



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลเคียนซา โทร. ๐-๗๗๓๘-๗๓๖๑

ที่ สฎ ๕๒๘๐๑/

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา

๑. เรื่องเดิม

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคท้าย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาตรา ๖ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๒ ประกอบกับประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเคียนซา ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จึงได้จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เทศบาลตำบลเคียนซาขึ้น เพื่อให้คำปรึกษาด้านจริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และเป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคท้าย
๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาตรา ๖ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๒
๓. ประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงเห็นควรจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ).....

(นางวิไลภรณ์ บุญรอดรักษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

(ลงชื่อ).....



(นายกฤษฎา บุญปก)
นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

.....

(ลงชื่อ).....



(นายสุวิทย์ จินพัฒน์)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....

(ลงชื่อ).....



(นายวีรวัฒน์ เมืองน้อย)
ปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา

.....

(ลงชื่อ).....



(นายอภิชาติ สวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา



คำสั่งเทศบาลตำบลเคียนซา

ที่ ๕๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

ตามที่เทศบาลตำบลเคียนซา ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลเคียนซา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซา มีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือสำคัญกำกับความประพฤติของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๑ | กรรมการ |
| ๓. รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๒ | กรรมการ |
| ๔. ปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา | กรรมการ |
| ๕. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๒. นิติกร | กรรมการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม มีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษากรอบแนวทาง ควบคุม กำกับ ส่งเสริม ให้คำปรึกษา และตอบคำถาม แนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
๒. สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. เปิดเผยผลการดำเนินงานของคณะทำงานผ่านเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ดำเนินการอื่นใดตามประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอภิชาติ สวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา



ประกาศเทศบาลตำบลเคียนซา

เรื่อง ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ ตลอดจนกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน

ดังนั้น เทศบาลตำบลเคียนซา จึงจัดทำประกาศข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ถือเป็นแนวปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

/(๖) ให้ข้อมูล...

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอภิชาติ สวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา



ประกาศเทศบาลตำบลเคียนซา

เรื่อง แนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา
ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (Dos & Don'ts)

ตามที่เทศบาลตำบลเคียนซา ได้จัดทำประกาศข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ และเพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องชัดเจน

เทศบาลตำบลเคียนซา จึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (Dos & Don'ts) โดยการยกตัวอย่างการกระทำที่ควรทำหรือการกระทำที่ไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกได้ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. ข้อสัถย์ โดยการครองตนหรือการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

Dos	Don'ts
<input checked="" type="checkbox"/> ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ และตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่	<input type="checkbox"/> ไม่รักษาเวลา เพิกเฉย ขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
<input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตามหลักนิติธรรมเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ	<input type="checkbox"/> ใช้เวลาในการทำงานบนประโยชน์ส่วนตน
<input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	<input type="checkbox"/> ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
<input checked="" type="checkbox"/> ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย	<input type="checkbox"/> แสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้จากตำแหน่งหน้าที่ หรือ ประโยชน์อื่นใดที่มีชอบด้วยกฎหมาย
<input checked="" type="checkbox"/> มีสำนึก รักษาคำพูด และกล้ารับผิดชอบจากการกระทำของตน	<input type="checkbox"/> ไม่มีสำนึก ไม่รักษาคำพูด และไม่กล้ารับผิดชอบจากการกระทำของตน
<input checked="" type="checkbox"/> รักษาความลับของทางราชการ	<input type="checkbox"/> ปิดเผยความลับของทางราชการ

๒. เป็นธรรม การปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง เท่าเทียม เสมอภาค ปราศจากอคติในการ

