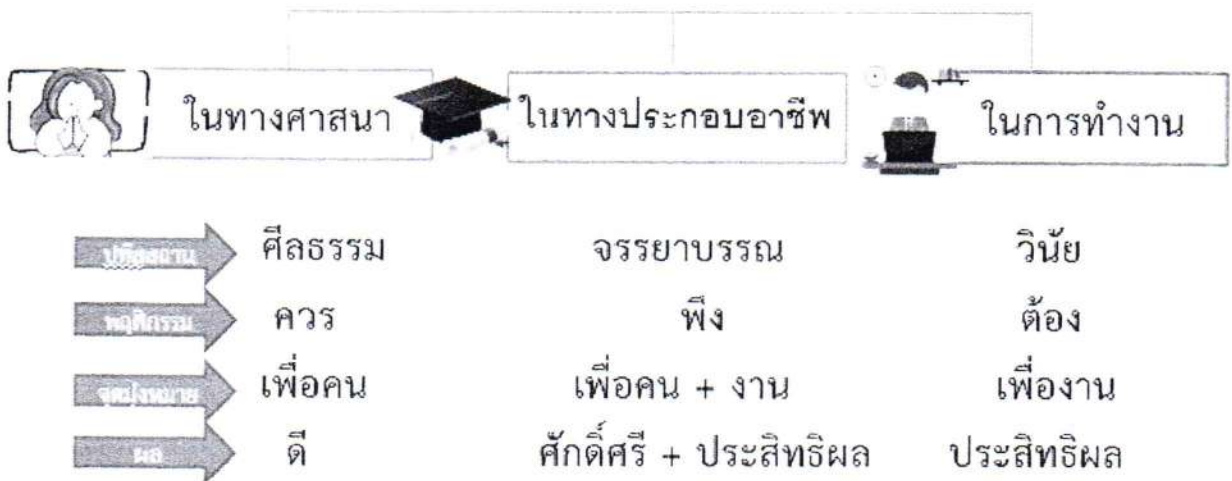
๖. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๗. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

“จริยธรรม” หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็น เป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

จริยธรรม



หลักธรรมคำสอนของศาสนาต่าง ๆ

หลักธรรมคำสอน คือ คำสอนของศาสนาทุกศาสนาที่สอนให้ ศาสนิกชนปฏิบัติตนเป็นคนดี และเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของศาสนิกชน

คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ๑. หลักการครองตน | ๓. หลักการครองคน |
| ๒. หลักการครองงาน | ๔. หลักธรรมาภิบาล |

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ (หนังสือสำนักงาน ก.อบจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘)

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รัฐธรรมนูญ ปี ๒๕๖๐

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ฯ ล ฯ

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ

2540

มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ ...

คณะรัฐมนตรี

ค่านิยมสร้างสรรค์
5 ประการ

2550

มาตรา 280 ...ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่และเสนอแนะหรือ ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๖๗

ผู้ตรวจการแผ่นดิน

ค่านิยมหลัก 9 ประการ

2560

มาตรา 76 พรรคสามรัฐที่จัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ก.พ. และ ก. ต่าง ๆ

มาตรฐานทางจริยธรรม
7 ประการ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

รัฐธรรมนูญ 2540

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

รัฐธรรมนูญ 2550

1. ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. ไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
8. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รัฐธรรมนูญ 2560

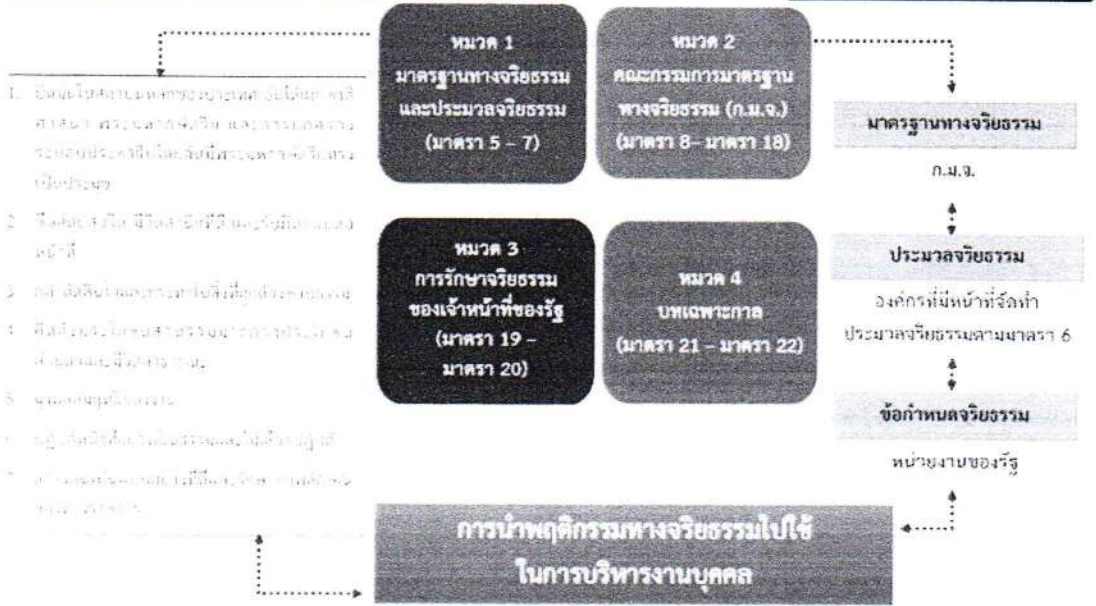
1. ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่
3. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

มีผลใช้บังคับวันที่ 17 เมษายน 2562

กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา ๕)

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๓

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึงหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาน ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

มาตรา ๗

เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม “ก.ม.จ.” (มาตรา ๘) ประกอบด้วย

๑. นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒. ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

๓. กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

๔. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรมด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

๑. มีสัญชาติไทย

๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

๓. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสามปี

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มืองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

๒. ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน

๓. ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้เจ้าหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น

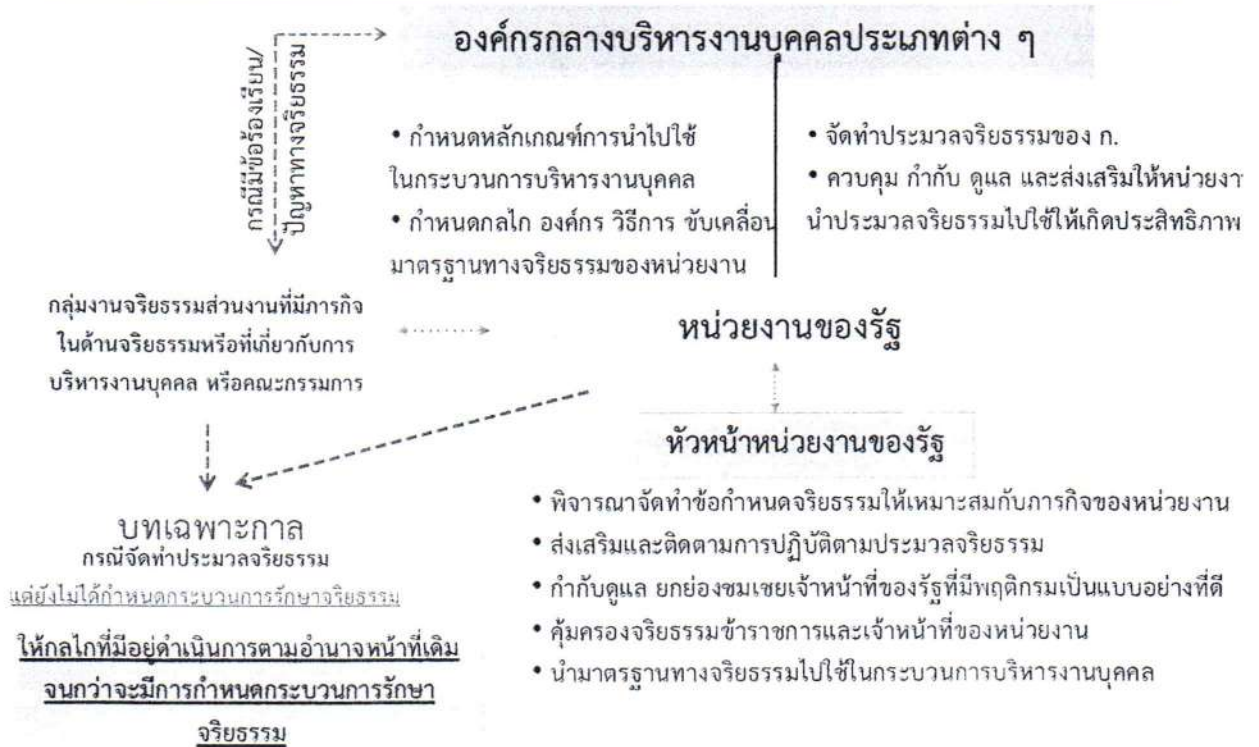
บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2563

การกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม



ขั้นตอนการสร้างจรรยาบรรณ/มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

- เริ่มต้นจากผู้บริหาร
- มีการปรึกษาหารือร่วมกัน
- เห็นชอบยอมรับเป็นกติกา
- สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทราบทั่วกัน
- ดูแลให้ยึดถือปฏิบัติ / ติดตามประเมินผล
- มีการดำเนินการเมื่อมีผู้ร้องเรียนหรือมีการละเมิด

หลักการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่
- เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น
- สั้น กระชับเข้าใจง่าย
- ต้องเขียนเป็นเชิงพฤติกรรม
- กำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติและอยู่ในวิสัยที่ทำได้
- ไม่ควรซ้ำกับแนวทางปฏิบัติที่ระบุไว้แล้วในวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

จรรยาบรรณจะบรรลุ เมื่อ...

- ยึดถือปฏิบัติเป็นวิถีชีวิต (commitment as way of life)
- เข้าถึงเจตนารมณ์ความมุ่งหมายที่แท้จริง (internalize)
- มีความรู้ความเข้าใจ (understanding)

ข้าราชการคือผู้ที่ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
จึงจำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ ว่าสิ่งใดคือประโยชน์
สมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่ใช่ประโยชน์ ไม่สมควรปฏิบัติ.
ความเข้าใจทั้งนี้ เป็นผลจากวิจารณญาณอันเที่ยงตรงถูกต้อง
ซึ่งข้าราชการทุกคนควรจะได้ฝึกฝนและสร้างสมให้เป็นคุณสมบัติ
ประจำตัวสืบไป.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต

วันที่ ๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

มีผล ๘ เมษายน ๒๕๖๕

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า

๑. นายก อบจ. นายกเทศมนตรี นายก อบต.และนายกเมืองพัทยา
๒. รองนายก อบจ. รองนายกเทศมนตรี รองนายก อบต. รองนายกเมืองพัทยา
๓. เลขานุการนายก อบจ. เลขานุการนายกเทศมนตรี เลขานุการนายก อบต. เลขานุการนายกเมืองพัทยา ผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา
๔. ที่ปรึกษานายก อบจ. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ประธานที่ปรึกษาและที่ปรึกษานายกเมืองพัทยา
๕. ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น ประธานที่ปรึกษาและที่ปรึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตนดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

๑. ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พึงศึกษารักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอำนาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ
๒. ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา
๓. จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๔. ยึดมั่นและดำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๗ ข้อย่อย)

๑. ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ
๒. ไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
๓. ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่
๔. ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ
๕. ไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
๖. ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง
๗. แสดงความรับผิดชอบต่อความบกพร่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดันหรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย
๒. ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

๓. คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
๔. ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
๕. เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือนแก่ประชาชน

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ และความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

๑. มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด
๒. ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
๓. ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง
๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

๕. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๖ ข้อย่อย)

๑. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๒. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น
๔. เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและเท่าเทียมกัน
๕. รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย
๖. รักษาทรัพย์สินของราชการ และใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๖. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๒. ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

๓. ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัยหรือ การให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ทั้งนี้เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

๔. ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

๕. ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียม กัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อย ต้อง ดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๙ ข้อย่อย)

๑. รักษาจริยธรรมของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำ สอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

๒. เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๓. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ความ รับผิดชอบต่อสาธารณชน

๔. เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษา เอกลักษณะของความเป็นชาติไทย

๕. เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาต มาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

๖. วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการ งานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความ เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๗. ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแลให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยา และการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ผู้ถูกกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกกระทำ อยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับในการ กระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจใน การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

๙. ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อ ในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๘. ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเล็งทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่และ วิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๙. ให้บุคคล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วย

ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
มีผล ๘ เมษายน ๒๕๖๕

๑. สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

- (๑) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พึงรักษารักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอนจากก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ
- (๒) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา

- (๓) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๔) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๕) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ทุกประการ

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๗ ข้อย่อย)

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ
- (๒) ไม่ใช่หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
- (๓) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (๔) ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ
- (๕) ไม่ใช่หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

- (๖) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง
- (๗) แสดงความรับผิดชอบต่อตามควรแก่กรณีเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

๓. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง แส่ปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย
- (๒) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช่ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (๓) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- (๔) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- (๕) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือนแก่ประชาชน

๔. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ และความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๕ ข้อย่อย)

- (๑) มีอุดมการณ์การทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(๒) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกับระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(๓) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(๔) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

๕. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๖) ซื่อสัตย์

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส

(๒) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(๓) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(๔) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและเท่าเทียมกัน

(๕) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(๖) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๖. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๕) ซื่อสัตย์

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๒) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(๓) ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซง การปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนและการดำเนินการทางวินัยหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่

(๔) ไม่ยินยอมให้คู่สมรสญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(๕) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๗. สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อย ต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๘) ซื่อสัตย์

- (๑) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต
- (๒) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- (๓) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน
- (๔) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย
- (๕) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด
- (๖) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการ กระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- (๗) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทرفฟี่สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแล ให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้ โดยธรรมจรรยาและการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ ผู้ถูกกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกกระทำ อยู่ในภาวะ จำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือ มีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด
- (๙) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติดังกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติ หรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๑๐. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นและมติของที่ ประชุมโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้ (๑๑ ข้อย่อ)

- (๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติและสภาท้องถิ่น
- (๒) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องกล่าวยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ยึดมั่นหลักการในการ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติใด ๆ
- (๓) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือ ใช้วาจาอันไม่สุภาพ มีลักษณะเป็นการดูหมิ่น หมิ่นประมาท เสียดสีหรือใส่ร้ายป้ายสีบุคคลใด หรือนำเอาเรื่องที่เป็นเท็จมาอภิปรายแสดงความเห็นในที่ประชุม หรือที่อื่นใด
- (๔) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องไม่แสดงอาการข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้าย ต่อบุคคลอื่นในที่ประชุม บริเวณสภา หรือที่อื่นใด
- (๕) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องอุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยคำนึงถึงการตรงต่อเวลาและ ต้องไม่ขาดการประชุมโดยไม่จำเป็น เว้นแต่ในกรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัย
- (๖) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาข้อบัญญัติ ญัตติ กระทำ หรือเรื่องร้องทุกข์ที่เป็นประโยชน์ ต่อท้องถิ่น ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมโดยเร็ว
- (๗) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาและให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งใด ตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าวด้วย

(๘) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องระมัดระวังการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใกล้ชิด มิให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นที่เสื่อมเสียแก่สภาท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหรือต่อสาธารณะ เมื่อพบเห็นการกระทำ ที่ทำให้ราชการ ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย การใช้อำนาจในทางที่ผิด และการทุจริตประพฤติมิชอบ ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น ให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ และสำรวมกิริยาวาจาในที่ประชุมสภา

(๑๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ตนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ ต้องห้าม ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้นั้นแจ้งประธานสภาท้องถิ่นทราบ

๑๑. สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจของสภาท้องถิ่น เพื่อให้การตรงข้อบัญญัติท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเล็งทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่และวิถีของ ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๑๒. ให้บุคคล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่สภาท้องถิ่นแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วย

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เนื้อหาประกอบด้วย

หมวด ๑ กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวดที่ ๒ กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

หมวด ๓ การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

ส่วนที่ ๑ การบังคับใช้จริยธรรม

ส่วนที่ ๒ มาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร

ส่วนที่ ๓ การคุ้มครองพยาน

หมวดที่ ๕ การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

บทเฉพาะกาล

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

๑. อาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้

๒. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติ

๓. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดได้

๔. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท. ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อปท.
- (๒) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารของ อปท. ที่ได้รับคัดเลือกจากนายก อปท. จำนวน ๑ คน
- (๓) ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
- (๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท.

