บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นม ๕๒๑๐๑.๒/๒๙๕ **วันที่** ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่

ตามที่ เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้จัดทำ “โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒” ขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ได้เรียนรู้ระเบียบวิธีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ แนวความคิดทฤษฎีใหม่ที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาล ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด โดยจัดอบรม เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามโครงการฯ ดังกล่าวได้เสร็จสิ้นลงแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒(รายละเอียดตามเอกสารรายงานการฝึกอบรมฯ ที่แนบมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพรพรรณ กล้าแท้)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ
- งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามระเบียบแนบท้าย
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนัยนา แก้วมี)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาล
เพื่อโปรดทราบ
- งานการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ 18 ก.ย. 2562 ตามระเบียบแนบท้าย
- เห็นควรเป็นผู้บริหารทราบ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

(นางจารุวรรณ พันธุ์โอภาส)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
30 ต.ค. 2562

(นายนิพนธ์ สิ้มวงค์ยุติ)
นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
.....

<u>วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒</u> ระหว่างเวลา ๘.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

- เวลา ๐๘.๐๐ – ๐๘.๓๐ น. เจ้าหน้าที่โครงการฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ รับลงทะเบียนผู้ร่วมโครงการฯ พร้อมทั้งแจกเอกสารประกอบการบรรยายให้กับผู้เข้ารับการอบรม

/ พิธีเปิดโครงการฯ...

พิธีเปิดโครงการฯ

- เวลา ๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ประธานกล่าวเปิดโครงการฯ โดย
นายทรงเกียรติ ลิ้มวงศ์ยุติ
รองนายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่

กล่าวรายงานโดย
นายไพโรจน์ สุคนธสาคร
ปลัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่

/ - ช่วงเช้าระหว่าง...

- ช่วงเช้าระหว่าง เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับฟังการบรรยายพิเศษ โดยรับฟังการบรรยายตามหัวข้อดังต่อไปนี้

บรรยาย ๒ ข้อข้อ ได้แก่

๑. การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, การพัฒนาบุคลิกภาพ และจิตสำนึกในการให้บริการ

๒. คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล

- เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๓๐ น. บรรยายหัวข้อที่ ๑ เรื่อง “การทำงานเป็นทีม, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, การพัฒนาบุคลิกภาพ และจิตสำนึกในการให้บริการ” โดย อาจารย์ทองสุข มันตาทร

อาจารย์ทองสุข มันตาทร
วิทยากร

(๑) <u>การทำงานเป็นทีม</u>

คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน การทำงานเป็นทีมที่ดี คือ ทีมต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้ใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันในทีม

การทำงานเป็นทีมที่ดีมักมีองค์ประกอบของทีมดังนี้ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพมีภาวะผู้นำที่ดี

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้ทีมเกิดการแตกแยก ได้แก่ เรื่องของผลประโยชน์ เรื่องของความขัดแย้ง เรื่องของการเสียสละ เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล เรื่องของการสื่อสาร ฯลฯ

แนวทางในการลดปัญหาในการทำงานเป็นทีม คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีการสื่อสารกันอย่างชัดเจนไม่ปิดบังกัน มอบหมายงานก็ต้องมีความชัดเจนแน่นอนไม่เปลี่ยนไปมา ยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม เนื่องจากคนเราเกิดมาก็มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เพศ วัย ศาสนา การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความสามารถ ประสบการณ์ ฯลฯ

สรุป การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานขององค์กร ของหน่วยงาน หากองค์กร หน่วยงาน ไหนที่มีทีมงานที่เข้มแข็ง ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น

/๒. มนุษยสัมพันธ์...