ปฏิบัติงาน

Dos	Don'ts
<input checked="" type="checkbox"/> วางตนเป็นกลาง มีความเสมอภาค ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เอา رأดเอาเปรียบผู้อื่น	<input type="checkbox"/> เลือกปฏิบัติ ขาดความเป็นกลาง ขาดความเสมอภาค มีอคติ และเอา رأดเอาเปรียบผู้อื่น
<input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของพยานหลักฐานมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานโดยใช้ ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าบนพื้นฐานของพยานหลักฐาน
<input checked="" type="checkbox"/> ยึดมั่นในความถูกต้อง กล้าหาญ ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพล	<input type="checkbox"/> เกรงกลัวต่ออิทธิพล ไม่ยึดมั่นหรือยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๓. มืออาชีพ การปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาผลงาน บูรณาการการทำงาน นำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Dos	Don'ts
<input checked="" type="checkbox"/> เปิดรับการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้รอบรู้และเชี่ยวชาญ เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวมถึงแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่รักษาเวลา เพิกเฉย ขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
<input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง มีคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและไม่ล่าช้า	<input checked="" type="checkbox"/> ใช้เวลาในการทำงานบนประโยชน์ส่วนตน
<input checked="" type="checkbox"/> วางแผนการทำงาน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
<input checked="" type="checkbox"/> ปรับปรุง พัฒนางาน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="checkbox"/> แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้จากตำแหน่งหน้าที่ หรือ ประโยชน์อื่นใดที่มีขอบด้วยกฎหมาย
<input checked="" type="checkbox"/> บูรณาการการทำงานและทำงานเป็นทีม	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีลัทธิ ไม่รักษาคำพูด และไม่กล้ารับผิดชอบจากการกระทำของตน
	<input checked="" type="checkbox"/> เปิดเผยความลับของทางราชการ

๔. โปร่งใส การแสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไป ตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงให้เป็นທີ່ประจักษ์ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

Dos	Don'ts
<input checked="" type="checkbox"/> เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เชื่อถือได้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบอย่างตรงไปตรงมาภายในขอบเขตของกฎหมาย	<input checked="" type="checkbox"/> ปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงตามขอบเขตของกฎหมาย
<input checked="" type="checkbox"/> อธิบายข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริงและสามารถชี้แจงเหตุผลของการตัดสินใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบภายในขอบเขตของกฎหมาย	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่อธิบายข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงและไม่ชี้แจงหรือให้เหตุผลของการตัดสินใจได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา
<input checked="" type="checkbox"/> พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้โปร่งใส เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย	<input checked="" type="checkbox"/> ขาดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้โปร่งใส ทำให้ผู้อื่นเข้าถึงข้อมูลได้ยาก
<input checked="" type="checkbox"/> ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสีย	<input checked="" type="checkbox"/> เพิกเฉยหรือขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อมูล

๕. ตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามาตรวจสอบติดตาม ความเป็นไป ผลการดำเนินงาน รวมถึงแสดงความคิดเห็นให้ข้อสงสัยและข้อสังเกต

Dos	Don'ts
<input checked="" type="checkbox"/> สร้างกลไก วิธีการ และช่องทางต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผล	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่เปิดโอกาส กีดกัน และเอื้อให้เกิดการปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบ
<input checked="" type="checkbox"/> สามารถรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ	<input checked="" type="checkbox"/> ขาดการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ
<input checked="" type="checkbox"/> รับฟังข้อคิดเห็น ข้อสงสัย และข้อสังเกตพร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข	<input checked="" type="checkbox"/> เพิกเฉยหรือปฏิเสธการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อสงสัยและข้อสังเกต

โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (DOS & Don'ts) เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



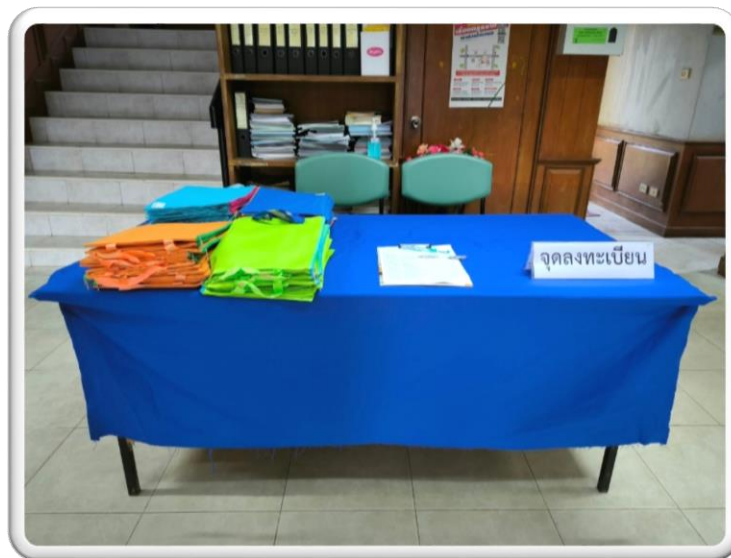
(นายอภิชาติ สวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา

ประมวลภาพการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๗-๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน, เทศบาลตำบลบ้านเชี่ยวหลาน และเดอะภูเก็ตแอทเชี่ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๗.๐๐-๐๗.๓๐ น. ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม และเตรียมตัวเพื่อเดินทางออกจากเทศบาลตำบลเคียนซา มุ่งหน้าสู่เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอ บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