จำนวน ๒ คน

- (๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อปท. ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน ๒ คน
- (๖) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๕ วรรคสอง

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

๕. ให้ อปท. ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ นายก อปท. หรือ ปลัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่กำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)
- (๒) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (๑) ให้ นายก อปท. หรือ ปลัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี
- (๓) ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีการอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของ อปท. และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
- (๔) ให้ อปท. จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๖. ให้ นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

- (๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)
- (๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- (๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของ อปท. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต
- (๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของ อปท.
- (๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท.
- (๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทาง

จริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้ง กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจน ติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อ ใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท.

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖. ให้ ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของ อปท. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมใน อปท.

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับ ธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ อปท. รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของ อปท.

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ อปท. เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การ พัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วน ราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ คณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

๗. อปท. อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำ อปท. ก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๘. อปท. ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของ อปท. ควรต้องสอดคล้องกับบริบทของ อปท. และบทบาทภารกิจของ อปท. การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีประสิทธิภาพจาก อปท. ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๙. อปท. ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ ๘ จะต้องจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น การปฏิบัติที่ควรกระทำ และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ อปท. และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

๑๐. ให้ อปท. กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลางกำหนด

๑๑. ให้ อปท. จัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงาน ก.ถ.ทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง อปท.อาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของ อปท.

๑๒. ให้นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชนหรือตำบลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของจริยธรรม

๑๓. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือส่วนราชการในสังกัด อปท. หรือหมู่บ้านหรือชุมชนใดมีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้ อปท. จัดทำโล่หรือประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

๑๔. กรณี อปท. ใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ๆ ให้ นายก อปท. หรือ ปลัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล อปท. หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณีและรายงานให้ ก.ถ. ทราบ

๑๕. กรณีที่ นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.ถ. ให้ถือว่า นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

กรณี นายก อปท. ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรายงานต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้ง อปท. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๒๙. พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

- (๑) ว่ากล่าวตักเตือน
- (๒) ทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม
- (๓) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (๔) ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

ข้อ ๓๐. เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ นายก อปท. สั่งการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องและให้มีข้อสั่งการเพื่อดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับรายงานแล้วแต่กรณี ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ ๔๑. นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาประกาศคุณงามความดีหรือให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำได้ ตามระดับความมากน้อยของประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น ดังนี้

(๑) คำชมเชยเป็นหนังสือ

(๒) เครื่องหมายที่เห็นสมควรเพื่อเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ

(๓) รางวัล

(๔) ให้ถือว่าการใช้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นข้อควรพิจารณาอื่นที่จะเอาไปใช้ประกอบการบริหารงานอื่นตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลาง กำหนด

ข้อกำหนดนี้

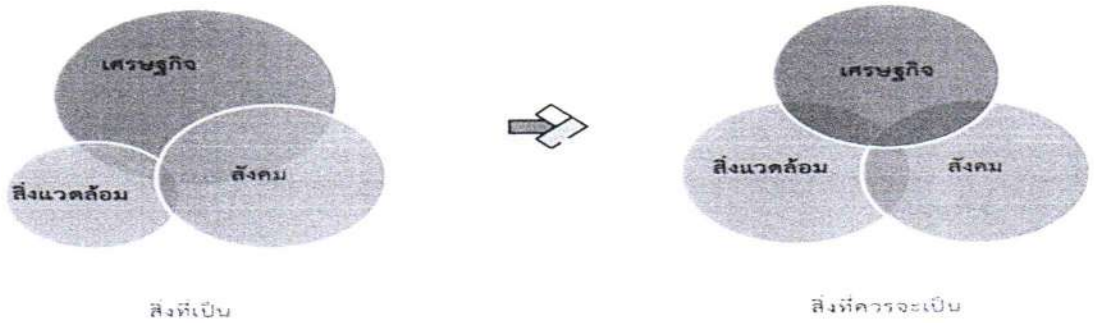
ประกาศใช้บังคับมีผลวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.4 การพัฒนาที่ยั่งยืนคืออะไร?

การพัฒนาที่ยั่งยืน
“การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคต ต้องประสบกับผลกระทบด้านลบจากการตอบสนองความต้องการของคนเอง” - นิยามจาก Our Common Future

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ SDG 17 การพัฒนาที่ยั่งยืนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทุกประเทศได้ร่วมมือกันในการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกประเทศได้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ทั้ง 17 เป้าหมายเป็น SDG ที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งกันและกัน หากประเทศใดประเทศหนึ่งบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพียงอย่างเดียว การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือ ที่เรียกว่า 3 เสาหลักความยั่งยืน



ทั้งนี้ เนื่องจากที่ผ่านมาเราได้ทำลายสิ่งแวดล้อมจนเสื่อมโทรมอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นความพยายามทำให้สิ่งที่เป็นอยู่ในภาพซ้ายกลับเข้ามาสู่สิ่งที่ควรจะเป็นดังภาพขวา

คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ

- ๑. หลักการครองตน
- ๒. หลักการครองงาน
- ๓. หลักการครองคน
- ๔. หลักธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

การบริหารของภาครัฐที่มุ่งความดีงาม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐ และประชาชนอย่างทั่วถึงและ ยุติธรรม

ทำไมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องขับเคลื่อนธรรมาภิบาล?

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

- มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น

- มีผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ

ต่อการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

- สามารถบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ กำหนดนโยบายของตนเอง มีรายได้

งบประมาณ และบุคลากรของตนเอง

- ดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามที่กฎหมายบัญญัติเพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น

โดยตรง ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นที่นำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ

- กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ ยังได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ว่า

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

- หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์

และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๒ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ

หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวทางอย่างน้อย ๒ หมวด ได้แก่ หมวด ๕ การลดขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน และหมวด ๗ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมอบหมายให้

กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำ

หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE)

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัดระเบียบ

ให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และ

ฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มี ความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่าง

ยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา

ภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมี

ส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมี

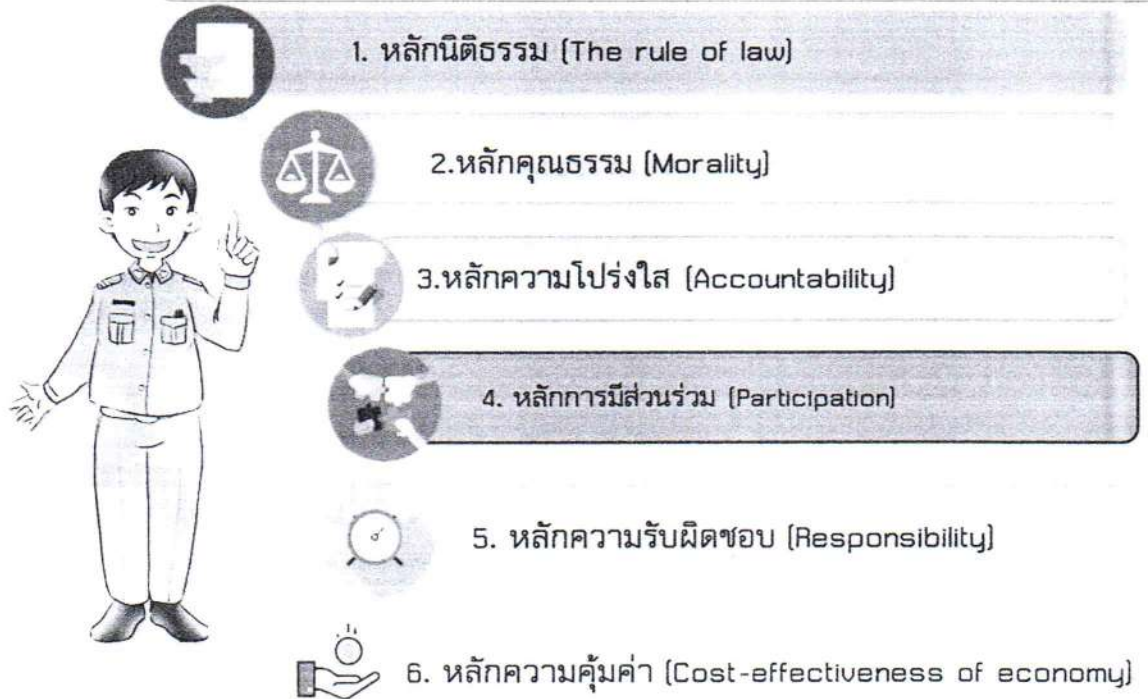
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

(ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๒ ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ ๖ ประการ ดังนี้

หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE)



๑.หลักนิติธรรม (The rule of law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความ เป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้อำนาจหรือบริหารงานตามกฎหมาย และระเบียบ รวมถึงข้อบังคับ ต่างๆ ที่มีอยู่โดยเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะต้องดำเนินการอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึง ๒ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๑) นิติธรรม (Rule of Law)
- ๒) ความเสมอภาค (Equity)

๒. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็น นิสัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึด มั่นในศีลธรรม คุณธรรม ต้องยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่น รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึง ๒ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๒.๑) การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- ๒.๒) การปฏิบัติตามหลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability) หรือการพร้อมรับการตรวจสอบ หมายถึง ความโปร่งใส หรือการพร้อมรับการตรวจสอบ โดยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ ปรับปรุงกลไกการทำงาน

ของทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวกและเข้าใจง่าย มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนได้

บุคลากรของ อปท. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมถึงการมีวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรที่ให้ความสำคัญ กับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสื่อสารกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน และจัดให้มีการวางระบบเพื่อให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ อปท. ได้โดยง่าย การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ อปท. พึ่งมีความชัดเจนเป็นระบบเป็นที่เข้าใจ รับรู้ และคาดการณ์ได้ของสังคม ซึ่งต้องคำนึงถึงความโปร่งใส ๓ ด้านได้แก่

- ๓.๑) ด้านการบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ
- ๓.๒) ด้านการบริหารงานบุคคล
- ๓.๓) ด้านการจัดบริการสาธารณะ/การบริการประชาชน

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการ การให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงต้องยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ เรียนรู้ และร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา และประเด็นต่างๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา นอกจากนั้นประชาชนยังต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมถึงการแสวงหาฉันทามติร่วมกันของประชาชนภายในท้องถิ่น โดยมี ๒ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๔.๑) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ และ
- ๔.๒) การกระจายอำนาจ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมถึงความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

การปฏิบัติงานของ อปท. ต้องมุ่งให้การทำงานมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียภายในท้องถิ่น หากการทำหน้าที่นั้นเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้อง อปท. ต้องสามารถตอบคำถามและอธิบายให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเหล่านั้น รวมทั้ง อปท. ยังต้องมีการจัดทำระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตลอดจนระบบการบรรเทาปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึง ๒ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๕.๑) ความรับผิดชอบ
- ๕.๒) การตอบสนอง

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness of economy) หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลบุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนเป้าหมายและพันธกิจที่มีความชัดเจน โดยต้องมีลักษณะที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน นอกจากนี้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ดังกล่าว ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็วและเหมาะสมโดยคำนึงถึง ๒ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๖.๑) ประสิทธิภาพ และ ๖.๒) ประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

การบริหารงานในรูปแบบของธรรมาภิบาลนั้น จะเน้นที่การเจริญเติบโตอย่าง ต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรว่า สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ในระยะ ยาว การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารนั้น เพื่อให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคม ปัจจุบันการบริหารงานใน ภาครัฐได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก ในเรื่องของความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานของรัฐ ก็เพื่อให้ประชาชนเกิด ความเชื่อถือศรัทธาว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐจะลดลง ซึ่งสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานของ หน่วยงานในภาครัฐ ได้แก่

๑. ภาวะรับผิดชอบตรวจสอบได้
๒. ความโปร่งใส
๓. การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ
๔. การสร้างการมีส่วนร่วม
๕. การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๖. การตอบสนองที่ทันการ
๗. ความเห็นชอบร่วมกัน
๘. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๙. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง

ประโยชน์ของธรรมาภิบาลต่อภาครัฐ

- หลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ
- เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขใน การทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็ม กำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต หลัก ธรรมาภิบาลมีประโยชน์ต่อภาครัฐ

แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในท้องถิ่น

๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกัน
 - รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึกให้แก่เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
 - พัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมทุกระดับ
 - พัฒนาการเมืองให้โปร่งใสสุจริต
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารท้องถิ่น
 - ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างบทบาทในการมีส่วนร่วม
 - เสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพของกลไกการตรวจสอบภาคประชาชน
 - สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมสันติวิธี และจัดให้มีกลไกที่ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติวิธี
๓. สร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล เน้นการอำนวยความสะดวกแทนการกำกับควบคุม
 - พัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น
 - ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
 - พัฒนาระบบบริหารจัดการของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ

เป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่าง-

“ท้องถิ่นไทย จากจิตสำนึกรักบ้านเกิด ทำให้เกิดจิตอาสา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บนวิถีแห่งความพอเพียง เพื่อความรัก ความสุข จากอดีตที่มั่นคงสู่ปัจจุบันที่มั่นคง และอนาคตที่ยั่งยืน อย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

เศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิถีไทย ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานเพื่อชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ทุกสาขา อาชีพมาโดยตลอดนานกว่า ๓๐ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๑๗ เป็นต้นมา ให้ดำเนินไปบน ทางสายกลาง มุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นฐาน ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน แล้วจึงพัฒนา ในลำดับขั้นที่สูงต่อไป

“.....การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานที่มั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้าง ค่อยเสริมความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติ การสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด....” พระราชดำรัส

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๗

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้ความพอเพียงกับตัวเอง อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอมีพอกิน พอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไป ได้ จำแนกได้เป็นองค์ประกอบ ๕ ส่วน คือ

๑. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยพื้นฐานวิถีชีวิตของสังคมไทย

๒. คุณลักษณะ นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ เน้นทางสายกลาง

๓. ค่านิยม ความพอเพียง มี ๓ องค์ประกอบพร้อมกัน คือ

๑) ความพอประมาณ ความพอดี ที่ไม่น้อยไป ไม่มากไป

๒) ความมีเหตุผลตัดสินใจ มีเหตุผล อธิบายได้

๓) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เตรียมตัวให้พร้อมทั้งผลกระทบที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคต

๔. เงื่อนไข ๑) เงื่อนไขความรู้ ๒) เงื่อนไขคุณธรรม

๕. แนวทางปฏิบัติ ประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

แนวทางการวิเคราะห์ความพอเพียง

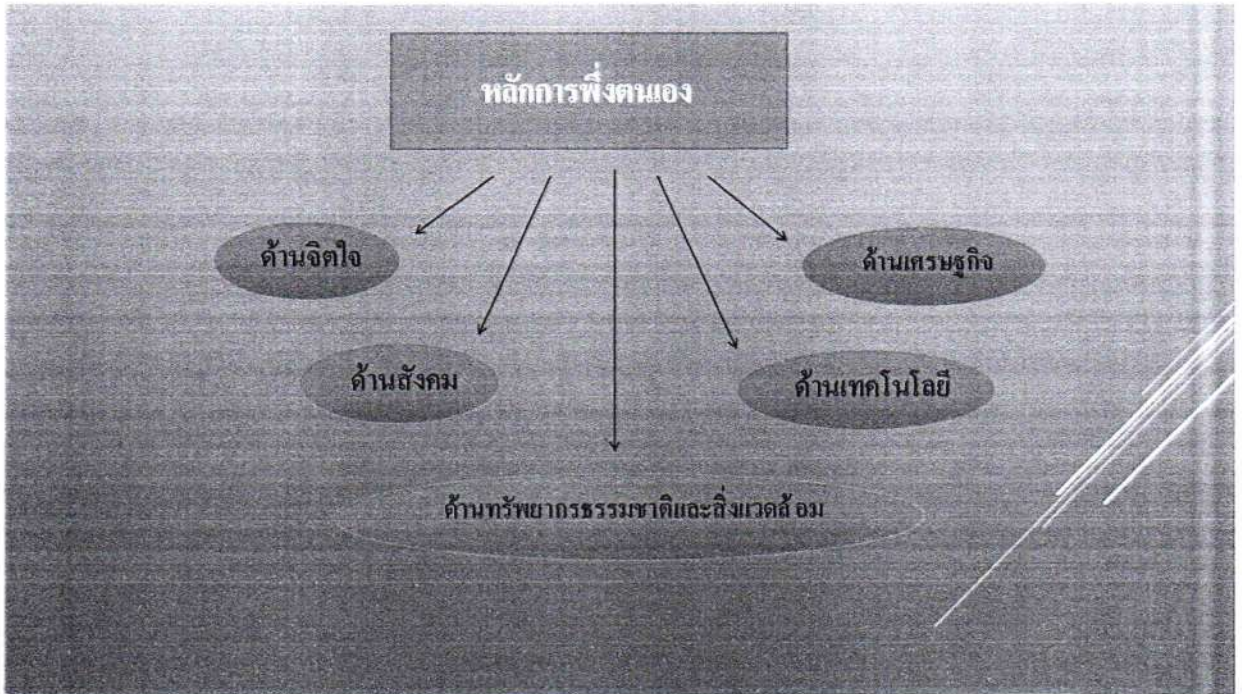
สัปปุริสธรรม ๗



หลักการพึ่งตนเอง ยึดหลัก เส้นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิตให้สามารถพึ่งตนเองได้ ๕ ประการ คือ



การพึ่งตนเอง



ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเอง มีจิตใจเข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเอง และชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประณีประนอม ซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแกร่งเป็นอิสระ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาดพร้อมทั้งการเพิ่มมูลค่า โดยยึดหลักการของความยั่งยืน และเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้าน และเลือกใช้เฉพาะที่สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม ภูมิประเทศ สังคมไทย และควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาของเราเอง

ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้ และไม่มีการมุ่ง ที่การลดรายจ่าย ในเวลาเช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่ คือจะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญ และยึดหลักพออยู่พอกินพอใช้และสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง ในระดับเบื้องต้น

เป้าหมายเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายร่วมที่สำคัญ คือ มุ่งสร้างความสมดุลของกระบวนการพัฒนาทุกมิติที่มี “คน” เป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งสู่ “ความสุข”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่เอกอัครราชทูตและกงสุลใหญ่ไทย ณ ศาลาดุสิตดาลัย พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๐ สรุปความว่า

“ความสุข ที่มี คือ ความพอเพียง ถ้าคนมีความพอเพียง คนก็มีความสุข เราก็มีความสุข ถ้าคนที่อยากได้โน่นอยากได้นี้มาก เราเห็นแล้วมันไม่เพียงพอ เราไม่มีความสุข ความสุขของคนแสดงออกมา ด้วยความพอเพียง”

คุณลักษณะของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีลักษณะสำคัญ ๒ ประการ

๑. ลักษณะของผู้ปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๑ ความรู้

- ความรอบรู้ คือ ความรู้ในสิ่งที่จะทำอย่างถ่องแท้รอบด้าน นำความรู้ตามหลักวิชา มาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานทุกขั้นตอน ความรอบรู้ ในข้อเท็จจริงในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- ความรอบคอบ เป็นการนำความรู้มาพิจารณาเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเชื่อมโยงกันด้วยความรอบคอบไม่หุนหันพลันแล่น

- ความระมัดระวัง เป็นการใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยความระมัดระวัง ในการปฏิบัติ และพร้อมรับค่าการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

๑.๒ เป็นคนดีมีคุณธรรม คือ การเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนที่ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นคนดีมีจิตสำนึก และตระหนัก ในคุณธรรม โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่โลภ ไม่คดโกง มีความอดทนและมีความเพียร การใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเมตตา ช่วยเหลือ เกื้อกูล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักแบ่งปัน มีความกตัญญูกตเวที ต่อแผ่นดิน บิดา มารดา และผู้มีพระคุณ ตลอดจนไม่หลงตนเอง รู้จักถ่อมตน มุ่งมั่นทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดในขอบเขตของศีลธรรม

๒. คุณลักษณะของความพอเพียง

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติ ความเรียบง่าย คือ มีสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตอย่างพอเพียง มีความสะดวกสบายพอสมควร แต่ไม่ถึงขั้นฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประเมินสถานการณ์และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ ใช้สติปัญญาในการทำงาน การทำอะไรควรใช้ข้อมูลความรู้ ทางวิชาการ ทำงานอย่างมีแบบแผน ทำเป็นขั้นตอนจากน้อยไปหามาก คิดได้คิดเป็น ฉะนั้นความมีเหตุผล จะหมายถึง การเรียนรู้ด้วยการ

การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้และไกล เช่น ด้านร่างกาย ควรพักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อความแข็งแรงไม่เจ็บป่วย ด้านสติปัญญาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ตลอดชีวิต ด้านสังคม ต้องมีเพื่อน มีคนรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สำหรับองค์กรต่างๆ ควรเลือกเฟ้นคนดีคนเก่งเข้าทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ต้องมีงานทำ มีรายได้ มีเงินเก็บออมไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน หรือออมไว้เพื่อลงทุนเพิ่มเติม มีการจัดทำบัญชีค่าใช้จ่าย

การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

ความหมาย

การเรียนรู้ = การศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ทราบ

ตามรอย = การเลียนแบบ หรือเอาอย่าง ไม่ขัด ไม่ฝืน

พระยุคลบาท = เท้าทั้งคู่ของพระเจ้าอยู่หัว (พ่อหลวง) ในหลวง

ตามรอยพระยุคลบาท = การประพฤติ ปฏิบัติตามแบบอย่างของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๒ ความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรม และความถูกต้อง

ทุกชีวิต... ไม่ได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ ถูกกดดัน เกลียดชัง อิจฉา ทำลาย ต้องอดทน พระเจ้าอยู่หัวพระราชทานปริญญาบัตร

ตั้งแต่ปี ๒๔๙๓ เป็นต้นมา รวมน้ำหนักทั้งสิ้น ๒๒๐ ตัน ทรงงานหนักประทับอยู่ในป่าในดง มีด ค้อน แมลงบินเข้าหน้าเข้าตา กัดทอนมุ่งมั่น

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ยึดทางสายกลาง เป็นแนวทางดำเนินชีวิตไม่ทำอะไรสุดโต่ง ไม่มากไม่น้อยเกินไป ทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป
๒. ไม่ยึดวัตถุเป็นที่ตั้ง ไม่หลงตามกระแสนิยม พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ
๓. ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง พอมีพอกิน ไม่โลภ
๔. ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยฟุ้งเฟ้อ ใช้ของเกินฐานะ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
๕. ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต
๖. สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพดี ครอบครัวยุ่งนุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย
๗. ไม่ทำอะไรเสี่ยงเกินไป หรือลงทุนเชิงการพนันที่ตั้งอยู่บนความเสี่ยง
๘. ใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๙. ขยัน อดทน มีความเพียร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ละเลิกแก่งแย่งผลประโยชน์รู้จักตั้งกฎ
๑๐. ยึดหลัก รู้รัก สามัคคี ไม่เบียดเบียน รู้จักการให้และแบ่งปัน

เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับเกษตรกร

แนวคิดระบบเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับเกษตรกรตามแนวพระราชดำริ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ ทฤษฎีใหม่ ๓ ชั้น คือ

ชั้นที่หนึ่ง มีความพอเพียงเลี้ยงตนเองได้บนพื้นฐานของความประหยัด ขจัดการใช้จ่าย

ชั้นที่สอง รวมพลังกันในรูปกลุ่ม เพื่อทำการผลิต การตลาด การจัดการ รวมทั้งด้านสวัสดิการ

การศึกษา การพัฒนาสังคม

ชั้นที่สาม สร้างเครือข่ายกลุ่มอาชีพและขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้หลากหลายโดย

ประสานความร่วมมือกับภาครัฐกิจ ภาคองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคราชการในด้านเงินลงทุน การตลาด การผลิต การจัดการและข่าวสารข้อมูล

เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้อยู่นอกภาคการเกษตร

สำหรับคนอยู่นอกภาคการเกษตรนั้นเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้ เป็นหลักในการดำเนินชีวิตได้ เพราะเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา เป็นแนวปฏิบัติตนไม่ว่าจะอยู่ในกิจกรรมหรืออาชีพใด ก็ต้องยึดวิถีชีวิตไทยอยู่แต่พอดี อย่าฟุ่มเฟือยอย่างไรประโยชน์ อย่ายึดวัตถุเป็นที่ตั้ง ยึดเส้นทางสายกลาง อยู่กินตามฐานะ ใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต

แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการแก้ไขวิกฤติทางเศรษฐกิจและปัญหาทางสังคมไทย

ประการแรก เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดหลักการที่ว่า ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน โดยมุ่งเน้นการผลิตพืชผลให้เพียงพอกับความต้องการบริโภคในครัวเรือนเป็นอันดับแรกเมื่อเหลือพอจากการบริโภคแล้วจึงคำนึงถึงการผลิตเพื่อการค้า ผลผลิตส่วนเกินที่ออกสู่ตลาดก็จะเป็นกำไรของเกษตรกร

ประการที่สอง เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของชาวบ้าน ทั้งนี้กลุ่มชาวบ้านหรือองค์กรชาวบ้านจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ให้หลากหลายครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน ฯลฯ

ประการที่สาม เศรษฐกิจพอเพียงตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคี ของสมาชิกในชุมชน ในการร่วมแรงร่วมใจเพื่อประกอบอาชีพต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงมิติเดียว หากแต่ยังรวมถึงประโยชน์ด้านอื่นๆ ด้วย ได้แก่ การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทยให้คงอยู่ต่อไป

การปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพอย่างจริงจัง
๒. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องสุจริต แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตาม
๓. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าขายประกอบอาชีพแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรงเช่นอดีต
๔. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก โดยต้องขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนจนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ
๕. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดสิ้นไป ทั้งนี้ด้วยสังคมไทยที่ล่มสลายลงเพราะยังมีบุคคลจำนวนมากมีใจน้อยที่ดำเนินการโดยปราศจากความละอาย

“เศรษฐกิจพอเพียง” จึงไม่ใช่แนวคิดลอยๆ ตามกระแสสังคมเท่านั้น หากแต่สามารถนำมาปรับใช้ และแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม ซึ่งปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จากทั้งประชาชนชาวไทย และชาวต่างประเทศ



วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ศึกษาดูงาน เรื่อง “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในการบริหารหน่วยงาน” เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี



โดยการต้อนรับจาก นายสรรญา ชัยเจริญ นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัว

เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ซึ่งอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และ ๕๑ เป็นภารกิจที่เทศบาลตำบลหนองบัว มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

เทศบาลตำบลหนองบัว ตั้งอยู่ หมู่ ๑ ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ประชากร ๖,๙๕๑ คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ทำไร่ ทำนา พื้นที่รวม ๘.๕ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๔ หมู่บ้าน รายได้เทศบาล ๕๖,๓๖๙,๒๕๐ บาท พนักงานและลูกจ้าง จำนวน ๖๓ ชีวิต คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๗ คน



โดย นางสาวสมแสน ปานรัตน์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล วิทยากรในการบรรยาย

