



โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการประเทศไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และที่มุ่งเน้นการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงส่งผลให้ภาคราชการต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการโดยมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงหลักการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ รอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความรอบคอบ มีสติปัญญา และต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเตรียมพร้อมรองรับสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในหลายด้าน และมีภารกิจหลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการอื่น การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องอาศัยบุคลากรในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจากสังคมในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดสิ่งใหม่และนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ โดยการเพิ่มทักษะความรู้ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น และหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในการให้บริการสาธารณะต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ให้มีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยม ในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการ ในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๒.๒ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่

๒.๓ เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้การ เสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จและนำมาปรับใช้ ในพื้นที่ได้

๒.๕ เพื่อประสานความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย และสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ฝึกอบรมจำนวน ๗๙ คน และศึกษาดูงาน จำนวน ๔๘ คน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. สถานที่ดำเนินการ

ฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามโครงการฯ ดังนี้

๕.๑ อบรมแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรด้านต่าง ๆ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๕.๒ ศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้ด้านการเกษตร เศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรยั่งยืนและกลุ่มงาน ผลิตภัณฑ์โอท็อป ณ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๕.๓ ศึกษาดูงานสหกรณ์การเลี้ยงปศุสัตว์ กรป.กลาง โพนยางคำ จำกัด บ้านโพนยางคำ ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๕.๔ ศึกษาดูงานศูนย์วิสาหกิจชุมชน ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

๕.๕ ศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสานตะกร้าพลาสติกบ้านม่วงไข่ ของเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

๖. วิธีการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

๒. ติดต่อสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรม

๔. ดำเนินการตามโครงการ

๕. สรุปและประเมินผลการฝึกอบรม ก่อนและหลังการดำเนินโครงการ (โดยวิธีการกรอกแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

๖. รายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ

๗. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามโครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (แผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน้า ๖๕ ลำดับที่ ๑๐) จำนวนเงิน ๓๕๐,๐๐๐.- บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยจำแนกเป็นค่าใช้จ่าย ดังต่อไปนี้

๑ ค่าใช้จ่ายในการอบรม วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แยกเป็น

- ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๙ คน จำนวน ๑ มื้อ มื้อละ ๑๖๐ บาท	เป็นเงิน ๑๒,๖๔๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๙ คน จำนวน ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท	เป็นเงิน ๕,๕๓๐ บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร ๑ วัน จำนวน ๗ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐๐ บาท	เป็นเงิน ๔,๒๐๐ บาท
- ค่าวัสดุ สิ่งพิมพ์	เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท
- ค่าป้ายโครงการ ขนาด ๑.๒ x ๒.๕ เมตร	เป็นเงิน ๔๕๐ บาท
- ค่าของสมนาคุณในการดูงาน (๑๕๐๐ x ๔)	เป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๓๘,๘๖๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานวันที่ ๒๔ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แยกเป็น

- ค่าอาหารผู้เข้ารับการอบรม วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๔๘ คน อัตรา ๕๐๐ บาท (๔๘x ๕๐๐x ๑)	เป็นเงิน ๒๔,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารผู้เข้ารับการอบรม วันที่ ๒๕-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๔๘ คน อัตรา ๘๐๐ บาท (๔๘x ๘๐๐x ๒)	เป็นเงิน ๗๖,๘๐๐ บาท
- ค่าเช่าที่พัก - ค่าเช่าที่พักผู้บริหาร ๒ คืนๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท (๓x ๑,๒๐๐x ๒)	เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท
- ค่าเช่าที่พักผู้เข้าอบรม ๒ คืนๆ ละ ๓๕๐ บาท (๔๕x ๓๕๐x ๒)	เป็นเงิน ๖๗,๕๐๐ บาท

๓. ค่าจ้างเหมารถยนต์ปรับอากาศ VIP จำนวน ๑ คัน

อัตราวันละ ๒๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๔ วัน	เป็นเงิน ๙๖,๐๐๐ บาท
-----------------------------------	---------------------

๔. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

	เป็นเงิน ๓๙,๖๘๐ บาท
--	---------------------

รวมเป็นเงิน ๓๑๑,๑๔๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๕๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายต่างๆ สามารถถัวเฉลี่ยจ่ายและเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนา ระบบราชการ ในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น แนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๘.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่

/๘.๔ ผู้เข้ารับ...

๘.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘.๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จและนำมาปรับใช้ในพื้นที่ได้

๘.๕ สร้างเครือข่ายด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับหน่วยงานอื่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน

๙. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑๐. ผู้เขียนโครงการ



(นางสาวณัฐธิชา สุมาลย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. ผู้เสนอโครงการ



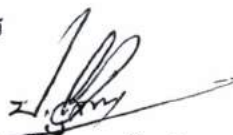
(นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัด

๑๒. ผู้ตรวจสอบโครงการ



(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นายปอง คุชิตา)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



(นายสุนทร มะลิ)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๔. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

.....





























สรุปผลการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

.....

วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

โดย ว่าที่ร้อยตรีชาติ มารอบ ท้องถิ่นอำเภอสำโรงทาบ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

✧ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีสาระสำคัญประกอบด้วยหลักพื้นฐาน ๖ ประการ แต่หลักสามารถจำแนกใช้ในการบริหารเป็น ๓ ระดับคือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐและระดับองค์กรซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ องค์กรที่มีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีของระดับภาครัฐและระดับประเทศต่อไป ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนในระดับประเทศจะมีผลต่อบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการของระดับภาครัฐและระดับองค์กรด้วย ซึ่งแนวปฏิบัติงานหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีทั้ง ๖ ประการ ในระดับองค์กรดังต่อไปนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักนิติธรรมในองค์กร

๑.๑ ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กรเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิเสรีภาพบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร รวมทั้งขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบประชาธิปไตย

๑.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน และพัฒนาการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัด กฎ ข้อบังคับระเบียบต่างๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดี และมีการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับและระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ก็จะเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่ง

๑.๓ องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม มีความประพฤติสุจริต ปราศจากการคอร์รัปชัน นอกจากนี้ขนาดองค์กร อัตรากำลังคน และงบประมาณลดลง

๑.๔ สภาพสังคมในองค์กร

- มีข้อร้องเรียนคดีความและการฟ้องร้อง รวมทั้งสถิติการทำผิดกฎต่างๆ ลดลง
- คนในองค์กรตระหนักในสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพของตนเอง รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบข้อบังคับ และมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็นในกรณีต่างๆ

๒. หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

แนวทางการดำเนินการตามหลักคุณธรรม

- สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ และปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนในและนอกระบบการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง
- ธรรมาภิบาลใช้หลักคุณธรรมอย่างกว้างขวาง จริงจัง โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชา
- ธรรมาภิบาลให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ ถูกเร่งแกลโดยผู้มีอำนาจเหนือกว่า รวมถึงการยอมรับ เชิดชูให้เกียรติ และการให้แรงเสริม ในรูปแบบต่างๆ
- องค์กรระดับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้วยสื่อประเภทต่าง ๆ
- ทุกหน่วยงานภาครัฐควรมีหลักจริยธรรมของตนเองหรือจริยธรรมแต่ละสาขาวิชาชีพอย่างเปิดเผย

ตัวชี้วัดหลักคุณธรรม

- การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง
- คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- องค์กรมีเสถียรภาพอยู่กันอย่างสงบสุข ด้วยความมีระเบียบ

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรในทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในระบบการบริหารจัดการประเทศมากขึ้น เร่งรัดการก่อตั้งองค์การภาคสังคมที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ให้ครบถ้วน เช่น สถาบันปรีชาเชษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ องค์การอิสระด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีการส่งเสริมการรวมตัวของประชาชนเป็นองค์กรต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนอื่นๆ ให้มีความเข้มแข็งแล้วก็จะก่อให้เกิดการคานและถ่วงดุลอำนาจของรัฐ

แนวทางในการสร้างความโปร่งใสในองค์กร

- สำนวจความเห็นชอบของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องความโปร่งใสที่ต้องการจากบุคลากร
- บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

- ปรับปรุงระบบเอกสาร ระบบสารสนเทศให้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งานและการสืบค้นตรวจสอบของประชาชน
- จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการให้บริการของส่วนราชการที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการติดต่องานของหน่วยงานประชาชน
- มีระบบการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร
- สร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการข้อมูลข่าวสารและตอบข้อสงสัยของประชาชน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส

- สำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ
- จำนวนเรื่องกล่าวหาร้องเรียน การถูกสอบสวนลดลง
- เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ
- องค์กรมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่นๆ

แนวทางการสร้างความมีส่วนร่วม

- องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนากลไก ระบบการทำงานและการบริหารจัดการให้ มีประสิทธิภาพเพื่อเอื้อต่อการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร และประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
- กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่บุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างตรงตามความต้องการ
- รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- จัดทำคู่มือชี้แนะแนวทางการมีส่วนร่วมในงาน/โครงการต่างๆ รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- แสดงผลลัพธ์จากการเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนได้ทราบ พร้อมทั้งมีรางวัลตอบแทนแก่เจ้าของความคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัตินั้นๆ
- สร้างหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานขององค์กร

ตัวชี้วัดหลักความร่วมมือ

- ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่างๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ
- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ
- จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือเสนอข้อคิดเห็นจากบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง/ประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่างๆ รวมถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วม

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ ได้แก่การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจน การเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่ จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

แนวทางในการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ

- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี ด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- สร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยใช้การมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบและการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้
- ส่งเสริมผู้ มีความสามารถ โดยการให้รางวัล และลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้งการจูงใจด้วยค่าตอบแทนและอื่น ๆ

ตัวชี้วัดเรื่องความรับผิดชอบ

- ได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง
- ผลปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานและจำนวนการเรียกร้องหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า ได้แก่การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลไทย มีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

แนวทางการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่า

- ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ
- ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว
- ปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและบรรลุ ในวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
- กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่และเป้าหมายให้ชัดเจน
- สร้างระบบความคุ้มค่าและรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อการตรวจสอบ
- นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน
- เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการต่างๆ ที่นำไปสู่ความคุ้มค่า
- รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร
- ให้ความสำคัญกับระบบติดตามประเมินผลและควรประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทราบเป็นระยะ ๆ
- ใช้ ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (Result-based Management : RBM)และใช้การจัดสรรงบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณในโครงการ
- จัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องในหลักความคุ้มค่า
- ให้รางวัลหน่วยงาน/กลุ่ม/บุคลากรที่ดำเนินการในวิธีดังกล่าวได้อย่างถูกต้องคุ้มค่าที่สุด

ตัวชี้วัดในหลักความคุ้มค่า

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้ง ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน หลักเกณฑ์นี้เน้นความโปร่งใสในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตลอดจนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๒. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เป้าหมายนี้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๓. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เป้าหมายนี้มุ่งการสร้างประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ รวมถึงการดำเนินงานต้องมีความถูกต้องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๔. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป้าหมายนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จได้โดยเร็ว เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยตรง เนื่องจากจะทำให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนที่สั้นและใช้เวลาดำเนินการน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น

๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ เป้าหมายนี้มุ่งเน้นให้เกิดความถูกต้องทันสมัย เป็นธรรม คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ คุณภาพการให้บริการเป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ นอกจากจะต้องดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมายได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลางของการให้บริการ ทั้งในการจัดให้มีการบริการที่ดีและมีคุณภาพ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นหรือความพึงพอใจต่อการบริการ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมาย/ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือไม่ ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ โดยจัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การปฏิรูประบบราชการเกิดขึ้นเพื่อลดขนาดราชการ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การวัดคุณค่า การกระจายอำนาจ การสละอำนาจและการให้บริการด้วยระบบตลาด และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ การปฏิรูประบบราชการลักษณะนี้นิยมเรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management: NPM) หรือ เรียกว่า “การจัดการนิยม” (Managerialism) หรือ “การบริหารภาครัฐที่อาศัยระบบตลาด” (Market-based Public Administration) หรือ “รัฐบาลแบบผู้ประกอบการ” (Entrepreneurial Government) โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือการเน้นความสำคัญไปที่ระบบการจัดการมากกว่านโยบาย การมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ การมุ่งปรับโครงสร้างในแบบระบบราชการที่มีความทะเยอทะยานใหญ่โตไปสู่องค์กรที่มีขนาดเล็ก การปรับระบบการบริหารจัดการที่วางอยู่บนกลไกทางการตลาดมากขึ้น เพื่อกระตุ้นการแข่งขัน การตัดทอนและลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และสุดท้าย ได้แก่ การปรับรูปแบบการจัดการที่เน้นเป้าหมาย การใช้ระบบสัญญาว่าจ้างระยะสั้น และการให้แรงจูงใจทางการเงินและความเป็นอิสระทางการจัดการ

องค์ประกอบหลักของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

- ๑) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
- ๒) การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
- ๓) การกำหนด วัตถุประสงค์ และให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและในระดับบุคคล
- ๔) การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) และเทคโนโลยี (เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ) เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์
- ๕) การเปิดกว้างต่อแนวคิดการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

ถึงแม้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะถือได้ว่าเป็นกระแสหลักของการปฏิรูประบบราชการทั่วโลก ในปัจจุบัน แต่ในการนำแนวคิดมาปรับใช้ ควรพิจารณาถึงการนำไปปฏิบัติอย่างละเอียด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความต้องการ ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศลักษณะเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงอยู่ที่ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แยกไม่ออกจากบริบทของวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรง เพราะวิกฤตการณ์เป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อีกทั้งการปฏิรูประบบราชการยังเป็นหัวใจของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เนื่องจากเหตุผล ๔ ประการคือ

- ๑) ระบบราชการเป็นกลไกหลักที่จะทำให้รัฐเล็กลง ซึ่งจะช่วยให้การขาดดุลการคลังลดลง
- ๒) การทำให้ระบบราชการมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จ
- ๓) การวัดผลงานเป็นหลักในการคิดและวิเคราะห์ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นการทำงานของระบบราชการใหม่ จะเปลี่ยนไปอยู่ภายใต้สัญญาการทำงานตามผลงาน ซึ่งจะต้องสามารถวัดผลงานที่ให้แก่ประชาชนได้ ส่วนความรับผิดชอบก็ต้องระบุเอาไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่เข้าใจตรงกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและพนักงาน จะต้องไม่กำหนดไว้กว้าง ๆ เหมือนเมื่อก่อน

๔) ประเด็นทางการเมือง ที่เกิดจากการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปปฏิบัติ กลับปรากฏว่า ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การต่อต้านของฝ่ายการเมือง แต่ปัญหาอยู่ที่การต่อต้านของระบบราชการเอง โดยเฉพาะการต่อต้านการลดขนาดองค์กร และการต่อต้านสิ่งที่จะทำให้ความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการ

กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่น

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค โดยมีรูปแบบขององค์กรท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไป อาทิ องค์กรท้องถิ่นที่มีความเก่าแก่ยาวนานมากที่สุดอย่างเทศบาล ถัดมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์กรท้องถิ่นที่เกิดขึ้นหลังสุดอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รวมทั้งการปกครองพิเศษอีก ๒ รูปแบบคือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

ความสำเร็จในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นจึงฝากไว้กับผู้นำองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้นำที่มาจากเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ กระบวนทัศน์ (paradigm) หรือแนวความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำองค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ

จากการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการผสมผสานกับประสบการณ์ของผู้เขียนที่ได้มีโอกาสคลุกคลีกับองค์กรท้องถิ่นในฐานะวิทยากรและสื่อสารมวลชนที่ทำงานด้านท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน พอจะสังเคราะห์ออกมาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็น การพัฒนาอย่างยั่งยืน หมายถึงเป็นการพัฒนาที่ทำให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีงาม เข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ

๒. ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) การพัฒนาที่ดีนั้นไม่จำเป็นต้องติดยึดอยู่กับตำราหรือทฤษฎีการ พัฒนาแบบตะวันตกที่อาจไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางที่นักบริหารการพัฒนาพึงให้ความสำคัญ เป็นความจำเป็นที่ผู้นำ องค์กรท้องถิ่นต้องรู้เท่าทัน มองเห็นโลกทั้งใบ แต่ต้องเข้าใจท้องถิ่นของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อออกแบบการพัฒนาให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพ “ภูมิสังคม” ของท้องถิ่นนั้นๆ