❖ การลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม และเตรียมตัวเพื่อเดินทางออกจากเทศบาลตำบลเคียนซา มุ่งหน้าสู่เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ รับชมวิดีโอทัศน์ แนะนำจากเทศบาลตำบลบ้านตาขุน



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๐๙.๓๐ น. ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี นายวีรวัฒน์ เมืองน้อย ปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา กล่าวรายงาน การฝึกอบรม



❖ นายอภิชาติ สวัสดิ์ นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา กล่าวเปิดงานการฝึกอบรม



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง **คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ และการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ** โดย นายภานุพงษ์ ประสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณะท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาเห็นว่า ท้องถิ่นหมู่ที่ ๓ และท้องถิ่นหมู่ที่ ๔ ตำบลเขาวง ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งที่ว่าการอำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสภาพอันสมควรยกฐานะขึ้นเป็นสุขาภิบาลได้ ควรจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลเพื่อเป็นประโยชน์ในการทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ.๒๔๙๕ จึงให้ยกฐานะท้องถิ่นหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ตำบลเขาวง อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสุขาภิบาล มีชื่อว่า "สุขาภิบาลเขาวง อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี" และให้มีเขตดังต่อไปนี้

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ตรงปากคลองบางสาวฝั่งตะวันตก

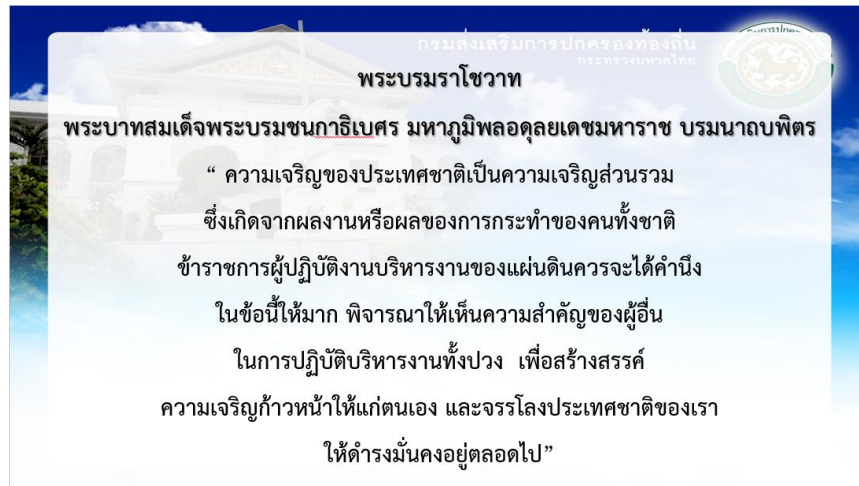
ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๑ เลียบฝั่งคลองบางสาวฝั่งตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านถนนสายสุราษฎร์ธานี-ตะกั่วป่า ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่มุมสะพานข้ามคลองบางสาวฝั่งใต้ ตรงหลัก กม.ที่ ๕๕.๘๐๐

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตัดข้ามภูเขาถ้าไทร ข้ามภูเขาแรดบางส่วน ไปจดเขตอำเภอพนม ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ตรงเส้นแบ่งเขตระหว่างอำเภอบ้านตาขุน กับอำเภอพนม ที่บ้านไม้ดำ จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านถนนสายสุราษฎร์ธานี-ตะกั่วป่า ตรงหลัก กม.ที่ ๖๐.๒๒๐ ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งอยู่บ้านย่านโลน ฝั่งคลองพุมดวงฝั่งใต้

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เลียบฝั่งคลองพุมดวงฝั่งใต้ ไปทางทิศเหนือ และทิศตะวันออก จนบรรจบหลักเขตที่ ๑



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง **คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ และการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ** โดย นายภานุพงษ์ ประสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณสุขท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

คุณธรรม

- ▶ VIRTUE ความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน คือความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชินประพละดีดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต
- ▶ MERIT เป็นความดีงามทางกายภาพ คือความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก เช่น มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม
- ▶ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒
“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม

หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม หรือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ระบบ หมายถึง ทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

องค์ประกอบของจริยธรรม

๑. เป็นความประพฤติ
๒. สะท้อนความนึกคิดและจิตสำนึก
๓. เกิดการกระทำดี ไม่มุ่งให้เกิดผลร้าย
๔. สร้างผลดีแก่ตนเองและผู้อื่น

“ทำไมเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีคุณธรรมจริยธรรม”

- ▶ งานราชการเป็นการบริการสาธารณะโดยหน่วยงานของรัฐ ใช้อำนาจรัฐในการปฏิบัติงาน
- ▶ เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับดูแล ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสาธารณะและทรัพยากรของชาติ เป็นผู้ให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ

❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง **คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ และการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ** โดย นายภานุพงษ์ ประสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณะท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร

การประพฤติมิชอบในระบบราชการ สืบเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ละเมิดจริยธรรมทำให้มีการกระทำหรือดเว้นการกระทำใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบางกรณีเป็นกระทำผิดทางวินัย อาจมีสาเหตุสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยภายใน เช่น ๑) โลก โกรธ หลง ๒) ทุกข์ โศก โรค ภัย ๓) ขาดวินัยในตนเอง ๔) ความจำเป็นชักนำ ๕) ความกดดันทางอารมณ์ ๖) มีค่านิยมที่ผิด ๗) ความสับสนและความไม่เข้าใจในหลักศีลธรรม

๒. ปัจจัยภายนอก เช่น ๑) อบายมุข ๒) โอกาสเปิดช่องล่อใจ ๓) เห็นตัวอย่างที่ไม่ดี ๔) ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน ๕) อิทธิพลบีบบังคับ และ ๖) ขาดมาตรการควบคุมและการตรวจสอบ

ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ❖ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๘ เมษายน ๒๕๖๕
- ❖ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๘ เมษายน ๒๕๖๕
- ❖ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

จริยธรรมหลัก ๗ ประการ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ... การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข...
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ...

ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๑๐. พึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และมีมติของที่ประชุมโดยเคร่งครัด

๑. รักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงของ อปท. ไม่กระทำการใดๆ ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศและสภาท้องถิ่น
๒. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม
๓. เคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น..ไม่นำเรื่องเท็จมาอภิปรายแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
๔. ไม่ข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้ายบุคคลอื่นในที่ประชุม บริเวณสภา หรือที่อื่นใด
๕. อุทิศเวลาให้กับการประชุม ไม่ขาดประชุมโดยไม่จำเป็น
๖. พิจารณาข้อบัญญัติ ญัตติ กระทำ หรือร้องทุกข์ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ประเทศและประชาชนส่วนรวมโดยเร็ว
๗. พิจารณาและให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งใดตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมทางจริยธรรม
๘. รมีตระหนักการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใกล้ชิดมิให้กระทำการเสื่อมเสีย
๙. เสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหรือสาธารณะเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไร้ราชการ ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย
๑๑. ให้แจ้งประธานสภาท้องถิ่นทราบข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ตนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม
๑๐. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ให้เกียรติและเคารพสถานที่ สำรวม กิริยาวาจาในที่ประชุมสภา

❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง **คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ และการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ** โดย นายภานุพงษ์ ประสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณะท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

- ◆ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- ◆ การละเว้นการใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ (Conflict of Interest)
- ◆ ความพร้อมรับผิด (Accountability)
- ◆ ความเปิดเผยและโปร่งใส (Openness/Transparency)

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

- ◆ มาตรฐานเกี่ยวกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่
- ◆ ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ
- ◆ แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่
- ◆ ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
- ◆ การติดตามดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่

I AM READY

- I = Integrity มีศักดิ์ศรี (ยึดมั่นในความถูกต้อง สุจริต เทียงธรรม)
- A = Activeness ขยันตั้งใจทำงาน (บริการ/แก้ไขปัญหาให้กับประชาชน)
- M = Morality มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม
- R = Relevance รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
- E = Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (คุณภาพ ดัชนี ประเมินผล)
- A = Accountability รับผิดชอบต่อผลงาน ประชาชน
- D = Democracy มีใจ/การกระทำเป็นประชาธิปไตย (มีส่วนร่วม โปร่งใส)
- Y = Yield มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน



❖ นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา มอบของสมนาคุณแด่ นายฉลอง วิเชียรแก้ว นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาขุน และถ่ายภาพร่วมกัน ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ ทำกิจกรรม walk rally แบ่งเป็น ๔ ฐาน โดยมีวิทยากรแบ่งกลุ่มประจำฐานๆ ละ ๑ คน ดังนี้