มาตรการป้องกันการทุจริต “การจัดซื้อจัดจ้าง” ทางเทศบาลตำบลหนองบัวจะแต่งตั้งผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้การทำงานสอดคล้องประสานกันเพราะเจ้าหน้าที่ จะทำงานแบบขอไปที ไม่ได้การเรียกรับเงินยิ่งทำไม่ได้ เพราะมีผู้แทนชุมชนเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ หากว่าเจ้าหน้าที่ กระทำความผิด ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ทางเทศบาลตำบลหนองบัว จะมีการประชุมให้ความรู้แก่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้ง เพื่อให้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับรายละเอียดของงานแต่ละโครงการมีการบันทึกภาพ การติดประกาศผลการเสนอราคา และประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลหนองบัว ก่อนจะจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้ง เทศบาลตำบลหนองบัวจะมีคำสั่งคณะกรรมการตรวจวัสดุคงเหลือก่อนการจัดซื้อทุกครั้ง มีบันทึกคณะกรรมการตรวจสภาพวัสดุก่อนการจัดซื้อ

มาตรการส่งเสริมให้เกิดการจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. จัดโครงการจัดเก็บภาษีเคลื่อนที่นอกเวลาราชการ ตามหมู่บ้านและชุมชน
๒. การให้บริการจัดเก็บภาษีถึงบ้าน
๓. เทศบาลมีบริการน้ำ ขนมห่างว่างให้แก่ผู้มาชำระภาษีเป็นประจำในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความประทับใจ
๔. กำชับเจ้าหน้าที่ ให้ติดตามตรวจสอบ ส่งหนังสือแจ้งเตือนถึงผู้ค้างชำระภาษีอย่างต่อเนื่อง
๕. ทำคำสั่งมอบหมายงาน และประชุมให้ความรู้วิธีปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีให้แก่เจ้าหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
๖. ผลจากการดำเนินดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลหนองบัว จึงมีภาษีค้างใด ๆ

มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและบริการประชาชนเพื่อป้องกันการทุจริต

๑. เข้าแถวเคารพธงชาติและสวดมนต์ เวลา ๐๘.๐๐ น.
๒. จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อมอบนโยบายและติดตามการปฏิบัติงาน
๓. จัดประชุมพนักงานแยกแต่ละกอง แต่ละงาน เพื่อทำความเข้าใจและซักซ้อมการปฏิบัติงานทุกเช้า
๔. ประชุมพนักงานรวมกัน ทุกกอง ทุกครั้ง เมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องทำส่วนรวม มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบทุกโครงการ

๕. ประชุมพนักงานรวมกัน ทุกกอง ทุกสิ้นเดือน เพื่อสรุปติดตาม สอบถาม และแก้ไขปัญหาแต่ละงาน ซึ่งทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างเป็นปัจจุบัน พนักงานทุกคนได้รับทราบงานกิจกรรมของทุกฝ่าย เป็นการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ

มีการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรม แก่พนักงานเทศบาล

๑. มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกคนเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นประจำ
๒. มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานทุกคน
๓. มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกคน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดมั่นในหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล โดยถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

๑. ห้องและโต๊ะทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลจัดไว้สำหรับทุกคน
๒. แต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ทำหน้าที่เจ้าพนักงานสำรวจที่ดิน โดยไม่มีการเรียกเก็บค่าสำรวจที่ดิน เพื่อเป็นการเข้าถึงประชาชน ได้พบปะพูดคุยรับทราบทุกข์สุข ต่าง ๆ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. จัดประชุมชี้แจงแก่สมาชิกสภาเทศบาล ที่ได้รับการแต่งตั้งที่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเจ้าพนักงานสำรวจที่ดิน

มีกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชน เด็กและเยาวชนเป็นคนดี มีคุณธรรม ความซื่อตรง

ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑. เทศบาลจัดกิจกรรมเดินรณรงค์ให้ประชาชน เด็กเยาวชน ส่วนราชการ ในพื้นที่ตำบลหนองบัว มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สุจริตต่อต้านคอร์รัปชัน
๒. จัดโครงการปลูกฝังจิตสำนึกให้เด็ก มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อตรง โดยผ่านกิจกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ให้เด็กได้แสดงออกและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

สรุปวิธีการจูงใจให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรของเทศบาลตำบลหนองบัวที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

๑. ต้องมีการสื่อสารที่ต่อเนื่องต่อเนื่องในหน่วยงาน เช่น การจัดประชุมที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อมอบหมายงาน รับฟังปัญหา แก้ไขร่วมกันอย่างทันเวลา ทันเหตุการณ์
๒. ต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นครอบครัวเดียวกัน จะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและปรารถนาให้หน่วยงาน เจริญก้าวหน้า
๓. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานก็จะเกิดความ เป็นหนึ่งเดียว องค์กรก็จะขับเคลื่อนก้าวหน้า
๔. ไม่ถือยศถือตำแหน่ง ทำงานระดับเดียวกัน โดยถือประโยชน์ขององค์กรและประชาชนเป็นสำคัญ
๕. บริหารอย่างโปร่งใส พนักงานจะเกิดความรู้เลื่อมใส เกิดความศรัทธา มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความเคารพและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
๖. ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่มีความจริงใจ และเคารพในความคิดของผู้อื่น จะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจ และมั่นใจในตัวผู้นำ จะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
๗. เปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตในหน้าที่การงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะมองเห็นอนาคต ในชีวิตราชการ
๘. สร้างองค์กรให้มีชื่อเสียงในทางที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ใครก็อยากเข้ามาทำงาน ดังนั้นการร่วมกันส่งเสริมชื่อเสียงที่ดี จึงมีความสำคัญที่ทำให้พนักงานรักและผูกพันในองค์กร

คำขวัญในการส่งเสริมการป้องกันการทุจริต
ของเทศบาลตำบลหนองบัว

มุ่งมั่นพัฒนา
บริหารอย่างจริงจัง
หลักเลียงทุจริต
น้อมนำพระราชดำรัส

เงินตราโปร่งใส
ใช้จ่ายแบบพอเพียง
พร้อมพิชิตอธรรม
ซื่อสัตย์และยุติธรรม

ตามที่เทศบาลตำบลหนองบัว ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบตัวชี้วัดของสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๗ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ระดับ AA	๙๕ - ๑๐๐
ระดับ A	๘๕ - ๙๔.๙๙
ระดับ B	๗๕ - ๘๔.๙๙
ระดับ C	๖๕ - ๗๔.๙๙
ระดับ D	๕๕ - ๖๔.๙๙
ระดับ E	๕๐ - ๕๔.๙๙
ระดับ F	๐ - ๔๙.๙๙

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินฯ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ที่แนบมาพร้อมนี้ โดยผลคะแนนในภาพรวมของหน่วยงานเทศบาลตำบลหนองบัว ได้คะแนน ๙๐.๐๑ คะแนน มีระดับผลการประเมิน คือ A ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. รายละเอียดผลคะแนนตามเอกสารแนบท้าย ประกอบด้วย

การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IT) สรุป ๕ ตัวชี้วัดได้ ๘๖.๘๖ คะแนน แยกเป็น

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๙๑.๓๙

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๕.๙๕

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๕.๓๕

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๓.๔๓

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๘.๓๖

การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) สรุป ๓ ตัวชี้วัด ได้ ๘๒.๕๑ คะแนน แยกเป็น

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๒.๙๔

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๒.๗๖

ตัวชี้วัดที่ ๘ ปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๘๐.๘๑

การประเมินหน่วยงาน (QIT)สรุป ๒ ตัวชี้วัด ได้ ๙๘ คะแนน แยกเป็น

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๙๖.๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเต็ม ๑๐๐ ได้คะแนน ๑๐๐.๐๐

ในการนี้ สำนักงาน ป.ป.ช.มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานเทศบาล ตำบลหนองบัว ดังนี้

เทศบาลตำบลหนองบัว มีผลการประเมินระดับ A คือ หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมี คะแนนอยู่ที่ ๙๐.๐๑ คะแนน

๑. ข้อเสนอแนะจากการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IT)

หน่วยงานได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ที่ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งควรมีการปรับปรุง โดยเฉพาะในข้อดังต่อไปนี้ ข้อ 1๒๐, 1๒๓ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขออัยมทรัพย์สินของทาง ราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าว ให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการ ขออนุญาตในการอัยมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง ข้อ 1๒๔ หน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ดูแล และ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการและแสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติ หน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. ข้อเสนอแนะจากการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

หน่วยงานได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ - คุณภาพการดำเนินงาน ที่ดีเยี่ยม ควรรักษา มาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งควรมีการ ปรับปรุง โดยเฉพาะในข้อ E๑๑,E๑๒ หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนา คุณภาพดำเนินงานของหน่วยงานโดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี สามารถสรุปจาก รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ในการให้บริการ ข้อ E๑๔ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ

๓. ข้อเสนอแนะจากการประเมินหน่วยงาน (OIT)

หน่วยงานควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลตัวชี้วัดย่อย ที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส ข้อ O๓๐ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องแสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถ แจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้ง เบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๙๖.๐๐
๓	การเปิดเผยข้อมูล	๙๑.๓๙
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๘.๓๖
๕	การใช้งบประมาณ	๘๕.๙๕
๖	การใช้อำนาจ	๘๕.๑๕
๗	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๓.๔๓
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๒.๙๔
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๒.๗๖
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๘๑.๘๓

เทศบาลตำบลหนองบัว ระดับ A :หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๙๐.๐๑ คะแนน - การประเมินตามแบบวัด !! หน่วยงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ที่ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งควรมีการปรับปรุง โดยเฉพาะในข้อดังต่อไปนี้ ข้อ ๒๐,๑๒๓ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง ข้อ ๑๒๔ หน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการและแสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ - การประเมินตามแบบวัด E/ หน่วยงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ที่ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งควรมีการปรับปรุง โดยเฉพาะในข้อ ๑ ๑,E ๑๒ หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงานโดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ ข้อ E๑๔ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ - การประเมินตามแบบวัด O/T หน่วยงานควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ การเปิดเผยข้อมูลตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส ข้อ ๐๓๐ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องแสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้ง ต้องสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ทั้งนี้ ไม่สามารถใช้กระดานสนทนา (Web board) มาตอบในข้อนี้ได้ เนื่องจากไม่มีมาตรการรักษาความลับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะสร้างความมั่นใจให้ผู้ร้องเรียนในการแจ้งเรื่องร้องเรียนดังกล่าว

ทางเทศบาลตำบลหนองบัว แจ้งขอทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และส่งเสริมด้านคุณธรรม ความดี ระหว่าง เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี กับ เทศบาลตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี





เวลา ๑๓.๐๐ น. ศึกษาดูงานและฟังบรรยายเรื่อง “วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง” ณ ชุมชนหนองบัว หมู่ที่ ๘ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี



โดย นางเบ็ญจา ดอกบัว ผู้ใหญ่บ้านตำบล หมู่ ๘ ตำบลหนองบัว

ชุมชนหนองบัว หมู่ที่ ๘ มีความโดดเด่นด้านอาชีพการเกษตร การทำนาสามารถทำนาได้ทั้งนาปีและนาปรัง พืชไร่ที่ปลูกกันมาก ได้แก่ อ้อย มันสำปะหลังและยาสูบ พืชสวนนิยมปลูกเป็นแนวรั้วและตามพื้นที่ว่างรอบบ้าน โดยเฉพาะดีปลี มะกรูด มะนาว ปลูกกระจายทุกพื้นที่ในชุมชนนอกจากนี้ยังมีการปลูกไม้ผลและผักสวนครัวต่างๆ ทั้งเพื่อกินและเพื่อจำหน่าย พืชสวนยืนต้นที่นิยมปลูก ได้แก่ มะม่วง ลำไย กระเทียม พริก ข่า ตะไคร้ พอทุกบ้านทำการเกษตรทำให้ขายผลผลิตของเกษตรกรได้ราคาต่ำกว่าทุน จึงทำให้เกษตรกรมีหนี้สินในการทำการเกษตร ชาวบ้านจึงเกิดการรวมตัวกันขึ้นเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านดลิ่งแดง เพื่อแปรรูปเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

การพัฒนาของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านดลิ่งแดง ชุมชนหนองบัวได้น้อมนำแนวทางปฏิบัติ “เกษตรทฤษฎีใหม่” ที่ตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ระบุขั้นตอนการพัฒนาเป็น ๓ ขั้น คือ ขั้นที่ ๑ ทฤษฎีใหม่ขั้นต้น เพื่อแก้ปัญหาของเกษตรกรในระดับครัวเรือนให้มีผลผลิตเพียงพอต่อการยังชีพได้ตลอดปีในเบื้องต้น และจำหน่ายผลผลิตส่วนเกินเป็นรายได้ เมื่อมีความพอเพียงและมั่นคงขั้นพื้นฐานระดับหนึ่งแล้ว จึงก้าวเข้าสู่ขั้นที่ ๒ ทฤษฎีใหม่ขั้นกลางที่จะเป็นการรวมกลุ่มเกษตรกรในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ หรือวิสาหกิจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกลุ่มโดยรวม บนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียนกัน การแบ่งปันช่วยเหลือ

กันตามกำลังและความสามารถของตน การรวมกลุ่มที่ประสบความสำเร็จจะนำไปสู่ขั้นที่ ๓ ทฤษฎีใหม่ขั้นก้าวหน้า โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในระดับประเทศ เช่น ธนาकार องค์กรธุรกิจ เพื่อยกระดับการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้มั่นคง ยั่งยืน โดยนำทฤษฎีใหม่ขั้นที่ ๒ มาต่อยอดในระดับการรวมกลุ่ม เพื่อการพัฒนาครัวเรือนเข้มแข็งสู่การรวมกลุ่มที่มีความมั่นคงยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งสรุปเป็นแนวปฏิบัติสำหรับกลุ่มได้เป็นบันได ๗ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ทำไมต้องรวมกลุ่ม จากสารพันปัญหาหอรุมเร้า ทุกบ้านทำการเกษตรทำให้ขายผลผลิตของเกษตรกรได้ราคาต่ำกว่าทุน จึงทำให้เกษตรกรมีหนี้สินในการทำเกษตร ชาวบ้านจึงเกิดการรวมตัวกันขึ้นเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง

ขั้นที่ ๒ สิทธิกับหน้าที่ต้องมาด้วยกัน ทำความเข้าใจให้ดี แล้วตกลงกันให้ชัดเจนว่า สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง มีอะไรบ้างและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน

ขั้นที่ ๓ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำในทุกเรื่อง ตั้งแต่กำหนดข้อบังคับของกลุ่ม ไปจนถึงการผลิตสินค้า คิดต้นทุน ทำบัญชี ดูแลจัดเก็บสินค้าหรือผลผลิต การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งเรื่องกระบวนการกลุ่มที่เข้มแข็งขึ้น ผลผลิตภัณฑ์น้ำพริกได้รับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในเรื่องความอร่อยและเป็นกลุ่มที่ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนา โดยมีการคิดค้นสูตรใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ขั้นที่ ๔ แข่งขันได้ในตลาด ช่วยกันหาทางเพิ่มมูลค่าผลผลิตช่องทางการขาย และวิธีการลดต้นทุน การนำเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานและความรู้ในด้านการตลาด การคุ้มครองผู้บริโภค มาตรฐานอุตสาหกรรม พัฒนาระบบบัญชี การออกแบบบรรจุภัณฑ์ มาช่วยยกระดับผลิตภัณฑ์ รวมถึงนำสินค้าเกษตรที่ผลิตมากเกินความต้องการที่สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง เช่น กระเทียม พริก ข่า ตะไคร้ มาพัฒนากระบวนการแปรรูปด้วยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องการทำน้ำพริกมาพัฒนาสูตรน้ำพริกที่มีภายใต้สโลแกน "อร่อยเด็ด เผ็ดกำลังดี" ทำให้พื้นที่มีชื่อเสียงและมีนักท่องเที่ยวมาดูงานเป็นจำนวนมาก

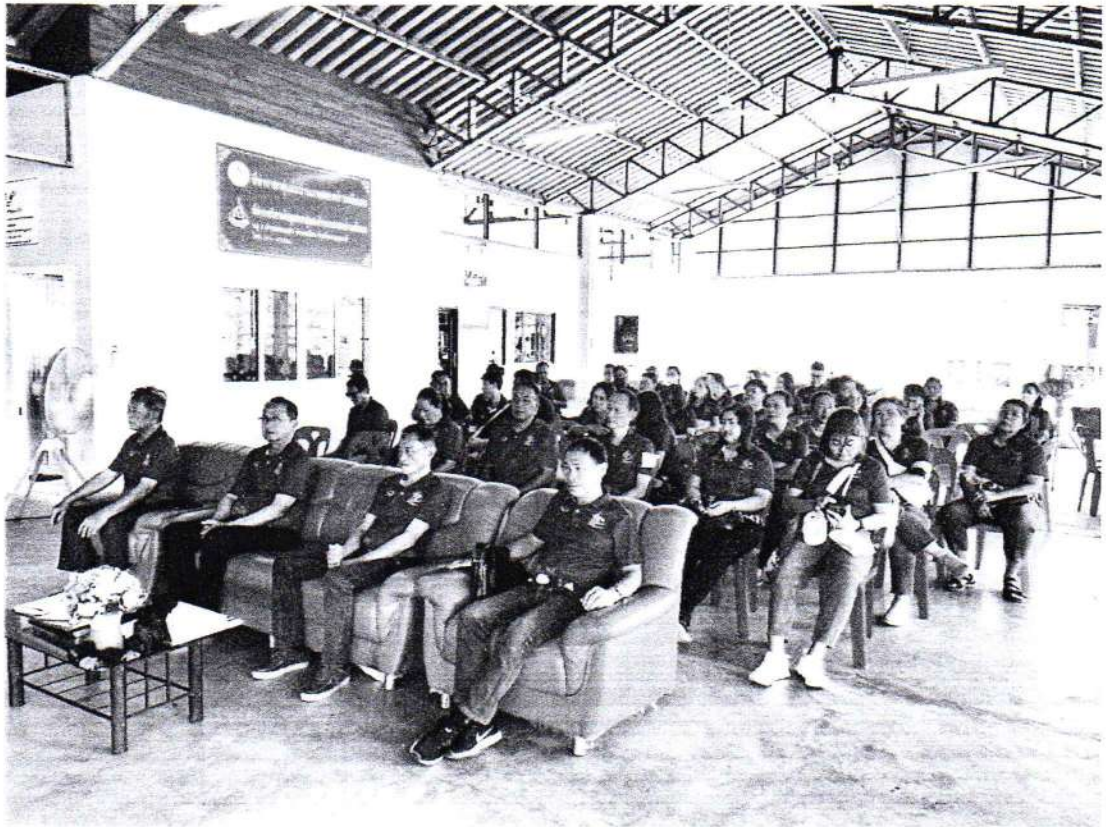
ขั้นที่ ๕ มีสิทธิมีเสียง กระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มาร่วมใช้สิทธิออกเสียงในการประชุมทุกครั้งและทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นหนทางแก้ปัญหาหรือให้ความรู้ใหม่ๆ กับสมาชิก โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งเรื่องกระบวนการกลุ่มที่เข้มแข็งขึ้น ผลผลิตภัณฑ์น้ำพริกได้รับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในเรื่องความอร่อยและเป็นกลุ่มที่ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนา โดยมีการคิดค้นสูตรใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ขั้นที่ ๖ ข้อมูลดีมีความรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลทุกด้านไม่ว่าการผลิตการขาย และความรู้จากคนเก่งๆ รวมถึงการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องการทำน้ำพริกมาพัฒนาสูตรน้ำพริก และการนำองค์ความรู้ด้านอาหารและยา มาตรฐานอุตสาหกรรม มาตรฐานอย. ด้านคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อนำมาปรับปรุงแผนการผลิต แผนการขาย การใช้จ่าย และการทำงานของกลุ่ม

ขั้นที่ ๗ แสวงหาพันธมิตรรอบตัว ร่วมมือกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและกลุ่มอื่นๆ เช่น เกษตรอำเภอ พัฒนาชุมชนอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ เทศบาลตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งเงินทุนมาพัฒนาสินค้าและขยายตลาด

จากกระบวนการทั้ง ๗ ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น และสภาพแวดล้อมและความสมบูรณ์ของธรรมชาติทำให้ชุมชนหนองบัวมีความมั่นคงทางอาหารของชุมชน อาหารพื้นบ้านหลายอย่างใช้วัตถุดิบที่มาจากความสมบูรณ์ของธรรมชาติ และวิถีชีวิตของชาวบ้านมีการเก็บพืชผักที่นำมาประกอบอาหารตามฤดูกาลหลายอย่างมาแกงหรือกินเหนาะกับน้ำพริก และจากการที่ชาวบ้านส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ปลูกข้าว กระเทียม พริก ข่า ตะไคร้ ผสมผสานกับภูมิปัญญาดั้งเดิมในเรื่องการทำน้ำพริกแกงจากสินค้าเกษตรที่มีอยู่และเหลือจำนวนมาก นำมาขยายผลต่อยอดมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้วย “เกษตรทฤษฎีใหม่ขั้นที่ ๒” ภายใต้กรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเกิดจากการรับซื้อวัตถุดิบจากชาวบ้านเกษตรกร มาแปรรูป เกิดกระบวนการพัฒนาสินค้าเกษตร

แปรรูปวัตถุดิบในการทำเครื่องแกง จนเกิดเป็นผลิตภัณฑ์น้ำพริกแกง ภายใต้สโลแกน "อร่อยเด็ด เผ็ดกำลังดี" โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐพัฒนาต่อยอดกระบวนการผลิต การออกแบบบรรจุภัณฑ์ จนได้มาตรฐาน ออย. ทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดีเด่นของจังหวัดกาญจนบุรี จากการน้อมนำพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพึ่งตนเองได้ มีพออยู่พอกิน และมีผลผลิตเหลือพอที่จะนำมาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ยังมุ่งประโยชน์เพื่อการ "ดูแลกัน" "พึ่งพาอาศัยกัน" ในชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน



กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ได้บอกส่วนผสมของการทำพริกแกงเผ็ดจำนวน ๖๐ กิโลกรัม ดังนี้

- | | |
|---------------------|-------------|
| ๑. พริกแดงจินดาแห้ง | ๑๐ กิโลกรัม |
| ๒. ตะไคร้ | ๑๐ กิโลกรัม |
| ๓. ข่า | ๑๐ กิโลกรัม |
| ๔. กระเทียม | ๑๐ กิโลกรัม |
| ๕. กะปิมอญ | ๑๐ กิโลกรัม |
| ๖. ผิวมะกรูด | ๕ กิโลกรัม |
| ๗. เมล็ดผักชี | ๒๐๐ กรัม |

ส่วนผสมของการทำพริกแกงส้ม จำนวน ๒๐ กิโลกรัม

- | | |
|-----------------|------------|
| ๑. พริกแห้งใหญ่ | ๕ กิโลกรัม |
| ๒. ตะไคร้ | ๕ กิโลกรัม |
| ๓. หัวหอม | ๕ กิโลกรัม |
| ๔. กะปิมอญ | ๕ กิโลกรัม |



รายการสินค้า	
1. เนื้อหมูสามชั้น	10 กิโลกรัม
2. ตะไคร้	10 กิโลกรัม
3. ข่า	10 กิโลกรัม
4. กระเทียม	10 กิโลกรัม
5. ทุเรียนเทศ	10 กิโลกรัม
6. ไข่หมู	5 กิโลกรัม
7. เกล็ดหอย	200 กรัม





วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖



การให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมอบรม โดย นายพีรณัฐ มารศรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองโไฟ



วิทยากรบรรยาย เรื่อง “การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน”

การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำงานการทำงานล้มเหลว คือ สัมพันธภาพระหว่างกันของคนทำงาน มิใช่ปัญหาของกระบวนการสรรหาที่ได้คนมาทำงานในองค์กรไม่เก่งและดีพอ แต่คนเหล่านั้นอยู่ในสถานการณ์ของการทำงานที่มีลักษณะที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของการศึกษา การใช้ชีวิต และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

การปลูกฝังทัศนคติขององค์กรผ่านระบบโครงสร้างด้วยการกำกับ ไม่อาจทำให้เกิดความรู้สึกดีระหว่างบุคคลได้ ด้วยเหตุนี้เทคนิคการสื่อสาร การมีสภาพแวดล้อมที่สามารถสร้างพื้นที่แห่งความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ต้องเริ่มต้นจาก ทัศนคติ และ การสื่อสาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานผ่านการยกระดับสัมพันธภาพเชิงบวกเพื่อเพิ่มผลผลิตในองค์กรเป็นลำดับแรก

การมีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดั้นไม่ได้หมายความว่าต้องเข้ากับผู้อื่นได้เพียงอย่างเดียว เพราะยังต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีด้วย และปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในทุกอุตสาหกรรม ตั้งแต่บริการทางการเงินไปจนถึงการขายปลีก จากข้อเท็จจริง Edith Cowan University ของออสเตรเลียพบว่า ธุรกิจต่างๆ เชื่อว่าทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

เมื่อผู้คนในบางประเทศกลับมาทำงานในที่ทำงาน และองค์กรต่างๆ พยายามหาจุดสมดุลระหว่างการทำงานจากทางไกลกับการทำงานในที่ทำงาน คุณจะมั่นใจได้อย่างไรว่าการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยเป็นมา

การสร้างความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นเคล็ดลับ ๖ ประการ ที่จะช่วยให้ความสัมพันธ์ได้อย่างดี ดังนี้

๑. การสนใจในตัวบุคคลอื่น

มีคำกล่าวไว้ว่าถ้าเรามีความสนใจในตัวบุคคลอื่นแล้วเราอาจจะหาเพื่อนใหม่ ได้ภายใน ๒ เดือน แต่ถ้าหากเราจะหาเพื่อนใหม่ โดยการจงใจให้เขามาสนใจในตัวเรา อาจจะต้องใช้เวลามากกว่า ๒ ปี เราจะสังเกตได้ว่าบุคคลผู้เป็นที่รักใคร่ของคนทั่วไปนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความสนใจใน ตัวบุคคลอื่น ดังนั้นถ้าเราอยากเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น จึงต้องรู้จักแสดงความสนใจ ในตัวบุคคลอื่นอาจจะโดยการได้ถามสารทุกข์สุกดิบ ส่งการ์ดอวยพรหรือของขวัญ ให้เขาในวันเกิด หรือเทศกาลสำคัญๆ ส่งบทความ การ์ตูน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่คิดว่าน่าสนใจ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมงานโดยอาจจะส่งทาง E-mail ก็ได้และเมื่อเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาที่ควรเสนอตนเองช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

๒. การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

บุคคลที่จะเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นมากที่สุด และนานที่สุดก็คือ บุคคลที่มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส อยู่เสมอ เมื่อเราพบปะกับบุคคลเช่นนี้เราจะรู้สึกว่าจะเกิดความรัก ความนับถือขึ้นมาทันที ทั้งๆ ที่เราอาจจะยังไม่เคยรู้จักเขามาก่อนเลยก็ตามและจะสังเกตได้ว่า หัวหน้าที่มีใบหน้า ยิ้มแย้มแจ่มใส มีผลต่อจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างประหลาด ใบหน้าที่ยิ้มแย้มจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงใจ ความกระตือรือร้น และความขยันขันแข็งมาเองโดยมิต้องใช้อำนาจบังคับแต่อย่างใด แต่การยิ้มในที่นี้ก็ต้องเป็นการยิ้มอย่างเต็มอกเต็มใจ ยิ้มอย่างเปิดเผย มิใช่แสสร้งยิ้มชั่วคราว ชั่วคราวเพื่อหาประโยชน์ เพราะการยิ้มเช่นนั้นจะไม่ทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ที่ได้พบเห็นเลย

๓. การจำชื่อบุคคลต่าง ๆ

คนเราย่อมสนใจและพึงพอใจในชื่อของตนเองมากกว่าชื่อใด ๆ ในโลก ดังนั้นการที่เราสามารถจำชื่อบุคคลอื่นได้ และสามารถเรียกชื่อเขาได้ อย่างถูกต้องจะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจและคิดว่าเราระลึกถึงความสำคัญของเขาอยู่เสมอเขาจะเกิดความพอใจ และจดจำเราได้ตลอดไปเช่นเดียวกัน

๔. การเป็นผู้ฟังที่ดี

บุคคลที่เราสนทนาด้วยนั้นย่อมสนใจในตัวของเขาและความต้องการของเขา ดังนั้นถ้าเราปรารถนาจะเป็นที่รักใคร่ของบุคคลอื่นก็ต้องรู้จักเป็นผู้ฟัง ที่ดีด้วยการสนใจในเรื่องที่บุคคลอื่นพูดไม่พูดขัดคอขึ้นมาในขณะที่คู่สนทนายังพูดไม่จบพยายามจูงใจให้เขาสนทนาในเรื่องที่เขาสบายใจและควรสนับสนุน หรือชมเชยคู่สนทนาเป็นครั้งคราว