(๒) <u>มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน</u>

การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจะดำเนินไปอย่างราบรื่นได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล เกิดความสามัคคีในการทำงาน และเกิดความสำเร็จในการทำงานในที่สุด

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่มนุษยสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีองค์ประกอบหลักๆ ๓ ประการด้วยกัน นั่นคือ

๑.เข้าใจตนเอง : ทุกคนต้องรู้จักตัวเราเองให้มากที่สุด รู้ว่าอะไรคือจุดอ่อน จุดแข็ง ควรจะปรับแก้จุดอ่อนอย่างไรให้ดีขึ้น ควรจะใช้จุดแข็งของตนให้เป็นประโยชน์อย่างไร ข้อดี ข้อเสีย ของตนเองคืออะไร อะไรที่จะทำให้การทำงานไม่เกิดปัญหา อะไรที่เราโดดเด่นที่จะช่วยเพิ่มความสำเร็จของงานได้ดี เมื่อเรารู้จักตนเองดีอย่างถ่องแท้แล้ว เราก็จะสามารถประเมินสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมว่าอะไรควรหรือไม่ควรทำ อะไรที่เกิดประโยชน์ อะไรที่ทำแล้วจะสร้างผลกระทบ เป็นต้น

๒.เข้าใจผู้อื่น : เมื่อเรารู้จักตนเองอย่างดีแล้วเราก็ควรที่จะเรียนรู้การรู้จักผู้อื่นด้วยเช่นกัน การเรียนรู้นี้ยังหมายถึงการใส่ใจ ให้ความสำคัญระหว่างกัน รวมไปถึงการเคารพซึ่งกันและกันด้วย การรู้จักความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็งของผู้อื่น ทำให้เราสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกันได้ดี หรือช่วยสนับสนุนเกื้อกูลกันได้ ช่วยอุดช่องโหว่ให้แก่กัน ตลอดจนรู้ข้อบกพร่องที่นำไปสู่การช่วยกันแก้ปัญหาได้ดี เป็นต้น

๓.ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล : เมื่อรู้เขารู้เราแล้ว ก็ควรที่จะเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีใครในโลกนี้ที่เหมือนกัน ทุกคนย่อมมีความคิดเป็นของตัวเอง แต่ทุกคนก็ต้องเรียนรู้ที่จะฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความแตกต่างระหว่างกัน การยอมรับความแตกต่างไม่ใช่การที่จะต้องปรับความคิดให้เหมือนกันหรือไปในทิศทางเดียวกันเสียหมด การเห็นต่างนั้นไม่ใช่สิ่งผิด แต่การยอมรับฟังจะทำให้เราสามารถเห็นข้อมูลได้รอบด้านขึ้น วิเคราะห์ได้หลายมิติขึ้น และอาจได้หนทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดก็ได้ แล้วก็ต้องเข้าใจว่าความแตกต่างไม่ใช่การแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่าย แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลคนละรูปแบบ เห็นต่างได้ แต่ก็ต้องยอมรับความเห็นต่างระหว่างกัน และท้ายที่สุดต้องยอมรับข้อสรุปสุดท้ายร่วมกันให้ได้ เพื่อที่จะดำเนินร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

องค์กรก็คือสังคมรูปแบบหนึ่งของมนุษย์ การที่มนุษย์จะอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุขก็ต้องอาศัยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันด้วย องค์กรในยุคปัจจุบันจึงหันมาให้ความสำคัญและใส่ใจในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงอะไรกับการทำงาน แต่มนุษยสัมพันธ์ที่ดีนี้กลับกลายเป็นตัวช่วยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้งดงามอย่างไม่น่าเชื่อทีเดียว และทายที่สุดองค์กรที่ประกอบไปด้วยคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาทำงานร่วมกันย่อมทำให้สังคมการทำงานนั้นๆ เกิดความสุข เมื่อคนมีความสุขก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น สร้างผลผลิตที่มีประสิทธิผลขึ้น และทำให้องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย เมื่อองค์กรมีศักยภาพแล้วก็ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่องานและองค์กร ในขณะเดียวกันก็เป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดคนที่มีศักยภาพให้อยากมาร่วมงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย

/ <u>(๓) การพัฒนา</u>...