๓. ความเสมอภาค (Equity) เป็นหัวใจสำคัญของสังคมประชาธิปไตยที่ให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน กระบวนการพัฒนาที่เช่นเดียวกัน ประชาชนทุกคนต้องมีความเท่าเทียมกันในการ ได้รับโอกาสจากการพัฒนา นโยบายสาธารณะและโครงการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์กรท้องถิ่นจะต้องอยู่บนพื้นฐาน ของความเสมอภาค ไม่ใช่กำหนดมาจากพรรคพวก, หัวคะแนนหรือฐานคะแนนเสียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา เศรษฐกิจนั้นก็ต้องคำนึงถึงโครงสร้างของการกระจายรายได้ควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตด้วย

๔. การกระจายอำนาจ (Empowerment) สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการกระจายอำนาจทั้งในระดับ โลก ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ด้วยความเป็นโลกแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน การกระจายอำนาจจึงเป็นแนวคิด สำคัญสำหรับการพัฒนาทุกระดับ ภายใต้หลักการที่ว่าไม่มีผู้ปกครองใดที่เข้าใจ ใกล้ชิด และเข้าถึงประชาชนและการ แก้ปัญหาได้ดีเท่ากับผู้ปกครองที่มาจากประชาชนด้วยตนเอง การบริหารการพัฒนาคยุคใหม่จึงต้องเน้นกระบวนการมี ส่วนร่วมของประชาชน (Participation) เพื่อให้การพัฒนาและการแก้ปัญหาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และวิธีการพัฒนานั้นต้องเป็นแบบจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) ไม่ใช่แบบบนลงล่าง (Top Down Management) เหมือนอย่างในอดีต

๕. ความคุ้มค่า (Pruductivity) หมายถึงการพัฒนาต่าง ๆ นั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบทรัพยากร ที่ใช้ไปกับผลที่ได้รับกลับมา ในภาคเอกชนนั้นมักจะเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือทำถูกวิธี (Do Thing Right) เพื่อให้ต้นทุนต่ำสุด ได้กำไรสูงสุด แต่ในภาครัฐหรือองค์กรท้องถิ่นที่มีประโยชน์สาธารณะ (Public Benefit) เป็นเป้าหมายนั้นควรเน้นการบริหารที่มีประสิทธิผล (Effective) คือทำถูกเรื่อง (Do right Thing) โดยมุ่งที่ ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก โครงการพัฒนาบางอย่างอาจไม่คุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจ แต่ถ้ามีความคุ้มค่าในเชิง สังคม, วัฒนธรรม, การศึกษา หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนก็อาจดำเนินการได้

กระบวนการพัฒนาเหล่านี้ ต้องอยู่ภายใต้ร่มธงใหญ่คือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อัน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) / ความโปร่งใส (Transparency) / การตรวจสอบได้ (Accoutability) / นิติธรรม (Rules of Law)

๒. การพัฒนาองค์กรและชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย นายเอกราช ญาณอุบล พัฒนาการอำเภอสาโรงทาบ

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

การดำเนินงานตามกรอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อบริหารจัดการองค์กรและจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน สรุปได้ดังนี้

๑. ความพอประมาณ

การบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยทางการบริหารที่จะต้องนำมาบริหารให้บังเกิดเป็นรูปธรรมตามหลักความพอประมาณกล่าวคือ

๑) **คน** ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการกำลังคน โดยการจัดให้แผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และมีการสรรหาบุคลากรโดยใช้ระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ เช่น การมอบหมายงานตามความถนัด การมอบหมายงานรับผิดชอบนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ เพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๒) **เงิน** ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ฉะนั้นในการดำเนินการด้านงบประมาณซึ่งได้คำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ ตลอดจนคำนึงถึงศักยภาพทางฐานะการคลัง ด้วยการวางแผนในการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นสำคัญ

๓) **วัสดุอุปกรณ์** มีการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี เป็นรายไตรมาสที่มีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงิน การมีมาตรการประหยัดพลังงาน การรีไซเคิล การผลิตปุ๋ยใช้เอง การบูรณาการของใช้วัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงาน และระหว่างองค์กรด้วยกัน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ส่งเสริมความร่วมมือและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔) **การจัดการ** การจัดการตามภารกิจงานโดยมีกระบวนการดำเนินงานตามวิธีการและขั้นตอนบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ประชาชน ตลอดจนถึงหน่วยงานทุกภาคส่วนที่มีภารกิจงานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกัน กล่าวคือ

- การจัดบริการสาธารณะ จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ตามศักยภาพและความสามารถทางการคลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ โดยอาศัยแผนพัฒนาเทศบาลเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และจัดสรรงบประมาณตามแผนงานที่บรรจุไว้ ตลอดจนเน้นเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในรูปแบบภาคีร่วมพัฒนา เช่น การประสานส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

- การส่งเสริมให้ประชาชนบริหารจัดการกลุ่มอาชีพโดยชุมชนเอง เริ่มตั้งแต่กระบวนการเสนอปัญหาความต้องการ การระดมทรัพยากรทางการบริหาร การบริหารจัดการ การจัดสรรผลกำไรคืนแก่สมาชิกและจัดเป็นเงินทุนสวัสดิการให้กับสมาชิกในชุมชน

๒. ความมีเหตุมีผล

การบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของปัจจัยการบริหารที่จะต้องนำมาบริหารจัดการให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมตามหลักความมีเหตุมีผล กล่าวคือ

๑) คน มีการสรรหาบุคลากรบุคลากรตามแผนอัตราค่าจ้าง โดยยึดหลักคุณธรรม มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความเป็นธรรมตลอดจนมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