๕. การพูดในเรื่องที่ผู้ฟังสนใจ

เดล คาร์เนกี เคยกล่าวไว้ว่าถ้าเราปรารถนาจะสร้างความนิยมขึ้นในตัวเองแล้วจงสนทนาแต่งในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของคู่สนทนา ดังนั้นเมื่อเราต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพอบอกของบุคคลอื่นเราก็ต้องรู้ว่าคู่สนทนาของเรา สนใจในเรื่องอะไรและต้องพยายามแสวงหาข้อมูลจากที่ต่าง ๆ แต่ไม่จำเป็นว่าเราจะต้องรู้ข้อมูลทุกอย่างทั้งหมด ในบางเรื่องเรารู้เพียงแต่จะกล่าวนำหรือคอยรับฟังก็เพียงพอแล้ว

๖. การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น

นักจิตวิทยาหลายท่านกล่าวไว้ว่าความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็คือความปรารถนาที่จะได้รับคำสรรเสริญ คนเราต้องการได้รับคำยกย่องจากผู้ที่เรติดต่อด้วย ต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่ามีค่าสำคัญ และต้องการให้เพื่อนของเรายกย่องสรรเสริญเราอย่างเต็มอกเต็มใจ และชมเชยเราในทุกโอกาสที่จะทำได้ ดังนั้นเมื่อเราปรารถนาจะเป็นที่ขอบพอบอกของบุคคลอื่น เราก็ต้องปฏิบัติต่อคนอื่น เช่นเดียวกับที่เราต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อเรา นั่นก็คือการระลึกถึงความสำคัญของผู้อื่นในทุกโอกาส

การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า ๑ คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำ

อะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็น

ทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ลักษณะของทีม ลักษณะที่สำคัญของทีม ๔ ประการ ได้แก่

๑. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของตนและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

๒. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

๓. การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

๔. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน กรรักษาทบบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยพิจารณาจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกการทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้หน้าที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง

ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะของทีม

ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ทีม ต่อไปนี้

เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน

- มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน
- จัดการด้วยตนเอง
- พึ่งพาตัวเอง
- ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ

มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกันทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเองทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่างๆกัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถ ของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามพึ่งพาตัวเองสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่มีหลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถ ของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือ ประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน เช่น อาจปกปิดคนที่มาทำงานสายหรือ เลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะโดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โต เกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำ อย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก ๕ คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม ในขณะที่ สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนกำลังทำงาน คนอื่น ๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก อาจมีการจัดกลุ่มที่มีสมาชิก น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งจะมีบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงพอ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงาน ก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างเรียบร้อย แต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่ อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขคู่จะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียง ครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครั้งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ การรู้จักเพื่อนร่วมทีมอีกอย่าง หนึ่งที่ควรจำก็คือท่านไม่ควรมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคน จะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนคติกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่ คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไป แต่โปรดระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่ เหมือนกันทีเดียวนัก เพราะว่าเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนเป็น อย่างดีสมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้

เป็นนักคิด

สมาชิกประเภทนี้อาจเรียกว่าเป็น " คนเจ้าความคิด " เขามักเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องกระทำ และมักจะมีความคิดเห็นความอ่านและมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมาย นักคิดมักไม่ค่อยสนใจในรายละเอียดมากนัก โดยปกติแล้วสมาชิกของทีมประเภทนี้จะต้องถูกจัดการอย่างระมัดระวัง ให้เกียรติ ให้กำลังใจและแม้แต่การยกย่องให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันไม่ไห้เขาถอนตัวออกไปจากทีมเสียก่อน

เป็นนักจัดองค์กร

การทำงานร่วมกับนักคิดที่สร้างสรรค์ยิ่งขึ้นซึ่งอาจเป็นนักจัดองค์กร ผู้ซึ่งชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานของทีมงานเสมอ เพื่อไปจัดการและจัดสรรงานและหน้าที่ต่าง ๆ เป็นคนเจ้าหลักการและเจ้าระเบียบ แต่ก็เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพดี นักจัดองค์กรบางครั้งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล แต่ไม่ค่อยยืดหยุ่นนักในการทำงานเขามักจะประสบกับปัญหาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและและมีความไม่แน่นอน ท่านจะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประสานงานกับเขาอย่างสม่ำเสมอ

เป็นนักปฏิบัติการ

สมาชิกประเภทนี้เป็นนักสร้างงาน และมีทัศนคติที่จะตั้งใจทำงานเพื่อให้มีผลงานเกิดขึ้น เป็นคนเปิดเผย หุนหันพลันแล่น ไม่อดทนหากกรตัดสินใจล่าช้าหรือถูกดูแลควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และมักจะผิดหวังเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจ ท่านจะต้องใช้ความพยายามควบคุมห่วงเหี่ยวเขาไว้เพื่อไม่ให้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้น

เป็นสมาชิกของทีม

ไม่น่าแปลกใจนักที่สมาชิกของทีมจะเป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จและมีการกระทำที่สนับสนุนและสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมทีมเป็นอันดี พยายามที่จะพัฒนาและเสนอแนวความคิดของกลุ่มมากกว่าแนวความคิดของตัวเอง สมาชิกของทีมมักไม่ชอบการเผชิญหน้าและการทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่ต้องการต่อต้านใครคนใดคนหนึ่ง บางครั้งสมาชิกของทีมก็มักไม่ค่อยได้รับความสนใจ ๙๑ เท่าที่ควรจึงพยายามปลุกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ท่านจะต้องกระตุ้นและชักจูงให้เขาเสนอความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะและมองในด้านบวกอยู่เสมอ

เป็นนักตรวจสอบ

ก็เป็นไปตามชื่อนั้นแหละ นักตรวจสอบหรือนักตรวจซ้ำ มักชอบจับตาดูว่ามีงานอะไรบ้างที่ก้าวหน้า เขามักคิดว่าตนเองเป็นคนยุติธรรมและมีความพิถีพิถัน แต่คนอื่น ๆ อาจมองว่าเขาเป็นคนชอบใช้อำนาจและเป็นพวกเผด็จการ นักตรวจสอบมีบทบาทที่ต้องคอยเตือนให้ทีมงานรู้สึกถึงความจำเป็นต้องใช้ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้งานก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายทันเวลา ท่านอาจต้องเข้าไปประสานกับนักตรวจสอบหรือทำหน้าที่ประนีประนอมเมื่อเขามีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ

เป็นนักประเมินผล

สมาชิกประเภทนี้เป็นผู้ที่สร้างสมดุลอย่างดียิ่งระหว่างนักคิดและนักปฏิบัติการ ชอบความเป็นอิสระและมักจะแยกตัวออกจากทีม มีความระมัดระวังและรอบคอบในการเข้าไปประเมินหรือวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถานการณ์ ถึงแม้ว่านักประเมินผลจะไม่เป็นที่ชื่นชอบของสมาชิกบางคน แต่ทัศนคติของเขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกร่วมทีมคนอื่น ๆ

กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน

โดยแนวความคิดแล้วท่านและเพื่อนร่วมทีมย่อมต้องการเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีท่านเป็นผู้นำทีม มีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่ท่านควรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุกระบวนการ อันได้แก่

สร้างทีมย่อย ๆ ขึ้นมา

เห็นได้ชัดว่าท่านสามารถช่วยได้ในการกระตุ้นให้ทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาสมาชิกอันมีจำกัดได้เมื่อต้องการ บางทีก็สัก ๕ คน ซึ่งอาจเป็นตัวเลขที่ดีที่สุดสำหรับสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ท่านจำเป็นต้องคิดถึงบุคคลซึ่งประกอบกันเข้าเป็นทีม คงไม่เหมาะสมนักที่จะให้มีพนักงานสองคนซึ่งเป็นนักคิดเข้าร่วมทีมจะทำให้เกิดกรณีพิพาทขึ้นภายในทีมเพราะกรรมและทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกัน ฉันทัดก็ฉันทันเราไม่ควรมีนักปฏิบัติการมากนักเพราะแต่ละคนจะทำงานไปคนละทางสองทาง ดังนั้นจึงควรนำเอาอัตราส่วนผสมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการสร้างทีม ให้มี นักคิด นักจัดองค์กร นักปฏิบัติการ และอื่น ๆ " ซึ่งจะสนับสนุนซึ่งกันและกันและตรวจสอบกันเองเป็นไปตามความเหมาะสม

เห็นชอบในเป้าหมาย

ให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนรู้งานของตนคืออะไร มาตรฐานและเป้าหมายคืออะไร และจะก้าวไปในทิศทางใดบุคลากรแต่ละหน่วยงานจะต้องพยายามรวมกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อทำงานในหน้าที่อย่างดีที่สุดและให้อยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปร่างงานของตนเข้ากับงานของคนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ต้องให้สมาชิกทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งที่กระทำอยู่ว่ากำลังทำอะไร ทำเมื่อใด ทำอย่างไร เพราะจะช่วยให้เกิดการประสานงานและทำงานด้วยกันอย่างสามัคคีกลมเกลียว

รู้จักสมาชิกเป็นรายตัว

เป็นที่กระจ่างชัดว่าท่านจะต้องรู้จักสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะสามารถระบุได้ว่าสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะสำคัญและองค์ประกอบอย่างไร ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคนท่านจะต้องติดต่อกับแต่ละคนในลักษณะที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น นักปฏิบัติการจะต้อง

ถูกกระตุ้นให้ทำงานช้าลง รอคอย คิดและรับฟังคนอื่นก่อนที่จะทำงานต่อ ในบางครั้งท่านจะต้องเข้าไปไกล่เกลี่ยสมาชิกของท่าน เช่นระหว่างนักปฏิบัติการกับนักตรวจสอบ ให้ทั้งสองฝ่ายนั่งลงเจรจากัน รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและยอมรับทัศนคติของอีกฝ่ายหนึ่งบ้าง

รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี

การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและทีมงานและระหว่างทีมด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน กรติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซบเซา นิินทา ลดความสับสน ระงับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดจากับคนอื่น ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ยอมรับคำแนะนำต่าง (รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน แบบสอบถามต่อไปนี้จะช่วยให้ท่านตัดสินใจได้ว่าท่านและทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกันดีพอหรือไม่ อย่างไรที่จะต้องปรับปรุงบ้าง

หลักการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข

การทำงานเป็นทีมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์นั้น มีหลักการการทำงานร่วมกันง่าย ๆ ที่ทำแล้วได้ประสิทธิภาพ

➤ จริ่งใจและเชื่อใจกัน ทั้งสองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของทุกความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีมเองก็เช่นกันหากคนในทีมมีความจริงใจให้แก่กัน เชื่อใจกัน และเชื่อในความสามารถของกันและดกัน งานก็ออกมากี่จะดีภายใต้บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

➤ มีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน หากกำหนดทิศทางและปลายทางที่ชัดเจนแล้วอย่าลืมวางกรอบและระบบการทำงานให้ชัดเจนควบคู่ไปด้วย เมื่อเส้นชัยและโครงสร้างแข็งแรงแล้ว การทำงานเป็นทีมก็จะสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะทั้งหมดนั้นเดินไปในแนวเดียวกัน

➤ การสื่อสารคือสิ่งสำคัญ เมื่อทำงานร่วมกับคนมากกว่าหนึ่งคน ความเข้าใจคือสิ่งสำคัญ ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยการพูดคุยกันอยู่เสมอ รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา

เปรียบเทียบการทำงานคนเดียว VS การทำงานเป็นทีม

ทุก ๆ วิธีการทำงานไม่ว่าจะทำงานแบบไหน ล้วนมีจุดแข็งจุดอ่อนต่างกันไป การเลือกวิธีการทำงานคนเดียวหรือการทำงานเป็นทีมไปใช้นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารขององค์กรและรูปแบบของเนื้องานด้วย มาดูกันว่าการทำงานคนเดียวมีความเหมือนหรือแตกต่างจากการทำงานเป็นทีมอย่างไร

❖ ทำงานคนเดียวรวดเร็วกว่าการทำงานเป็นทีม ทำงานคนเดียวเสร็จเร็ว เป็นไปอย่างที่คิดแต่เหนื่อยกว่าทำ

งานเป็นทีมในบางครั้ง เพราะทำงานเป็นทีมรับผิดชอบเป็นส่วน ๆ อาจจะใช้เวลามากกว่า รอานานกว่า ใช้เวลาในการทำความเข้าใจกันนานกว่า

❖ ทำงานคนเดียวตัดสินใจได้เร็วกว่าการทำงานเป็นทีม ในการทำงานขึ้นใดขั้นหนึ่งบ่อยครั้งที่ต้องการตัดสินใจเลือกวิธีหรือเลือกบางสิ่งบางอย่างในการทำงาน ซึ่งหากเป็นงานที่ทำคนเดียว จะทำให้ตัดสินใจได้ไวกว่า ส่วนการทำงานเป็นทีมอาจต้องนัดประชุมเพื่อหารือและหาข้อสรุปร่วมกัน

❖ การทำงานเป็นทีมได้ไอเดียหลากหลายและสร้างสรรค์กว่าทำงานคนเดียว หลายหัวดีกว่าหัวเดียวประโยชน์นี้เป็นประโยชน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อดีของการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน การมีคนหลาย ๆ คนช่วยกันคิด จะทำให้ได้แนวคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปปรับใช้กับงานได้มากขึ้น

❖ การทำงานเป็นทีมได้ทำงานตรงกับความสามารถมากกว่าทำงานคนเดียว ขึ้นชื่อว่าทีมแน่นอนว่าคนทำงานมีมากกว่า ๑ คนแน่นอน งานย่อมถูกกระจายออกไปตามความถนัดของแต่ละคน อย่าลืมว่าการทำงานที่ตรงกับความสามารถของคน จะช่วยให้ได้งานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

๑๐ วิธีทำงานเป็นทีม ใช้งานได้จริง

พอจะเห็นภาพและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไปบ้างแล้ว ทีนี้มาดูวิธีที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จกันบ้าง

๑. ให้ความสำคัญกับทุกความเห็นของคนในทีม

สิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่อการทำงานเป็นทีม คือการที่สมาชิกในทีมหรือหัวหน้ารับฟังและทำความเข้าใจกับไอเดียที่นำเสนอไป แสดงให้เห็นถึงเกราะความคิดของทุกคนอย่าเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามอาจจะเพิ่มสีสัน ด้วยการมีรางวัลให้ทีมที่มีผลงานเกินเป้า สิ่งเล็ก ๆ เหล่านี้อาจเป็นกำลังใจช่วยให้คนในทีมสนุกกับการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

๒. เข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน

การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้น ทุกคนในทีมต้องรู้ในหน้าที่ของตัวเองเสมอ รวมถึงเคารพในบทบาทของเพื่อนร่วมทีมคนอื่นเช่นกัน ไม่ก้าวก่ายกันแต่สามารถแนะนำด้วยความหวังดีและจริงใจต่อกันเพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปด้วยความราบรื่น