(๓) <u>การพัฒนาบุคลิกภาพ</u>

บุคลิกภาพ มีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน เนื่องจากหลายคนประสบความสำเร็จอย่างมากในการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเรียนรู้การทำงานร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างทางสังคมได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างจุดเด่นให้กับตนเอง (Talent) โดยเป็นจุดเด่นที่เกิดจากสิ่งที่ดีภายนอก เช่น แรงจูงใจ ปรากฏสู่ภายนอก ออกมาเป็นความสามารถ ลักษณะ ท่าทาง บุคคลเหล่านี้จะมีลักษณะเด่นเฉพาะตัว เช่น เป็นบุคคลที่มีความสามารถสร้างความประทับใจตั้งแต่แรกเห็น เป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คนรอบข้างไม่อยากวางสายตา

อาจารย์ทองสุข มันตาทร วิทยากรสาธิตวิธีการฝึกบุคลิกภาพ ด้านกริยาท่าทาง

(๔) <u>จิตสำนึกในการให้บริการ</u>

การบริการนั้นต้องมี “Service Mind” หรือจิตสำนึกของการบริการ และถ้าหากพนักงานมีจิตสำนึกของการบริการก็จะส่งผลให้เป็นแรงผลักดัน ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคคลต่างๆ ในด้านดี เป็นการ **สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน** คำชมต่างๆ ที่ได้ เช่น “ติดต่อกับหน่วยงานนี้ทีไรสบายใจทุกที ทุกคนต้อนรับและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี” นั่นแสดงถึงความพอใจของผู้ที่ติดต่อด้วยเกิดความพอใจ และความประทับใจในการให้บริการของหน่วยงาน เพราะผู้รับบริการนั้นจะไม่ได้มองที่ตัวบุคคลแต่จะมองที่ตัวองค์กร หรือหน่วยงานซะมากกว่า

/ - เวลา ๑๐.๔๕...

- เวลา ๑๐.๔๕ – ๑๒.๐๐ น. บรรยาย หัวข้อที่ ๒ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล” โดยอาจารย์อาจารย์ทองสุข มันตาทร มีรายละเอียด ดังนี้

<u>ความหมายความสำคัญของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม</u>

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม” ความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะตนและใช้เป็นหลักเทียบทางความประพฤติและการปฏิบัติงานหรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์การนั้นหรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ชั่ว ความประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ”

<u>มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</u>

อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง
๗. พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๘. พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๙. พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ เข้ารับฟังการบรรยาย

- ช่วงบ่าย ระหว่างเวลา ๑๐.๔๕ – ๑๖.๖๓๐ น. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับฟังการบรรยายพิเศษ โดยรับฟังการบรรยายตามหัวข้อดังต่อไปนี้

บรรยาย ๓ ข้อข้อ ได้แก่

๑.หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. ระเบียบ, กฎหมาย, วินัยและการักษาวินัยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๔.๐๐ น. บรรยายหัวข้อที่ ๑ เรื่อง “หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี” โดยอาจารย์ณัฐวุฒิ กลิ่นสูงเนิน เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียด ดังนี้

อาจารย์ณัฐวุฒิ กลิ่นสูงเนิน
เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการ
วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดนครราชสีมา

/ ๑. หลักธรรม...

๑. หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็คือบริหารกิจการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนผู้รับบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะยังคงให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง จนทำให้ประชาชนมีความยอมรับนับถือ และสามารถเชื่อมั่นได้ว่า ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาท าหน้าที่บริหารท้องถิ่น มีความตั้งใจเข้ามาบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เข้ามาเพื่อตักตวงผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง

หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ส นักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และ สถาบันพระปกเกล้า ได้มีมาตรการ กลไกเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการให้รางวัลแก่ท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน

การสร้างธรรมาภิบาล คือ การสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนั้นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการวางระบบไว้อย่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการเสริมสร้างระบบที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดีและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างแท้จริง เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เช่น การสนับสนุนในการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้อง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้แบบผสมผสาน คือ เน้นทั้งการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด

แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรท้องถิ่น เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างสะดวกและทั่วถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของ อปท. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของ อปท. การจัดทำบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

เวลา ๑๔.๐๐ – ๑๕.๓๐ น. บรรยายหัวข้อ ที่ ๒ เรื่อง “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยอาจารย์ณัฐวุฒิ กลิ่นสูงเนิน เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียด ดังนี้

การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่

/๑) ลักษณะการทุจริต...