ฐานที่ ๑ : พอเพียง = เพียงพอ โดย นางวิภารัตน์ วรรณนุช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ฐานที่ ๒ : คนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง โดย นางสาวอรพินท์ ศรีสุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สังกัดสำนักการศึกษาฯ และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ฐานที่ ๓ : N P M โดย นางสาวรุ่งตะวัน นันทยานนท์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ฐานที่ ๔ : Dream Team โดย นายทวีชัย สมพันธ์ ตำแหน่ง ท้องถิ่นอำเภอพุนพิน

ณ เดอะภูเก็ตวันบูทีคแอทเซียวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



❖ **ฐานที่ ๑ : พอเพียง = เพียงพอ**

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานมานานกว่า ๓๐ ปี เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวัฒนธรรมไทย เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้ และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ที่สำคัญจะต้องมี “สติ ปัญญา และความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง จึงประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

๑. **ความพอประมาณ** หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
๒. **ความมีเหตุผล** หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ
๓. **ภูมิคุ้มกัน** หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

โดยมี **เงื่อนไข** ของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ๒ ประการ ดังนี้

๑. **เงื่อนไขความรู้** ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ
๒. **เงื่อนไขคุณธรรม** ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

❖ **ฐานที่ ๑ : พอเพียง = เพียงพอ**



❖ ฐานที่ ๒ : คนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง

‘คนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง’

ท่านพุทธทาสได้กล่าวไว้ในบทความธรรมะเรื่อง คนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง ตอนหนึ่งว่า “ในโลกนี้ จะให้ลัทธิไหนครองโลกไม่สำคัญ ขอแต่ให้เป็น คนดี ก็พอแล้ว” จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญกับ คนดีมากกว่าลัทธิ ความเชื่ออื่นๆ

การเป็นคนดี เราต้องเริ่มจากภายในสู่ภายนอก เริ่มจากจิตใจ เริ่มจากความคิด แล้วมุ่งสู่การกระทำ เมื่อเราทำดี คนในสังคมเริ่มมองเห็น และประพฤติกรรมตาม สังคมที่วาดไว้ในอุดมคติก็สามารถเป็นจริงได้ เพียงเรายึดและปฏิบัติตามคำกล่าวของท่านพุทธทาสที่ว่า “เป็นคนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง”

การเป็นคนเก่งแล้ว เราควรต้องเป็นคนดีด้วย สังคมจึงจะสงบสุข ดังคำกล่าวที่ว่า “คนดีคนเดียว ย่อมทำให้โลกร่มเย็นได้” ฉะนั้นคนในสังคมจะต้องเริ่มปรับมุมมองใหม่ เราให้เกียรติคนดี เราส่งเสริมคนดีให้มากขึ้น พร้อมกับการพัฒนาความเก่ง สังคมที่มองเห็นค่าความสำคัญของคนดี มักเป็นสังคมที่เจริญ สังคมที่มีแต่คนดีไม่ใช่มีเพียงภาพในอุดมคติเท่านั้น

“คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร การที่องค์กรจะเคลื่อนไปข้างหน้าได้หรือไม่ขึ้น ก็ขึ้นอยู่กับ “คน” เป็นสำคัญ ดังนั้น หลายองค์กรโดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ ที่เห็นความสำคัญต่างก็แย่งกันแสวงหาคนที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดได้ ซึ่งจะ เป็นใครไปไม่ได้ หากไม่ใช่

“คนเก่ง” ยิ่งองค์กรไหนสามารถรวบรวมคนเก่งเข้ามาไว้รวมกันในองค์กรมากเท่าไร องค์กรนั้นก็ยิ่งมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเร็วเท่านั้นแต่ในความเป็นจริงแล้ว การที่องค์กรมีแต่คนเก่งก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำให้อยู่รอดปลอดภัยไปจนตลอดรอดฝั่ง ถ้าคนเก่งเหล่านั้นใช้ความเก่งในทางที่ผิด เช่น การคอร์รัปชัน การยกยอกทรัพย์สินขององค์กร การหลอกลวงผู้รับบริการ การไม่ซื่อสัตย์ต่อผู้รับบริการ การเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ก็สามารถทำองค์กรเสียหายได้เช่นกัน เพราะหากมีแต่คนเก่งแต่ทำตัวไม่ดี ก็ทำให้องค์กรเสื่อมเสีย ที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็ไปไม่รอด