๓. ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน

การมีเป้าหมายปลายทางที่ชัดเจน จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เดินไปตามกรอบไม่ออกนอกทาง รู้ว่าต้องไปแนวไหนให้ไม่หลงทางจนเสียแผน ทั้งหมดนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการของการทำงาน

๔. มีสื่อสารกันอยู่เสมอ

การสื่อสารนั้นหมายถึง การสื่อสารความคิด บอกเล่าปัญหา หรือแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น รวมไปถึงรับฟังกันให้มากที่สุด เคารพกันและกัน ผู้ฟังก็ควรที่จะรับคำแนะนำที่ได้รับมาพิจารณาอย่างเปิดใจ

๕. ตัดสินใจร่วมกัน

เริ่มด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน หรือแม้กระทั่งเหตุการณ์ที่เน้นความฉับไวในการตัดสินใจที่ทำได้แล้ว คนที่ตัดสินใจก็ควรอธิบายถึงสาเหตุที่เลือกตัดสินใจไปแบบนั้นกับทีม รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคนในทีมด้วย เพื่อแสดงความเคารพการทำงานเป็นทีม

๖. สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่ดีต่อกัน

สนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี คนทำงานมีความสุข ทั้งนี้ความไว้วางใจกันสามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของการเชื่อในทักษะความสามารถของทุกคนในทีม

๗. ทำกิจกรรมนอกเหนือจากงานร่วมกัน

เรียนรู้ตัวตนของเพื่อนร่วมทีมในมุมผ่อนคลายดูบ้าง ก็ถือเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมเช่น กินข้าวเที่ยงร่วมกัน ไปร้องคาราโอเกะตอนเย็นหลังเลิกงาน ฯลฯ แลกเปลี่ยนความชอบในเรื่องส่วนตัว สิ่งนี้จะช่วยให้ความสัมพันธ์ของคนในทีมดีขึ้น

๘. เคารพความแตกต่างของคนในทีม

เคารพที่ว่าเป็นเคารพทั้งตัวตนและความคิด เพราะในสังคมปัจจุบัน เรื่องเพศ อายุ ภายนอกสำหรับเนื้องานส่วนใหญ่แล้ว เป็นเรื่องที่ไม่ใช่ปัจจัยในการทำงาน ดังนั้นคนในทีมจึงต้องเคารพความต่างของกันและกัน รวมถึงเข้าใจถึงความคิดที่ต่างกัน ซึ่งข้อหลังนี้คือจุดแข็งของการทำงานเป็นทีม การมีชุดความคิดที่หลากหลายจากคนในทีม จะช่วยให้งานออกมารอบด้านและรอบคอบมากขึ้น

๙. เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นอยู่เสมอ

วิธีการทำงานเป็นทีมที่ดีอย่างยั่งยืน คือการรับฟังความคิดเห็นของคนในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการรับฟังคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ตัวเราเป็นคนรับผิดชอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ แก้ไข และประยุกต์ใช้กับการทำงาน

๑๐. พร้อมแก้ไขและปรับปรุง

เมื่อได้ความคิดเห็นแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือนำสิ่งเหล่านั้นมาวิเคราะห์ พุดคุยกันเป็นทีม หาทางออกของปัญหาร่วมกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง จับมือแก้ไขไปพร้อมกันด้วยความสมัครใจของคนในทีม วิธีแบบนี้อาจจะใช้เวลามากขึ้น แต่ยั่งยืนกว่าในระยะยาว

แรงจูงใจในการทำงานคืออะไร

แรงจูงใจของพนักงานเป็นหัวข้อที่ซับซ้อนซึ่งหลายๆ องค์กรต่างก็กำลังประสบปัญหาอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจถึงสาระสำคัญของประเด็นดังกล่าว เราควรที่จะเริ่มต้นจากคำนิยาม ๒ แบบ เว็บไซต์ encyclopedia.com อธิบายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็น "ระดับพลังงาน ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ที่พนักงานแต่ละคนในองค์กรทุ่มเทให้กับงานของตน"

APA Dictionary of Psychology นิยามคำเดียวกันนี้ว่าเป็น "ความปรารถนาหรือความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานของคนคนหนึ่ง โดยปัจจัยที่สร้างแรงกระตุ้นนี้อาจประกอบไปด้วยเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ความปรารถนาในแง่ของสถานะและการยอมรับ ความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงความรู้สึกว่างานของตนมีประโยชน์หรือมีความสำคัญ"

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานคือสิ่งที่ผลักดันให้เราทำงานต่อไปในทุกๆ วัน ซึ่งแม้ว่าบางคนจะมีแรงจูงใจในตัวเองมากกว่าผู้อื่นอยู่โดยธรรมชาติ แต่คนทุกคนก็จำเป็นต้องมีเหตุผลในการบรรลุเป้าหมาย

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในที่ทำงานมีอยู่ ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

- แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนคนหนึ่งทำงาน โดยมองว่างานดังกล่าวเป็นงานที่สนุก ทำหาย หรือสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง ไม่ใช่เพราะได้รับค่าจ้างให้ทำงานนั้น
- แรงจูงใจภายนอก คือแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนด้วยสิ่งตอบแทนภายนอก เช่น เงินและการชมเชย ในที่ทำงาน นายจ้างมักจะสร้างแรงจูงใจประเภทนี้ในรูปแบบของการขึ้นเงินค่าจ้าง โบนัส และสวัสดิการที่จับต้องได้อื่นๆ รวมถึงการยอมรับในที่สาธารณะถึงผลงานที่ทำออกมาได้ดี

สิ่งสำคัญคือการทำความเข้าใจความแตกต่างเล็กๆ น้อยๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ประกอบไปด้วยผู้คนจากหลากหลายรุ่นซึ่งมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน หากคุณมอบรางวัลตอบแทนและใช้รูปแบบการยกย่องชมเชยที่ไม่เหมาะกับพนักงาน คุณก็เสี่ยงที่จะสูญเสียสุดยอดพนักงานความสามารถไป อย่างไรก็ตาม แนวทางเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว วิธีสร้างแรงจูงใจให้กับแต่ละคนจึงอาจขึ้นอยู่กับอายุหรือตำแหน่งในอาชีพการงานของบุคคลนั้นๆ ด้วย

เหตุใดแรงจูงใจของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ

สิ่งที่น่ากังวลคือยังมีอีกหลายองค์กรที่ยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจของพนักงานมากนัก ดังจะเห็นได้จากรายงานสถานะของสถานที่ทำงานทั่วโลกฉบับล่าสุดของ Gallup ที่พบว่าพนักงานทั่วโลกเพียง ๒๑% เท่านั้นที่รู้สึกมีส่วนร่วมในงานของตนเอง

ลองนึกถึงพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานเพียงน้อยนิดหรือไม่มีเลย คนเหล่านี้มักจะทำอะไรเชื่องช้า เฉื่อยชา หลีกเลี่ยงงาน และถูกการแจ้งเตือนจากโทรศัพท์ของตนดึงความสนใจไปได้ง่ายมาก การขาดความสนใจ รวมถึงแรงกายแรงใจเช่นนี้เป็นอันตรายอย่างมากต่อผลิตภาพและอาจทำให้ทั้งองค์กรไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสูงหรือบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ทั้งยังอาจส่งผลเสียต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดวงจรอุบาทว์ในแง่ของขวัญกำลังใจที่ถดถอยได้

ในทางกลับกัน พนักงานที่มีแรงจูงใจจะกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และภาคภูมิใจในงานของตน โดย ๘๗% ของพนักงานเหล่านี้ยังมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยลงเมื่อเทียบกับพนักงานที่ไม่มีความสุขอีกด้วย พนักงานเหล่านี้จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติในเชิงบวก และอยากทำผลงานให้ออกมาดี ทั้งเพื่อความพึงพอใจของตนเองและขององค์กร การมีพนักงานที่มีแรงจูงใจเป็นจำนวนมากจึงส่งผลให้องค์กรมีระดับผลิตภาพสูงขึ้นและมีระดับการขาดงานลดลง โดยการศึกษาอีกชิ้นหนึ่งจาก Gallup เผยว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานลดลงมากถึง ๘๑% เลยทีเดียว

แรงจูงใจในการทำงานไม่ใช่สิ่งที่คุณสามารถมองข้ามไปได้ ไม่ว่าพนักงานของคุณจะดูมีความมุ่งมั่นตั้งใจหรือมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดก็ตาม เพราะเมื่อใดที่แรงจูงใจถดถอย รายได้และผลลัพธ์ก็อาจลดน้อยลงตามมา

เงินคือสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใช่หรือไม่

คำถามข้างต้นเป็นอะไรที่อยากจะตอบ เดิมทีนั้น ธุรกิจต่างๆ มักใช้แรงจูงใจทางการเงินเป็นวิธีหลักในการสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร เพราะท้ายที่สุดแล้ว การที่ผู้คนจะทำงานหนักขึ้นและอยู่กับองค์กรนานขึ้นเมื่อได้รับเงินและโบนัสมากขึ้นด้วยก็เป็นสิ่งที่พึงดูสมเหตุสมผล จริงไหม

โดยพื้นฐานแล้ว เงินคือสิ่งที่ทำให้แต่ละคนสามารถหาเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งที่ต้องการได้ ซึ่งผู้คนที่จะมีก็อยากจะได้เงินมากขึ้นกันอยู่แล้ว เงินยังถือเป็นเครื่องมือที่คอยวัดว่านายจ้างให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนมากน้อยเพียงใด รวมถึงเผยให้เห็นถึงการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถเป็นแรงกระตุ้นที่ดีมากๆ ได้ด้วย ดังนั้นแล้ว คำตอบคือใช่ เงินเป็นสิ่งสำคัญ แต่เราก็ต้องพูดด้วยเช่นกันว่าเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุด

หากมีสิ่งใดที่เราได้เรียนรู้จากการลาออกครั้งใหญ่ สิ่งนั้นก็คงเป็นการที่เงินจูงใจผู้คนได้น้อยกว่าเดิม พนักงานในปัจจุบันต้องการรู้สึกว่าคุณค่าในแง่ของทักษะความสามารถเฉพาะด้านที่นำมาใช้กับงานนั้นๆ ทั้งยังต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

และด้วยความที่คน Gen Z กำลังเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน การมีแพ็คเกจสวัสดิการที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับการมีงานที่มีเป้าหมาย มากกว่าเรื่องเงินเดือนที่ตนได้รับเป็นอย่างมาก

แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคนล้วนแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งต่างๆ เช่น วัฒนธรรมเชิงบวกในที่ทำงาน ความรู้สึกได้รับการชื่นชม และการทำงานเป็นทีม ทั้งหมดนี้สามารถมีความสำคัญเทียบเท่าหรือมากกว่าเงินตอบแทนได้ นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกัน สำหรับที่ทำงานในปัจจุบัน ผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ มีเมตตา และมีความเข้าใจมักจะสร้างแรงจูงใจให้กับทีมได้ดีกว่า ซึ่งเมื่อพนักงานตระหนักได้ว่าคุณให้ความสำคัญกับพวกเขา คนเหล่านี้ก็จะให้ความสำคัญกับองค์กรที่ตนด้วยทำงานมากขึ้น

๗ วิธีสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

เป้าหมายของธุรกิจต่างๆ คือการว่าจ้างคนเก่งๆ และสร้างความมั่นใจว่าคนเหล่านี้จะยังทำงานกับองค์กรต่อไป คำถามคือ คุณจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกกระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจได้อย่างไร กลยุทธ์ด้านแรงจูงใจของพนักงานเหล่านี้สามารถช่วยผลักดันเหล่าพนักงานของคุณไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นได้

๑. ตั้งเป้าหมายที่ทำได้จริง

พนักงานไม่ได้สนใจเป้าหมายในภาพกว้างๆ ขององค์กร เช่น อัตรากำไรและการลาออกของพนักงาน เป็นอันดับต้นๆ คนเหล่านี้ต้องการเป้าหมายที่เล็กกว่าและจัดการได้ ซึ่งให้ความรู้สึกถึงการบรรลุเป้าหมายของตนเอง ขณะเดียวกันก็ยังคงสร้างผลลัพธ์ต่อวัตถุประสงค์ในภาพรวม

ตัวอย่างเช่น พนักงานขายมักจะปิดดีลได้มากขึ้น หากได้รับมอบหมายให้ชวนลูกค้ารายใหม่สมัครสมาชิกตามจำนวนที่กำหนดต่อเดือน สิ่งสำคัญคือเป้าหมายจะต้องทำได้จริง เพราะเป้าหมายที่ทำไม่ได้จริงอาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อเหี่ยว หมดไฟ และท้อแท้ได้

๒. ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม

บางครั้ง สิ่งที่คุณต้องการก็คือการชื่นชมในความทุ่มเท หากพนักงานทำงานในโปรเจกต์ได้ยอดเยี่ยมกว่าที่คาดหวังไว้ คุณก็ควรออกมายกย่องชมเชย ไม่ว่าจะในแชทกลุ่ม ข้อความส่วนตัว หรือชื่นชมต่อหน้า การได้รับคำชื่นชมจะช่วยเพิ่มความภูมิใจในตัวเองและขวัญกำลังใจให้กับคนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

การชื่นชมยังหมายถึงการรับรู้ความรู้สึกของผู้คนและตอบสนองต่อประเด็นต่างๆ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และความเหนื่อยล้า อย่างเห็นอกเห็นใจด้วยเช่นกัน

๓. ให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้ยอดเยี่ยม

รางวัลมีด้วยกันหลากหลายรูปแบบและไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของตัวเงินเสมอไป รางวัลอาจเป็นได้ทั้งวันหยุดพิเศษ เซสชันบำบัดในรูปแบบออนไลน์ หรือที่จอดรถแบบส่วนตัว เป็นต้น

โปรแกรมรางวัลสามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเฉลิมฉลองความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากคุณสามารถปรับรางวัลให้สอดคล้องและมีความหมายกับแต่ละบุคคล หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนงานให้ 'กลายเป็นเกม' เพื่อให้แต่ละทีมแข่งขันกันเพื่อคว้ารางวัลก็ได้ สิ่งที่น่าสนใจคือ นักวิจัยพบว่าคน

ส่วนใหญ่จะมุ่งมั่นทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีสิทธิ์ได้รับรางวัลแบบเสียงโชค (เช่น โอกาสแบบครึ่งต่อครึ่งที่จะได้รับบัตรของขวัญมูลค่า ๑๐๐ ปอนด์) เมื่อเทียบกับการทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่ตนมีโอกาสได้แน่ๆ โดยอาจเป็นเพราะว่ารางวัลแบบเสียงโชคนั้นให้ความรู้สึกที่ท้าทายและน่าตื่นเต้นมากกว่า