๑) ลักษณะการทุจริตที่จากตัวบุคคล

๑.๑ การทุจริตของบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบของการใช้ตำแหน่งในการแสวงหาผลประโยชน์ มีญาติหรือพวกพ้องมาเป็นผู้รับเหมาการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มของตน รวมถึงการเก็บรายได้แล้วไม่ส่งคลัง พร้อมทั้งมีการแก้ไขหลักฐานการเงิน เป็นต้น

๑.๒ การทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีพนักงานท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถที่ไม่ตรงกับงานหรือไม่มีความรู้เฉพาะด้านดีพอ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานแต่ละครั้งอาจนำไปสู่ความผิดพลาดได้ง่าย และยังยังส่อไปในทางทุจริตอีกด้วย

๑.๓ การทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี อิทธิพล พบว่าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง มีการครอบงำของอำนาจ อิทธิพลทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นอยู่เยอะ จึงทำให้เกิดการทุจริตได้ง่าย และยากต่อการตรวจสอบการใช้อำนาจโดยไม่ชอบนี้ และส่วนสำคัญอีกประการคือการวัฒนธรรมของสังคมไทยได้หยั่งรากลึกลงไปในสังคม เช่น การสำนึกบุญคุณผู้มีพระคุณ ความเกรงกลัวอิทธิพลของผู้มีบารมี ส่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีโอกาสใช้อำนาจหน้าที่การงานในการแสวงหาผลประโยชน์

๒) ลักษณะการทุจริตที่เกิดจากการบริหารงานและองค์การ

๒.๑ การทุจริตที่เกิดจากขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ เป็นการปิดบังข้อมูลทั้งทางด้านการเงิน งบประมาณ ช่องทางการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง จึงทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปได้ง่าย ไม่มีผู้ตรวจสอบ

๒.๒ การทุจริตที่เกิดจากการบริหารด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอ้างว่าไม่ทราบเรื่องการจัดทำ จัดซื้อจัดจ้าง โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง การไม่ทำทะเบียนยืมเงิน ไม่ทำบัญชีคุมรายรับรายจ่ายที่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการทำหลักฐานการเบิกเงิน ไม่มีการตั้งประชาชนเข้ามาตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง เรื่องต่างๆเหล่านี้เป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดการทุจริตแทบทั้งสิ้น

๓) ลักษณะการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบและกฎระเบียบ

๓.๑ การทุจริตที่เกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย พบว่าในกรณีที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำรงตำแหน่งได้ ๔ ปีนั้น เป็นการเปิดช่องว่างให้เกิดการทุจริตมากขึ้น เพราะหากสมาชิกสภาท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่น เป็นพวกพ้องกัน ก็เป็นช่องว่างในการทุจริตได้ เพราะขาดซึ่งการถ่วงดุลอำนาจที่เข้มแข็ง

๓.๒ การทุจริตที่เกิดจากตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ

มาตรการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอรัปชั่น

จากปัญหาการคอรัปชั่นที่กล่าวมาข้างต้น สามารถป้องกันและแก้ไขได้ จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินของหลายๆฝ่ายเป็นสำคัญ ทางภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐด้วย ทั้งนี้ มาตรการแก้ไขปัญหาสามารถแยกได้เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

/ด้านที่ ๑ ปรับปรุ...

*ด้านที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*ทั้งด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เสนอให้มีการแต่งตั้งประชาชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างโดยเฉพาะในขั้นตอนการตรวจรับงาน รวมไปถึงการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาดำเนินการเรื่องจัดซื้อจัดจ้างนี้ เพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับคู่ผู้ขายมากจนเกินไป และการบริหารบุคลากร ให้มีการลดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่น โดยแบ่งอำนาจการบริหารบุคคลออกเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารระดับปลัดท้องถิ่น รองปลัดท้องถิ่น และหัวหน้าหน่วยต่างๆ นอกจากนั้นเป็นอำนาจการบริหารงานบุคคลของปลัดท้องถิ่น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ทำ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการทุจริตได้