๒) เงิน มีการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนพัฒนาซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และการจัดบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) วัสดุอุปกรณ์ มีการจัดหาพัสดุเพื่อการบริหารและการจัดบริการสาธารณะ ไปตามแผนการจัดหาพัสดุ ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นรายไตรมาสในแต่ละปีงบประมาณ

๔) การจัดการ มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการคิดวิเคราะห์งานและถูกต้องตามระเบียบวิธีปฏิบัติ กล่าวคือ

- กำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจเก็บข้อมูลในพื้นที่แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสนอปัญหาความต้องการ ด้วยการจัดเวทีประชาคม และการจัดทำแผนชุมชนของทุกชุมชน

- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรอันมีอย่างจำกัดร่วมกัน

- การปรับปรุงภารกิจ เทศบาลมีการทบทวนปรับปรุงภารกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปัจจุบันเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร และเพื่ออำนวยความสะดวกต่อประชาชน การปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้วยการลดระยะเวลาและขั้นตอนการให้บริการและการปรับปรุงข้อบัญญัติต่าง ๆ

๓. การมีภูมิคุ้มกัน

การบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของปัจจัยการบริหารขององค์กรที่จะต้องนำมาบริหารให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมตามหลักการมีภูมิคุ้มกัน กล่าวคือ

๑) คน ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

- ด้านความรู้ มีการส่งเสริมให้เรียนต่อโดยสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากร การพัฒนาโดยการฝึกอบรมซึ่งมีทั้งเทศบาลดำเนินการเอง และส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

- ด้านสุขภาพ มีการจัดทำโครงการ ๕ ส เพื่อจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และต่อสุขภาพ การให้ความรู้ด้านสุขภาพ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬา จัดให้มีลานกีฬาเพื่อสุขภาพ การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย

- ด้านจิตใจ โดยการสร้างขวัญกำลังใจ ด้วยการดูแลเรื่องประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น การให้รางวัลประจำปีตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามคำรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

- ด้านสังคม มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในองค์กรและขยายไปสู่ภายนอกองค์กร เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน อันส่งผลให้เกิดความสามัคคี นำไปสู่การปฏิบัติงานเป็นทีม และเอื้ออำนวยต่อการประสานการปฏิบัติงาน เช่น กีฬาตำบล การแต่งตั้งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

๒) เงิน การบริหารความเสี่ยง โดยการจัดให้มีระบบควบคุมภายใน การแต่งตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและปฏิบัติไปตามระเบียบขั้นตอนด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

๓) วัสดุอุปกรณ์ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณ

๔) การจัดการ มีการบริหารจัดการงานในการกิจให้เกิดประสิทธิภาพกล่าวคือ

- การบริหารจัดการโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผล โดยยึดหลัก ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบ

- การส่งเสริมการบริหารจัดการโดยชุมชน (วิสาหกิจชุมชน) เพื่อสร้างกระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการแก้ไขปัญหา กระบวนการพัฒนา และกระบวนการตรวจสอบโดยชุมชนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจัดการให้กับคนในชุมชนที่ถือเป็นรากฐานอันสำคัญของสถาบันทางสังคม ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

- การจัดระบบควบคุมภายในองค์กร ด้วยการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๔๔ ทั้งนี้ เป็นการประกันความเสี่ยงในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อประโยชน์สาธารณะ

- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัดประกอบด้วย ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร

๔. ความรู้

มีการจัดการความรู้ด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยวิธีการและกระบวนการต่างๆ ภายใต้ความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ดังนี้

(๑) การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน ผู้บริหารทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

(๒) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานภายในองค์กรและระหว่างองค์กรด้วยกันเองในลักษณะต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมสัมมนา โครงการถ่ายทอดทางวิชาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดสู่บุคลากรผ่านการประชุมประจำเดือน

(๓) การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมสัมมนาการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) การสร้างการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เป็นการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการปรับกระบวนการนี้ในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน โดยวิธีการให้ชุมชนบริหารจัดการภารกิจของชุมชนด้วยคนในชุมชนเอง ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพทางการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความพอประมาณมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพ

(๕) การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์ความรู้ ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การจัดให้มีอินเทอร์เน็ต การจัดให้มีหนังสือคู่มือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการจัดทำแผ่นพับให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ

๕. คุณธรรม

การน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแบบอย่างเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรม ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่เทศบาลได้ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักอดออม การมีน้ำใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อแบ่งปัน เช่น

(๑) การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การพิจารณาผลงาน การให้ผลประโยชน์ตอบแทน และการให้ความมั่นคงทางหน้าที่การงาน

(๒) การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานเจ้าหน้าที่ สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สาธารณะได้อย่างเปิดเผย

(๓) การเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ชุมชน องค์กรภาคประชาชน หน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ และบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนางาน

(๔) การจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นเครื่องมือนำกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสมอภาคเป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๕) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างจิตสำนึก เช่น การโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน และบรรพชาเฉลิมพระเกียรติ การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันออกพรรษา การให้การสงเคราะห์ผู้ยากไร้และคนพิการ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

การปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๑. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีวิตอย่างจริงจัง มีชีวิตเรียบง่าย ดังกระแสพระดำรัส ความว่า “ความเป็นอยู่ที่ดีต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดไปในทางที่ถูกต้อง”

๒. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องสุจริต (สัมมาอาชีวะ) แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตาม ดังกระแสพระราชดำรัส ความว่า “ความเจริญของคนทั้งหลาย ย่อมเกิดมาจากการประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบเป็นหลักสำคัญ”