๔. มอบโอกาสในการเติบโต

การเติบโตในหน้าที่การงานเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจในที่ทำงานที่สำคัญมาก ผู้นำที่มอบโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะของตนเองจึงมักมีระดับการรักษาพนักงานไว้ดีกว่าผู้นำคนอื่นๆ การเรียนรู้ควรเป็นเรื่องสนุกและเข้าถึงได้ แทนที่คุณจะจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดทั้งวัน ลองให้พนักงานได้เข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าใจง่าย ซึ่งสามารถเรียนจบได้ภายในเวลาเพียง ๑-๒ ชั่วโมง วิธีนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งในทางกลับกันก็จะส่งผลให้ผลลัพธ์ในภาพรวมขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้นด้วย

การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในแผนกอื่นหรือพื้นที่อื่นก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจได้ เนื่องจากช่วยให้พนักงานได้รับมุมมองใหม่ๆ และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่ไม่เคยพบมาก่อน ในกรณีที่คนเหล่านี้เริ่มติดอยู่กับความซ้ำซากจำเจ

๕. มอบหมายงานที่มีความหมายและท้าทายยิ่งขึ้น

คุณควรทำให้งานมีความน่าสนใจอยู่เสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน แน่แน่นอนว่าเรื่องนี้พูดง่ายแต่ทำยาก แต่บทบาทที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความท้าทายและเป้าหมายใหม่ๆ มาเรื่อยๆ ย่อมส่งผลดีต่อการรักษาพนักงานไว้ มากกว่าบทบาทที่จำกัดพนักงานไว้กับงานง่ายๆ หรือซ้ำซากจำเจ เพราะเมื่อผู้คนรู้สึกเบื่อและไม่มีแรงบันดาลใจ คนเหล่านี้ก็มักจะสร้างสรรค์ผลงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรน้อยลง

การให้พนักงานมีอิสระและความรับผิดชอบมากขึ้นในการทำโปรเจกต์ต่างๆ ที่น่าตื่นเต้น เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในการทำให้พนักงานมีความสนใจอยู่ตลอดเวลา การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความพึงพอใจในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นคือส่วนสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ

๖. ให้คำติชมที่สร้างสรรค์

บ่อยครั้งที่แรงจูงใจมักจะถดถอยลงเพราะพนักงานไม่เห็นภาพสิ่งที่ผู้นำคาดหวังจากตนอย่างชัดเจน การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์และเจาะจงเพื่อให้พนักงานทราบว่าคุณต้องการอะไรได้ดีและมีจุดใดบ้างที่สามารถปรับปรุงได้เป็นสิ่งสำคัญ ดังจะเห็นได้จากตัวเลข ๖๕% ของพนักงานที่กล่าวว่าตนต้องการได้รับการให้คำติชมมากขึ้น วิธีนี้จะช่วยให้พนักงานเข้าใจตำแหน่งแห่งที่ของตนเองในแง่ของทักษะและประสิทธิภาพ ทั้งยังสร้างแรงผลักดันที่จำเป็นในการทุ่มเทและทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ

๗. บ่มเพาะวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อกัน

ผู้คนต่างก็ต้องการรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับความเคารพจากผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่แค่การได้รับการยอมรับจากความสำเร็จครั้งใหญ่ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการได้รับคำชื่นชมจากพฤติกรรมเล็กๆ น้อยๆ ในแต่ละวันที่มีจะถูกมองข้ามด้วย ตัวอย่างเช่น การจัดงานสังสรรค์ในทีมหลังเลิกงาน หรือการให้ความช่วยเหลือใครคนใดคนหนึ่งให้ก้าวผ่านวันที่ยากลำบากไปได้ คำขอบคุณที่เรียบง่ายหรือกิริยาท่าทางที่อ่อนโยน สิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้คนได้

พนักงาน ๕๓% กล่าวว่าตนจะทำงานร่วมกับองค์กรนานขึ้นหากรู้สึกได้รับการชื่นชม นอกจากนี้ความเคารพ การเปิดกว้าง ความเห็นอกเห็นใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน ยังเป็นรากฐานสำคัญที่คุณสามารถนำไปใช้สร้างวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อกันได้

กล่าวโดยสรุปก็คือ เมื่อพนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจ คนเหล่านี้ก็จะมีส่วนร่วมและทุ่มเทใจให้กับงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีทั้งในด้านผลิตภาพ การรักษาพนักงานไว้กับองค์กร ตลอดจนผลประโยชน์ประกอบการของคุณ

การทำกิจกรรมกลุ่ม

๑. กิจกรรมละลายพฤติกรรม (เตรียมความพร้อม)

จุดประสงค์ : เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมการรู้จักกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

จำนวนผู้เล่น : ไม่จำกัด

เวลา : ๔๐ นาที

วิธีการเล่น : ผู้เล่นรับฟังการบรรยายจากผู้ดำเนินเกมอธิบาย ว่าให้ผู้เล่นสลับจับคู่ชาย-หญิง พร้อมทักทาย เดินท่าตามที่ผู้บรรยายบอก สลับกันไปมาเวียนกันจนครบ

สิ่งที่ได้จากการเล่นเกมนี้ : ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ มีปฏิสัมพันธ์กัน สร้างความคุ้นเคยและทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกความผ่อนคลาย ซึ่งแบ่งประโยชน์ของการละลายพฤติกรรมได้ดังนี้

๑) ประโยชน์ต่อบุคคล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะแสดงความเป็นตัวเอง เปิดเผยตัวเอง เปิดใจมากขึ้นเพื่อเข้าสู่ระบบใหม่ หรือทำลายจุดยึดติดที่อาจเป็นอุปสรรคต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๒) ประโยชน์ต่อกลุ่ม เกิดความเข้าใจธรรมชาติของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่มงานเดียวกัน สามารถตอบสนองความเคลื่อนไหวในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ง่ายต่อการเข้าถึง ทำลายความขัดแย้งระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการ เห็นพฤติกรรมที่เป็นมุมมองใหม่ และกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มมากขึ้น

๓) ประโยชน์ต่อองค์กร กลุ่มงานหรือทีมงานที่มีความเข้าใจ เกิดความเหนียวแน่นในการองค์กร ความเข้าใจนี้ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในระดับองค์กร ยอมรับกติกานำไปสู่การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกลุ่มงาน , ทีมงานและหน่วยงาน



๒. กิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร (แพวเศษข้ามทะเลพิช)

จุดประสงค์ : เพื่อการทำงานเป็นทีม รวมถึงสร้างความสามัคคี เกิดการการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน มุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

จำนวนผู้เล่น : แบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ ๑๐ คน

เวลา : ๔๐ นาที

วิธีการเล่น : ผู้ดำเนินการเล่นให้ผู้นำกลุ่มออกมาเพื่ออธิบายเกมโดยให้กระดาษถ่ายเอกสาร เอ ๔ จำนวน ๖ แผ่น (ให้ถือว่าเป็นแพวเศษ) เพื่อจะข้ามทะเลพิช ทำยังไงก็ได้ให้สามารถข้ามไปถึงเส้นชัยได้ โดยการขยับกระดาษจะต้องให้เท้าอยู่บนกระดาษ ทีมไหนทำเสร็จก่อนถือว่าชนะ



สิ่งที่ได้จากการเล่นเกมนี้ : การทำงานเป็นทีมได้ก่อให้เกิดความสามัคคี ดังนี้

๑) สมาชิกในทีมได้แนวทางการปฏิบัติงาน ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร โดยผู้นำและสมาชิกภายในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๒) สมาชิกในทีมได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๓) สมาชิกในทีมเกิดกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก



๓. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ (เกมส์นามิ)

จุดประสงค์ : เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยส่งผลให้เกิดพื้นฐานแห่งสติในการทำงาน ได้รู้จักและเข้าใจผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสัมฤทธิ์ผล

จำนวนผู้เล่น : ไม่จำกัด

เวลา : ๔๐ นาที

วิธีการเล่น : ผู้ดำเนินการเล่นให้ผู้เล่นนั่งเพื่อสลับคละกันไป เพื่อจะได้ไม่จับกลุ่มที่สนิท จากนั้นอธิบายเกมที่เล่น โดยวิทยากรที่บรรยาย ๑ คน ถือว่าเป็นไวรัส ที่จะสามารถทำลายองค์กร (เทศบาลตำบลหนองโพ) โดยมีเก้าอี้ว่าง ๑ ตัว ทุกคนจะต้องช่วยกันอุดรอยรั่วตรงเก้าอี้ที่ว่าง โดยทำอย่างไรก็ได้ให้มีคนนั่งเก้าอี้ก่อนที่ไวรัสจะนั่งลงไป ถ้าทุกคนสามารถป้องกันเก้าอี้ที่ว่างไม่ให้ไวรัสนั่งเก้าอี้ได้ถือว่าชนะ

สิ่งที่ได้จากการเล่นเกมนี้ : ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

๑) การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสื่อสารที่ดี

๒) สมาชิกในทีมเห็นความสำคัญและเรียนรู้แนวทางที่จะร่วมกันสร้างสรรค์แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น

๓) สมาชิกในทีมเกิดการตื่นตัว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเองไม่ถูกทำโทษ โดยใช้สมาธิในการตั้งใจฟังการสื่อสารของเพื่อนร่วมทีม



๘. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในครั้งนี้

๘.๑ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๘.๒ ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับความรู้ วิธีการ แนวทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส แผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต การบริหารจัดการอบรมได้เพิ่มทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาปรับใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานในองค์กร

๘.๓ ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยการนำหลักการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๘.๔ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ และนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว โดยการสร้างรายได้เสริมและลดรายจ่ายภายในครอบครัว

๘.๕ ผู้เข้ารับการอบรมมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายนโยบายและฝ่ายปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความรัก ความสมัครสมานสามัคคี รวมถึงการทำงานร่วมกันที่ดีภายในองค์กร ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

๙. การประเมินผลจากแบบสอบถาม

จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมรายงานผลโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน และตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน ๘๐ - ๑๐๐	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน ๗๐ - ๗๙	มีความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน ๖๐ - ๖๙	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน ๕๐ - ๕๙	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน ๐ - ๔๙	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๑	๔๗.๗๓
หญิง	๒๓	๕๒.๒๗
รวม	๔๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๗

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑	๒.๒๗
๓๑ - ๔๕ ปี	๒๑	๔๗.๗๓
๔๖ - ๖๐ ปี	๑๙	๔๓.๑๘
มากกว่า ๖๐ ปี	๓	๖.๘๒
รวม	๔๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๓

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๔	๙.๐๙
สมาชิกสภาเทศบาล	๐	๐
พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล	๒๒	๕๐.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๒	๔.๕๕
พนักงานจ้าง	๑๖	๓๖.๓๖
รวม	๔๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๓	๖.๘๒
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓	๖.๘๒
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๔	๙.๐๙
อนุปริญญา/ปวส.	๑	๒.๒๗
ปริญญาตรี	๒๖	๕๙.๑๐
ปริญญาโท	๗	๑๕.๙๐
ปริญญาเอก	๐	๐
รวม	๔๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๐

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อโครงการ

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละ การศึกษาดูงานเรื่อง การบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลหนองบัว

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๑	การศึกษาดูงานเรื่อง การบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลหนองบัว		
	๑.๑ วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่บรรยาย	๒๑๒	๙๖.๓๖
	๑.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๑.๓ ความเหมาะสมและการได้รับความรู้จากการศึกษาดูงาน	๒๑๓	๙๖.๘๒
	๑.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๑.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๒๑๑	๙๕.๑๐
	รวม	๑,๐๕๘	๙๖.๘๒

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การศึกษาดูงานเรื่อง การบริหารการจัดการ บ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลหนองบัว ระดับพึงพอใจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๒

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนร้อยละ การศึกษาดูงานเรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่ม แม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๒	การศึกษาดูงานเรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี		
	๒.๑ วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่บรรยาย	๒๑๒	๙๖.๓๖
	๒.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๑๒	๙๖.๓๖
	๒.๓ ความเหมาะสมและการได้รับความรู้จากการศึกษาดูงาน	๒๑๒	๙๖.๓๖
	๒.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๒.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๒๑๒	๙๖.๓๖
	รวม	๑,๐๕๙	๙๖.๓๖

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การศึกษาดูงานเรื่อง วิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านตลิ่งแดง ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๖

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนร้อยละ การศึกษาดูงานเรื่อง การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน
โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๓	การศึกษาดูงานเรื่อง การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์		
	๓.๑ วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่บรรยาย	๒๑๕	๙๗.๗๓
	๓.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๐๘	๙๔.๕๕
	๓.๓ ความเหมาะสมและการได้รับความรู้จากการศึกษาดูงาน	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๓.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๓.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๒๐๙	๙๕.๐๐
	รวม	๑,๐๕๔	๙๗.๗๓

จากตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การศึกษาดูงานเรื่อง การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๓

ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนร้อยละ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม
โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๔	กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์		
	๔.๑ การถ่ายทอดของวิทยากร	๒๑๐	๙๕.๔๖
	๔.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๐๙	๙๕.๐๐
	๔.๓ การได้รับประสบการณ์และเกิดความรักความสามัคคีเพียงใด	๒๑๐	๙๕.๔๖
	๔.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๒๐๘	๙๔.๕๕
	๔.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๒๑๐	๙๕.๔๖
	รวม	๑,๐๔๗	๙๕.๔๖

จากตารางที่ ๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๖

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์สายใยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและรักองค์กร โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๕	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์สายใยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและรักองค์กร โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์		
	๕.๑ วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่บรรยาย	๒๐๙	๙๕.๐๐
	๕.๒ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๐๘	๙๔.๕๕
	๕.๓ ความเหมาะสมและการได้รับความรู้จากการศึกษาดูงาน	๒๑๐	๙๕.๔๖
	๕.๔ การตอบคำถามของวิทยากร	๒๑๐	๙๕.๔๖
	๕.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์เพียงใด	๒๐๖	๙๓.๖๔
	รวม	๑,๐๔๓	๙๕.๔๖

จากตารางที่ ๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กิจกรรมกลุ่มเรื่อง สานสัมพันธ์สายใยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและรักองค์กร โดย นายวันชัย เขี่ยมหาญ หัวหน้าวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๖

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนร้อยละ การอำนวยความสะดวก

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๒๒๐ คะแนน)	ร้อยละ
๖	การอำนวยความสะดวก		
	๖.๑ เจ้าหน้าที่	๒๑๗	๙๘.๖๔
	๖.๒ อาหาร	๒๑๑	๙๕.๑๐
	๖.๓ สถานที่อบรม	๒๑๔	๙๗.๒๗
	รวม	๖๔๒	๙๘.๖๔

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ การอำนวยความสะดวก ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๔

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