ดังนั้น “คนเก่ง” จึงไม่ได้เป็นคำตอบที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรในปัจจุบันอีกต่อไปแล้ว หากแต่ต้องเป็น “คนดี” ด้วย คือทั้ง “เก่งและดี” จึงถือเป็น “สุดยอดคน” ที่หลายองค์กรต้องการครอบครอง เพราะนอกเหนือจากความเก่ง คนดีจะมีจิตสำนึกความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมากกว่าคนปกติทั่วไป ทำให้เขามีความซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ไม่หลอกลวงผู้รับบริการและไม่ยกยอกทรัพย์สินของหน่วยงาน ฯลฯ อันเป็นการสร้างชื่อเสียงให้องค์กร ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะประชาชนในเขตพื้นที่

❖ ฐานที่ ๒ : คนดีสำคัญกว่าทุกสิ่ง



❖ ฐานที่ ๓ : N P M

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน

Hood^[๒] เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ ๗ ประการ คือ

๑. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึงให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุลพินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

๒. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงาน และการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

๓. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี

๔. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต ให้เงินสนับสนุนแยกกัน และติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ

๕. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น

๖. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้าราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล

๗. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพิ่มวินัยการทำงาน หยุดยั้งการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ และ “ทำงานมากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (do more with less)



❖ **ฐานที่ ๔ : Dream Team**

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

คนถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับคนในองค์กร บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด

ทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติของผู้ร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างกัน หากบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่สวนทางกัน ไม่ยอมรับทัศนคติกันและกัน ก็ย่อมยากที่จะเกิดมนุษยสัมพันธ์อันดี หากทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันแล้วก็ย่อมทำให้สามารถกำหนดทิศทางร่วมกันได้ง่ายและชัดเจนขึ้นได้ด้วย ทัศนคตินั้นตั้งแต่เรื่องของทัศนคติในการทำงาน ไปจนถึงทัศนคติเกี่ยวกับคนด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร (Working Environmental & Organization Culture)

ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ได้ง่ายขึ้นก็คือเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของกายภาพที่เป็นเรื่องของสถานที่และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ไปจนถึงเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่แก่งแย่งชิงดี หรือทะเลาะเบาะแว้งกันจนทำให้งานและองค์กรเสียหาย นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญเพราะมันเอื้อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ง่ายขึ้น หากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อย่างเช่นองค์กรที่มีวัฒนธรรมของการแข่งขันส่วนบุคคลที่สูง ก็ยากที่จะทำให้องค์กรเกิดมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันได้

การเคารพและเชื่อถือซึ่งกันและกัน (Respect)

การเคารพซึ่งความต่างของกันและกันจะทำให้เราให้เกิดเกียรติผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวทุกคนซึ่งไม่มีใครเหมือนกัน และนั่นจะส่งผลให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นได้ในองค์กร หากเราเห็นแก่ตัว เอาตนเป็นใหญ่ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ก็ย่อมต้องทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ง่าย มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันก็จะมีปัญหาตามมาเช่นกัน

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

หากองค์กรมีปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทุกรูปแบบแล้ว แต่ล้มเหลวเรื่องระบบการทำงานที่ดี หรือไม่ส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ก็อาจทำให้มนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความสั่นคลอนได้ องค์กรควรใส่ใจและฝึกการทำงานเป็นระบบทีมจนกลายเป็นวิถีปกติ เพราะระบบการทำงานเป็นทีมนี้แหละที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพัฒนาต่อไปให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

❖ **ฐานที่ ๔ : Dream Team**



❖ วันศุกร์ ที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สำหรับข้าราชการในยุคดิจิทัล โดย นายเชาวลิต ช่วยสงค์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครอบคลุมพื้นที่ ๕ หมู่บ้าน ๑๒ ชุมชน อยู่ห่างทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยห่างจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านตาขุนประมาณ ๑๓ กิโลเมตร เขตพื้นที่ทั้งหมดเป็นพื้นที่จัดสรรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนรัชชประภา ราษฎรส่วนใหญ่อพยพมาจากตำบลไทรสร ซึ่งเป็นที่ตั้งเชื้อนรัชชประภาในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๓๑๗.๐๖๘ ตารางกิโลเมตร ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีถนนลาดยางสายเชื้อนรัชชประภา-อ.คีรีรัฐนิคม ตัดผ่านกลางชุมชน

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลนาคา กิ่งอำเภอสูขำราษฎร์ จังหวัดระนอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลคลองศก, ตำบลพังกาญจน์ อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี และตำบลกระ อำเภอกูระบุรี จังหวัดพังงา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพะแสง, ตำบลพรุไทย อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลกระ, ตำบลแม่นางขาว อำเภอกูระบุรี จังหวัดพังงาและ ตำบลกำพวน ตำบลนาคา จังหวัดระนอง



เทศบาลตำบล บ้านเขี้ยวหลาน

ควีรางวัลชมเชย
การคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่มีการบริหารจัดการที่ดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รับเงินรางวัล 800,000.- บาท

๒๕๖๖ 800'000'- บาท

/วันศุกร์ ที่ ๘...