๓. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในการการค้าขายประกอบอาชีพ แบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง ดังอดีต (สัมมากัมมันตะ) ดังกระแสพระราชดำรัสในเรื่องนี้ ความว่า “ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึง สุขความเจริญที่บุคคลแสวงหาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดบังมาจากผู้อื่น”

๔. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยากครั้งนี้ โดยต้องชวนช่วยไฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนขึ้นจนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ (สัมมาวายามะ) ดังกระแสพระราชดำรัสตอนหนึ่งที่ว่า ความหมายชัดเจนว่า “การที่ต้องการให้ทุกคนพยายาม ที่จะหาความรู้และสร้างตนเองให้มั่นคงนี้ เพื่อตนเอง เพื่อที่จะให้ตัวเองมีความเป็นอยู่ ที่ก้าวหน้าที่มีความสุข พอมีพอกินเป็นขั้นหนึ่งและขั้นต่อไป ก็คือ ให้มีเกียรติว่ายืนได้ด้วยตนเอง”

๕. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว (อบายมุข ๖) ให้หมดสิ้นไป ทั้งนี้ด้วยสังคมไทย ที่ล่มสลายลงในครั้งนี้ เพราะยังมีบุคคลจำนวนมิใช่น้อยที่ดำเนินการโดยปราศจากความละเอียดแผ่นดิน (หิริโอตตปปะ) ดังกระแสพระราชดำรัส ความว่า “พยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัว ทำลายผู้อื่น พยายามลด พยายามละความชั่วที่ตัวเองมีอยู่ พยายามก่อความดีให้แก่ตัวอยู่เสมอ พยายามรักษาและเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้งอกงามสมบูรณ์ขึ้น”

๔ ป. หลักในการครองงาน

โปร่งใส

การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เทียบตรง พร้อมรับการตรวจสอบในทุกกระบวนการ มีความเข้มแข็งและสร้างเกราะกำบังให้ตนเองเพื่อยืนหยัดต่อสู้กับการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกกรณี

เป็นธรรม

การปฏิบัติด้วย ความเสมอภาค เพื่อสร้างความอุ่นใจและเป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน รวมถึงการหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งไม่ดีทั้งปวง เพื่อรักษาความชอบธรรมในสังคม

ประหยัด

การใช้จ่ายอย่างพอดีตัว ไม่สร้างหนี้สินเกินความจำเป็น รู้จักอดออมและแบ่งปัน ไม่ทะเยอทะยานฟุ้งเฟ้อเกินตัว มีภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจที่ดี ทั้งทรัพย์สินของทางราชการและทรัพย์สินส่วนตัว

ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่ คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีประโยชน์สุขของประชาชนและ การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนเป็นหลักชัย

๔ พ. หลักในการครองตน

พึงตนเอง

การพึงตนเองด้วยสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำพาให้ตนประสบความสำเร็จในชีวิตและคลี่คลายจากปัญหาที่ประสบอยู่ การพึงตนเองของข้าราชการจำเป็นต้อง มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และ ศักยภาพของตนเองเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

พอดี

ความพอเหมาะพอควรและเป็นขั้นตอน ไม่เข้าไป ไม่เร็วไป ไม่ก้าวกระโดด ไม่ประมาท รู้จักเลือกสรร และใช้อย่างเหมาะสมระมัดระวังการปฏิบัติราชการจำเป็นต้องเข้าใจขอบเขต ของเรื่องหรือกรอบของงานให้กระจ่างและลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

พอเพียง

ความสมเหตุสมผล โดยพิจารณาเหตุผลให้รอบคอบสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองอย่างมั่นคง ไม่ไขว่ไขว่ไปกับสิ่งที่ยั่วยั่ว มีความทะเยอทะยานในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตตามโอกาสและฐานะ แสวงหาความก้าวหน้าโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่แก่งแย่งแข่งขัน แต่เน้นการให้และแบ่งปัน เพื่อสร้างความสุขทางใจให้มากขึ้น

พอใจ

ความพอใจและภูมิใจในสถานภาพและการดำรงชีวิตของตนด้วยการใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและสง่างาม

แนวคิดการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐานของการร่วมคิด ร่วมเสนอปัญหาความต้องการและแนวทางแก้ไขในรูปแบบของแผนชุมชน อันจะสามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเน้น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

- กำหนดแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ฐานปฏิบัติ ได้แก่ มีความรู้ มีคุณธรรม
- วิธีปฏิบัติ ได้แก่ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน
- เป้าหมาย ได้แก่ การรองรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม
- ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความสุข การพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

- การประยุกต์ใช้และการจัดบริการสาธารณะ

- ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ด้านการส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ผลสัมฤทธิ์

- องค์กรเข้มแข็ง
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ความมั่นคง ยั่งยืน

✧ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

โดย นางเรืองรอง อรุณวรรณะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

คุณธรรม หมายถึง หลักของความดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่พึงเหมาะสม เป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับของสังคมเพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ จึงเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการได้รับทราบในเรื่องของคุณธรรมซึ่งก็คือ หลักของความดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และการเสริมสร้างให้ข้าราชการได้รับทราบในเรื่องจริยธรรม ซึ่งก็คือ ให้ทราบพฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่พึงเหมาะสมของข้าราชการ

จริยธรรมของข้าราชการ

จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับข้าราชการ จึงเสนอจริยธรรมของข้าราชการไว้ ๗ ประการ เพื่อนำไปสู่การเป็นข้าราชการที่มีจริยธรรมดังต่อไปนี้

๒.๑ การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ อุดมทุน มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

๒.๒ การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ ข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมจึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