ด้านที่ '๒ความร่วมมือจากภาคประชาชน เช่น การให้ประชาชนรับรู้ข่าวสาร เสริมสร้างบทบาทของภาคประชาชนในการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎระเบียบที่ท้องถิ่นดำเนินการ หรือ ให้มีการจัดทำคู่มือประชาชนมอบให้ประชาชนที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งคู่มือต้องมีเนื้อหาที่เข้าใจง่าย เนื้อหาที่ชัดเจน จะทำให้การตรวจสอบภาคประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านที่ '๓ ปรับปรุงโครงสร้างภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปรับปรุงบทบาทของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้มีการเพิ่มกำลังคนในการตรวจสอบ รวมถึงการประสานงานกับองค์กรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลท้องถิ่นเพื่อแสวงหาแนวทางในการตรวจสอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

องค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการป้องการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) การตรวจสอบองค์กรผู้มีอำนาจในการกำกับดูแล

๑.๑ กระทรวงมหาดไทย ผ่านการใช้อำนาจตามกฎหมายในการแต่งตั้งและถอดถอนบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการใช้อำนาจลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น การให้ความเห็นชอบ การอนุมัติ อนุญาต เพิกถอน ระงับยับยั้ง สั่งการยกเลิกการกระทำที่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ในงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมการออกกฎ ระเบียบต่างๆ รวมไปถึงการชี้แจง การกำหนดมาตรฐานต่างๆในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ

๑.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัด ที่มีฐานะในการกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือเทศบาลเมือง

๑.๓ นายอำเภอ ที่มีฐานะในการกำกับดูแลเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) การตรวจสอบองค์กรที่มีบทบาทในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒.๑ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน ตรวจสอบการกระทำอันเป็นความผิดตามกฎหมายว่าด้วย ความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ และทำการตรวจสอบในกรณีที่มีผู้กล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ร่ำรวยผิดปกติ ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

/ ๒.๒ คณะกรรมการ...

๒.๒ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบถึงความชอบด้วยกฎหมายและตรวจสอบถึงความมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินทั้งในส่วนที่เป็นงบประมาณและรายได้จากส่วนอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วยท้องถิ่น

๒.๓ ผู้ตรวจการแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงในกรณีที่มีคำร้องเรียนว่า ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือประชาชนโดยไม่เป็นธรรม

ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น สามารถป้องกันและแก้ไขได้ และจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรต่างๆ ภาคประชาชน รวมถึงสังคมที่จำเป็นต้องมีความตระหนักถึงปัญหาและสาเหตุที่มาจากค่านิยมต่างๆ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน หากแต่สังคมยังมีแนวคิดหรือทัศนคติแบบเดิมๆ ก็ไม่สามารถจะป้องกันหรือแก้ไขปัญหาทุจริตคอรัปชั่นได้ ถึงแม้จะมีมาตรการหรือวิธีการที่ดีอยู่ก็ตาม

เวลา ๑๕.๔๕ – ๑๖.๓๐ น. บรรยายหัวข้อ ที่ ๓ เรื่อง “ระเบียบ, กฎหมาย, วินัยและการรักษาวินัยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล” โดยอาจารย์ณัฐวุฒิ กลิ่นสูงเนิน เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียด ดังนี้

วินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ นอกจากมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวมแล้ว ยังมีความสำคัญต่อตัวพนักงานส่วนท้องถิ่นและต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นอีกด้วย กล่าวโดยสรุป คือ เพื่อประโยชน์ของราชการ เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของทางราชการ และเพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

วินัยและการรักษาวินัย

คำว่า **“วินัย”**มี ๒ ความหมาย คือ

๑. ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความ ประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการต้อง ยึดถือปฏิบัติ

๒. ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ว่าสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ใน

ประเภทวินัย มี ๒ ประเภท คือ

๑. วินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๒. วินัยอย่างร้ายแรง

สถานโทษ มี ๕ สถาน ได้แก่

- วินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

- วินัยอย่างร้ายแรง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

/ ตามประกาศ...

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ข้อ ๔๘ วรรคสอง พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้างผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษ ซึ่ง มี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าตอบแทน

(๓) ลดค่าตอบแทน

(๔) ไล่ออก

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓ บัญญัติว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๔๘ กำหนดให้พนักงานจ้างของท้องถิ่นต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ตามประกาศที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันมีอยู่ ๑๙ ข้อ กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ฉบับลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงยึดถือ เป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัย ตามที่กำหนดเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภยันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

/ข้อ ๘ พนักงาน...

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลต้องรักษาความลับของทางราชการการเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามการขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้าผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วยการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ พนักงานเทศบาลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติ ราชการ

ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลต้องต้อนรับ ให้ ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๖ พนักงานเทศบาลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๗ พนักงานเทศบาลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๑๘ พนักงานเทศบาลต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ พนักงานเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วการกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ ข้อ ๒๐ ให้ผู้บังคับบัญชา...

ข้อ ๒๐ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติจิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๐ คน ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๗ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน ดังนี้

มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับคะแนน เท่ากับ ๕
มีความพึงพอใจมาก ระดับคะแนน เท่ากับ ๔
มีความพึงพอใจปานกลาง ระดับคะแนน เท่ากับ ๓
มีความพึงพอใจน้อย ระดับคะแนน เท่ากับ ๒
มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ระดับคะแนน เท่ากับ ๑

/ การหาค่าเฉลี่ย...

การหาค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ของ บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๒ : ๑๑๑

ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ – ๕.๐๐ มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ – ๔.๕๐ มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ – ๓.๕๐ มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ – ๒.๕๐ มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ – ๑.๕๐ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละของเพศผู้ตอบแบบประเมิน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๘๐	๖๙.๕๗
หญิง	๓๕	๓๐.๔๓
รวม	**๑๑๕**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละของตำแหน่งผู้ตอบแบบประเมิน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๑	๐.๘๗
สมาชิกสภาเทศบาล	๓	๒.๖๐
พนักงานเทศบาล	๔๗	๔๐.๘๘
ลูกจ้างประจำ	๕	๔.๓๕
พนักงานจ้างเทศบาล	๕๙	๕๑.๓๐
รวม	**๑๑๕**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่คือตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๘ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๐ และตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๗

/ ตอนที่ ๒ ผลการ...

<u>ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แสดงความพึงพอใจการจัดโครงการ</u>

<u>ตารางที่ ๓</u> แสดงความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม

ข้อ	ประเด็นเกี่ยวกับการจัดโครงการ	ระดับความคิดเห็น						ผลลัพธ์
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยระดับ	
๑.	ความรู้ ความเข้าใจ **<u>ก่อน</u>** การอบรม	๑๘ (๑๕.๖๕)	๔๑ (๓๕.๖๕)	๔๖ (๔๐.๐๐)	๘ (๖.๙๗)	๒ (๑.๗๓)	๓.๕๗ (๗๑.๔๐)	ปานกลาง
๒.	ความรู้ ความเข้าใจ **<u>หลัง</u>** การอบรม	๓๕ (๓๐.๔๔)	๖๕ (๕๖.๕๓)	๑๒ (๑๐.๔๓)	๓ (๒.๖๐)	๐	๔.๑๕ (๘๓.๐๐)	มาก
๓.	ความรู้ ความเข้าใจที่นำเสนอแต่ละหัวข้อ	๓๕ (๓๐.๔๓)	๖๑ (๕๓.๐๕)	๑๘ (๑๕.๖๕)	๑ (๐.๘๗)	๐	๔.๑๓ (๘๒.๖๐)	มาก
๔.	ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการอบรม	๔๐ (๓๔.๗๘)	๕๘ (๕๐.๔๔)	๑๗ (๑๔.๗๘)	๐	๐	๔.๒๐ (๘๔.๐๐)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							**๔.๐๑**	**มาก**
ร้อยละ							**๘๐.๒๐**	

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจในด้านความรู้ ความเข้าใจก่อนการอบรม ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ ด้านความรู้ ความเข้าใจหลังการอบรม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๓ ด้านความรู้ ความเข้าใจที่นำเสนอแต่ละหัวข้อ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ และด้านประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการอบรม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔

<u>ตารางที่ ๔</u> แสดงความพึงพอใจด้านวิทยากร

ข้อ	ประเด็นเกี่ยวกับการจัดโครงการ	ระดับความคิดเห็น						ผลลัพธ์
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยระดับ	
๑.	การถ่ายทอดความรู้ความชัดเจน	๔๖ (๔๐.๐๐)	๕๘ (๕๐.๔๓)	๑๑ (๙.๕๗)	๐	๐	๔.๓๐ (๘๖.๐๐)	มาก
๒.	การสร้างบรรยากาศในการอบรม	๕๒ (๔๕.๒๒)	๔๙ (๔๒.๖๐)	๑๔ (๑๒.๑๘)	๐	๐	๔.๓๓ (๘๖.๖๐)	มาก
๓.	ความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	๓๕ (๓๐.๔๓)	๗๑ (๖๑.๗๔)	๙ (๗.๘๓)	๐	๐	๔.๒๒ (๘๔.๔๐)	มาก
๔.	เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น	๒๓ (๒๐)	๖๖ (๕๗.๓๙)	๒๕ (๒๑.๗๔)	๑ (๐.๘๗)	๐	๓.๙๗ (๗๙.๔๐)	มาก
๕.	การใช้เวลาตามที่กำหนด	๓๔ (๒๙.๕๗)	๕๙ (๕๑.๓๐)	๒๑ (๑๘.๒๖)	๑ (๐.๘๗)	๐	๔.๑๐ (๘๒.๐๐)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							**๔.๑๘**	**มาก**
ร้อยละ							**๘๓.๖๐**	

/ จากตารางที่ ๔...

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจในด้านการถ่ายทอดความรู้ ความชัดเจน ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๖ ด้านการสร้างบรรยากาศในการอบรม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐ ด้านความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๐ และด้านการใช้เวลาตามที่กำหนด ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒

ตารางที่ ๕ แสดงความพึงพอใจด้านสถานที่ ระยะเวลา และอาหาร

ข้อ	ประเด็นเกี่ยวกับการจัดโครงการ	ระดับความคิดเห็น						ผลลัพธ์
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยระดับ	
๑.	สถานที่และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม	๓๒ (๒๗.๘๒)	๕๙ (๕๑.๓๑)	๒๓ (๒๐.๐๐)	๑ (๐.๘๗)	๐	๔.๐๖ (๘๑.๒๐)	มาก
๒.	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	๓๐ (๒๖.๐๙)	๖๒ (๕๓.๙๒)	๒๑ (๑๘.๒๖)	๒ (๑.๗๓)	๐	๔.๐๔ (๘๐.๘๐)	มาก
๓.	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๒๙ (๒๕.๒๑)	๖๕ (๕๖.๕๓)	๑๙ (๑๖.๕๓)	๒ (๑.๗๓)	๐	๔.๐๕ (๘๑.๐๐)	มาก
๔.	อาหาร และเครื่องดื่มต่างๆ มีความเหมาะสม	๓๖ (๓๑.๓๐)	๕๘ (๕๐.๔๔)	๑๘ (๑๕.๖๖)	๐	๓ (๒.๖๐)	๔.๐๗ (๘๑.๔๐)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							**๔.๐๖**	**มาก**
ร้อยละ							**๘๑.๒๐**	

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ ด้านความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ ด้านระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑ และด้านอาหารและเครื่องดื่มต่างๆ มีความเหมาะสม ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๐

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ตอบแบบประเมิน

- ขั้นตอนเวลา ควรเป็นเวลาไปตามกำหนดการอบรม
- ธูป เทียน โต๊ะหมู่บูชาควรปรับเป็นไฟฟ้า เพราะจะไม่ทำลายสุขภาพของทุกคนในห้องฝึกอบรม
- ควรมีเนื้อหาที่ตรงกับการปฏิบัติงาน เน้นที่พนักงานได้ความรู้เพิ่มขึ้น
- อยากจะให้พาไปเพิ่มศักยภาพที่ต่างจังหวัดเพื่อเพิ่มความรู้ด้านการจัดการ การปฏิบัติงานในหน้าที่
- ถ้ามีการอบรมครั้งหน้าให้เชิญวิทยากรจาก สตง. มาบรรยาย
- อยากให้มีอบรมอีก
- ดีแล้ว วิทยากรให้ความรู้ดีอยู่แล้ว

****