๒.๓ การวางตัวให้เหมาะสม ข้าราชการไม่ควรทะเลาะถกเถียงกันอย่างหยาบคายหรือมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโอ้อวดใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินดีอยู่ดีอย่างเกินความพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย รวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

๒.๔ การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใด

๒.๕ การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน และรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ ข้าราชการไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่น หรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

๒.๗ การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด ข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานและลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒ พนักงานและลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓ พนักงานและลูกจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๔ พนักงานและลูกจ้างพึงมีการครองตนที่ดีไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัวไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งเสพติด

คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔ พนักงานและลูกจ้างพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑ พนักงานและลูกจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๓ พนักงานและลูกจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี
ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษย
สัมพันธ์อันดี

ข้อ ๕ พนักงานและลูกจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑ พนักงานและลูกจ้างพึงให้บริการต่อประชาชนอย่าง เต็มกำลังความสามารถด้วยความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ
และใช้กิริยา วาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน จะต้อง
ปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น
ๆ ต่อไป

ข้อ ๒ พนักงานและลูกจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓ พนักงาน และลูกจ้างละเว้นการรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชน
จะให้กับโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้
แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ
โดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรกรณี

วันที่ ๒๔ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ศึกษาดูงาน

๑. ศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้ด้านการเกษตร เศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรยั่งยืนและกลุ่มงานผลิตภัณฑ์
โอท็อป ณ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๒. ศึกษาดูงานสหกรณ์การเลี้ยงปลุสสัตว์ กรป.กลาง โพนยางคำ จำกัด บ้านโพนยางคำ ตำบลโนนหอม
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๓. ศึกษาดูงานศูนย์วิสาหกิจชุมชน ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

๔. ศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสานตะกร้าพลาสติกบ้านม่วงไข่ ของเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย
อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

เสร็จสิ้นการฝึกอบรม



(ก่อนการอบรม)

สรุปแบบสอบถามความพึงพอใจ
โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๓๖	๗๕	
หญิง	๑๒	๒๕	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๒. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑	๒.๐๘	
๓๑ - ๔๐ ปี	๖	๑๒.๕๐	
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๘	๓๗.๕๐	
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๕	๓๑.๒๕	
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๘	๑๖.๖๗	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๓. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๑๗	๓๕.๔๒	
มัธยมศึกษา	๙	๑๘.๗๕	
อนุปริญญา	๑	๒.๐๘	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๕	๓๑.๒๕	
ปริญญาโท	๖	๑๒.๕๐	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๓. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะผู้บริหาร	๓	๖.๒๕	
ประธาน/สมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๓	๒๗.๐๘	
พนักงานส่วนตำบล	๘	๑๖.๖๗	
พนักงานจ้าง	๙	๑๘.๗๕	
หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้นำชุมชน	๑๕	๓๑.๒๕	
รวม	๔๘	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ ความรู้ความเข้าใจ/ การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมโครงการ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. ด้านกระบวนการ							
๑.๑ การประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม	๗	๒๖	๑๔	๑	-	๓.๘๑	๗๖.๒๕
๑.๒ ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม	๘	๒๗	๑๐	๓	-	๓.๘๓	๗๖.๖๗
๑.๓ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายชัดเจนตรงกับหลักสูตร	๑๖	๒๒	๗	๓	-	๔.๐๖	๘๑.๒๕
๑.๔ การกำหนดรูปแบบการจัดโครงการ	๑๙	๑๗	๑๐	๒	-	๔.๑๐	๘๒.๐๘
๑.๕ การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชาเหมาะสม	๑๓	๒๐	๑๑	๔	-	๓.๘๘	๗๗.๕๐
รวม	๖๓	๑๑๒	๕๒	๑๓	-	๓.๙๔	๗๘.๗๕
๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก							
๒.๑ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ	๑๘	๑๙	๑๐	๑	-	๔.๑๓	๘๒.๕๐
๒.๒ สถานที่จัดอบรม มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	๒๐	๑๖	๙	๓	-	๔.๑๐	๘๒.๐๘
๒.๓ เอกสาร/วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	๑๘	๑๕	๑๑	๔	-	๓.๙๘	๗๙.๕๘
๒.๔ ความสะดวกในการเดินทาง	๑๗	๑๗	๑๔	-	-	๔.๐๖	๘๑.๒๕
รวม	๗๓	๖๗	๔๔	๘	-	๔.๐๗	๘๑.๓๕
๓. ด้านคุณภาพของการอบรม							
๓.๑ หัวข้อเรื่องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๘	๑๘	๙	๓	-	๔.๐๖	๘๑.๒๕
๓.๒ หัวข้อเรื่องเป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๗	๒๔	๕	๒	-	๔.๑๗	๘๓.๓๓
๓.๓ เนื้อหาวิชาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑๖	๑๔	๑๕	๓	-	๓.๙๐	๗๗.๙๒
๓.๔ ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม	๑๙	๒๐	๘	๑	-	๔.๑๙	๘๓.๗๕
รวม	๗๐	๗๖	๓๗	๙	-	๔.๐๘	๘๑.๕๖

จากตอนที่ ๒ จะเห็นว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการโดย ๓ อันดับแรก คือ

๑. ด้านกระบวนการ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. การกำหนดรูปแบบการจัดโครงการ | คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๘ |
| ๒. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายชัดเจนตรงกับหลักสูตร | คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ |
| ๓. การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชาเหมาะสม | คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ |

๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ | คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ |
| ๒. สถานที่จัดอบรม มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย | คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๘ |
| ๓. ความสะดวกในการเดินทาง | คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ |

๓. ด้านคุณภาพของการอบรม

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม | คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ |
| ๒. หัวข้อเรื่องเป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลง | คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ |
| ๓. หัวข้อเรื่องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม | คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ |

คิดเป็นร้อยละดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ร้อยละ
๑. ด้านกระบวนการ	๗๘.๗๕
๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	๘๑.๓๕
๓. ด้านคุณภาพของการอบรม	๘๑.๕๖
รวมคิดเป็นร้อยละ	๘๐.๕๕

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. อยากให้มีการจัดอบรมโครงการแบบนี้ทุกปี
๒. ควรมีการบูรณาการร่วมกับ อปท.อื่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์



(หลังการอบรม)

สรุปแบบสอบถามความพึงพอใจ
โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๓๖	๓๕	
หญิง	๑๒	๒๕	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๒. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑	๒.๐๘	
๓๑ - ๔๐ ปี	๖	๑๒.๕๐	
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๘	๓๗.๕๐	
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๕	๓๑.๒๕	
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๘	๑๖.๖๗	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๓. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๑๗	๓๕.๔๒	
มัธยมศึกษา	๙	๑๘.๗๕	
อนุปริญญา	๑	๒.๐๘	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๕	๓๑.๒๕	
ปริญญาโท	๖	๑๒.๕๐	
รวม	๔๘	๑๐๐	

๓. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะผู้บริหาร	๓	๖.๒๕	
ประธาน/สมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๓	๒๗.๐๘	
พนักงานส่วนตำบล	๘	๑๖.๖๗	
พนักงานจ้าง	๙	๑๘.๗๕	
หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้นำชุมชน	๑๕	๓๑.๒๕	
รวม	๔๘	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ ความรู้ความเข้าใจ/ การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมโครงการ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					X	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. ด้านกระบวนการ/วิทยาการ							
๑.๑ รูปแบบและขั้นตอนในการดำเนินการอบรมและศึกษาดูงาน	๒๑	๑๙	๘	-	-	๔.๒๗	๘๕.๔๒
๑.๒ เนื้อหาและหลักสูตรในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเหมาะสม	๑๘	๒๓	๗	-	-	๔.๒๓	๘๔.๕๘
๑.๓ วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	๑๕	๒๒	๑๑	-	-	๔.๐๘	๘๑.๖๗
๑.๔ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เป็นอย่างดี	๒๐	๑๕	๙	๔	-	๔.๐๖	๘๑.๒๕
๑.๕ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถามและตอบข้อซักถาม	๑๖	๒๒	๘	๒	-	๔.๐๘	๘๑.๖๗
รวม	๙๐	๑๐๑	๔๓	๖	-	๔.๑๔	๘๒.๙๒
๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก							
๒.๑ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ	๒๐	๑๔	๑๒	๒	-	๔.๐๘	๘๑.๖๗
๒.๒ สถานที่พักและที่ศึกษาดูงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑๗	๒๕	๖	-	-	๔.๒๓	๘๔.๕๘
๒.๓ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมีความเหมาะสม	๑๙	๒๑	๖	๒	-	๔.๑๙	๘๓.๗๕
๒.๔ การให้บริการอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มในการอบรมเหมาะสม	๒๒	๑๗	๙	-	-	๔.๒๗	๘๕.๔๒
รวม	๗๘	๗๗	๓๓	๔	-	๔.๑๙	๘๓.๘๕
๓. ด้านคุณภาพของการอบรม							
๓.๑ ความสอดคล้องของหัวข้อในการอบรมและศึกษาดูงานตรงกับความต้องการของผู้ฝึกอบรม	๑๕	๒๑	๘	๔	-	๓.๙๘	๗๙.๕๘
๓.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพได้	๑๘	๒๑	๙	-	-	๔.๑๙	๘๓.๗๕
๓.๓ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๑	๑๘	๗	๒	-	๔.๒๑	๘๔.๑๗
๓.๔ สามารถศึกษารูปแบบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จและนำมาปรับใช้ในพื้นที่ได้	๑๘	๑๕	๑๐	๕	-	๓.๙๖	๗๙.๑๗
๓.๕ ประโยชน์โดยรวมที่ได้รับจากฝึกอบรม	๒๒	๒๐	๔	๒	-	๔.๒๙	๘๕.๘๓
รวม	๙๔	๙๕	๓๘	๑๓	-	๔.๑๓	๘๒.๕๐

จากตอนที่ ๒ จะเห็นได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการโดย ๓ อันดับแรกคือ

๑. ด้านกระบวนการ/วิทยาการ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รูปแบบและขั้นตอนในการดำเนินการอบรมและศึกษาดูงาน | คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๒ |
| ๒. เนื้อหาและหลักสูตรในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเหมาะสม | คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๘ |
| ๓. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน | คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๗ |
| และมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถามและตอบข้อซักถาม | |

๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. การให้บริการอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มในการอบรมเหมาะสม | คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๒ |
| ๒. สถานที่พักและที่ศึกษาดูงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย | คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๘ |
| ๓. วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมีความเหมาะสม | คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ |

๓. ด้านคุณภาพของการอบรม

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. ประโยชน์โดยรวมที่ได้รับจากฝึกอบรม | คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๓ |
| ๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ | คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ |
| ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ประสบการณ์ ทัศนคติใหม่ๆ
หรือนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพได้ | คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ |

คิดเป็นร้อยละดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ร้อยละ
๑. ด้านกระบวนการ/วิทยากร	๘๒.๙๒
๒. ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	๘๓.๘๕
๓. ด้านคุณภาพของการอบรม	๘๒.๕๐
รวมคิดเป็นร้อยละ	๘๓.๐๙

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