❖ วันศุกร์ ที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สำหรับข้าราชการในยุคดิจิทัล โดย นายชาวลิต ช่วยสงค์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การเตรียมพร้อมการรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศและการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ e-Government คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ กลุ่มทักษะ คือ

- (๑) ความสามารถด้านความเข้าใจ (Digital Literacy)
- (๒) ความสามารถด้านการควบคุมกำกับและปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
- (๓) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
- (๔) ความสามารถด้านการออกแบบ กระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)
- (๕) ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project management)
- (๖) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
- (๗) ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

สถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๑ สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่เรียกว่า Disruption อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้บริบทในการปฏิสัมพันธ์หรือเชื่อมต่องานกัน แตกต่างจากในอดีตอย่างสิ้นเชิง อาทิ Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IOTs) ทำให้อุปกรณ์/ระบบคอมพิวเตอร์ทำงานแทนคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลสูงกว่า อย่างก้าวกระโดด FinTech ทำให้ระบบการเงินโลกเปลี่ยนไปอยู่บนมือถือ เทคโนโลยี Blockchain จะทำให้การบริการต่างๆ รวมถึงระบบการตรวจสอบทุกอย่างเป็นไปได้ง่าย ความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีทำให้การรับข่าวสารข้อมูลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ก็จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้น แม่นยำขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความคาดหวังจากประชาชน/ภาคเอกชนต่อการบริหารจัดการ และการบริการที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น และภาคราชการมีความจำเป็นต้องเร่งปรับตัว ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี/การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบ Disruption ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข. บัญญัติให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดผล ดังนี้

๒.๒.๑ การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒.๒.๒ บูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

๒.๒.๓ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

๒.๒.๔ การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๕ การปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การแข่งขันในโลกยุคใหม่จะมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมหรือ Value เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างนวัตกรรมหรือคุณค่าดังกล่าวอาจนำเทคโนโลยีมาใช้หรืออาจสร้างโดยไม่ใช้นวัตกรรมก็ได้ ประเด็นสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) และวัฒนธรรมทำให้ข้าราชการต้องมุ่งเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และนำความรู้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถปรับใช้เทคโนโลยีในงานเพื่อการบริการประชาชนที่รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง มีการวิเคราะห์ข้อมูล/การเชื่อมโยงข้อมูล ให้กลายเป็น Big Data เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐเกิดการบูรณาการข้อมูลเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงมีการกำหนดประเด็นหรือแก้ไขข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริบทการทำงานของภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในโลกยุคดิจิทัลได้ อาทิ การบริการขนส่งสาธารณะ เช่น Grab, Uber เป็นต้น

๒.๓ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ

๒.๓.๑ สถานการณ์ที่มาจากแนวโน้มสำคัญในอนาคต (Mega Trends) อาทิ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Shifts) การเปลี่ยนขั้วอำนาจเศรษฐกิจโลก (Shift in Global Economic Power) การเติบโตของสังคมเมือง (Accelerating Urbanisation) การลดลงของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงสภาวะอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change) ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี (Technological Breakthroughs)

๒.๓.๒ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ ของโลกจะมีมากขึ้น ศูนย์กลางอำนาจทางเศรษฐกิจจะย้ายมาอยู่ที่เอเชีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของไทย ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ

๒.๓.๓ ความต้องการของสังคมในเรื่องธรรมาภิบาลของระบบราชการที่มีการเรียกร้องอย่างต่อเนื่องทั้งจากธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และความต้องการของสังคมที่ต้องการเข้ามา มีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเรียกร้องให้รัฐบาลเร่งแก้ไข ปัญหาในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่ต่างประเทศ ให้ความสำคัญและมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของประเทศ อาทิ ปัญหาด้านการคอร์รัปชันในภาครัฐ ปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงการบริหารงานภาครัฐที่ต้องเปิดกว้างและโปร่งใส มีระบบดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อให้บริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ ได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัญหาที่ภาครัฐต้องเร่งปรับปรุงหรือพัฒนาให้เป็นไปตามข้อบังคับตามมาตรฐานสากล

๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และระบบดิจิทัลเพื่อให้ภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีประเด็นสำคัญที่ส่งผล ต่อการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ ดังนี้

๒.๔.๑ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติกลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนา ทักษะและสมรรถนะใหม่ เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets) แผนงานที่ ๔ สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่อย่าง ต่อเนื่อง โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีค่านิยมและอุดมการณ์ที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แยกผลประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์สาธารณะ ดำรงตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เจ้าหน้าที่ของ รัฐมีกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) มีกลไกและมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ จากการใช้อำนาจที่ไม่เป็น ธรรมโดยผู้บังคับบัญชา เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษา คนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๕ : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงานที่ ๒ ให้ทุกองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือหน่วยงานของรัฐ นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ใน การบริหารงานบุคคล และแผนงานที่ ๓ ส่งเสริมการใช้พฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนดหลักเกณฑ์การใช้พฤติกรรมคุณธรรมและ จริยธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การย้ายตำแหน่ง เป็นต้น โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นร้อยละ ของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐมีแผนการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมและนำไปบังคับใช้ในการบริหารบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔.๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบ ประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องปราม

กลยุทธ์ที่ ๑ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เป็น “คนดี คนเก่ง คนกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง” และให้จัดทำตัวชี้วัดและ วิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหาร และให้มีระบบเพื่อใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง รวมถึงกำหนดเส้นทาง การรับราชการ (Career Path) การสืบทอดงาน (Succession Planning) ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ที่ชัดเจน เปิดเผย และตรวจสอบได้จากประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชามีมาตรการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต และประพฤตินิชอบและเป็นตัวอย่างในการ บริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือ ความผิดทางอาญา โดยให้มีระบบการปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณธรรมความซื่อตรง (Integrity) โดยเน้นความซื่อตรงต่อหน้าที่ (ซื่อสัตย์สุจริต วิริยะอุตสาหะ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด) และ ซื่อตรง ต่อประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕ ให้เจ้าพนักงานของรัฐบริการประชาชนตามหน้าที่ที่ได้รับ โดยไม่คำนึงถึงอามิส สินจ้าง โดยให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยต้องปลุกจิตสำนึกจิตบริการให้กับเจ้าพนักงานของรัฐ

กลยุทธ์ที่ ๖ ให้มีการแสดงฐานะทางการเงินของเจ้าพนักงานของรัฐที่เปิดเผย ตรวจสอบได้

ประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ด้านการปราบปราม กลยุทธ์ที่ ๑ ออกแบบกระบวนการบริหารคดี ใหม่ ให้มีขั้นตอนเท่าที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และจัดให้มีประมวลความประพฤติ (Code of conducts) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ ที่กำหนดการกระทำผิด ที่เชื่อมโยงระหว่างความผิดทางจริยธรรม ความผิด วินัย และความผิดกฎหมายอย่างชัดเจน ในรูปแบบของให้กระทำและไม่ให้กระทำ ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมที่ดี ถูกต้อง และเป็นธรรมตาม ความร้ายแรงแห่งการกระทำ

๒.๕ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เรื่องจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล หรือ Digital Ethics and Privacy เป็นประเด็นที่ทั่วโลกกล่าวถึงและได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อยๆ โดยภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศได้ยกระดับจริยธรรมและ ความเป็นส่วนตัวของการใช้เทคโนโลยีและ ปัญญาประดิษฐ์ และมีการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อกระตุ้นให้คนในสังคมสนใจและให้ความสำคัญกับการที่ภาคเอกชนและภาครัฐได้นำข้อมูลของตนไปใช้ รวมถึงการดำเนินนโยบายเพื่อป้องกันปัญหาจากการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่อาจเกิดขึ้น ไม่ใช่รอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไขในภายหลัง

๒.๖ Digital Ethics หรือจริยธรรมบนโลกดิจิทัล เป็นกฎเกณฑ์หรือข้อตกลงที่ประชาชน หรือ ผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็น มาตรการในการป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดจริยธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยี สื่อสารเพื่อทำร้ายคนอื่นให้เกิดความเสียหาย หรือก่อความวุ่นวายให้เกิดขึ้นในสังคม หรือการขโมย และเข้าถึงข้อมูลของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับ อนุญาต รวมถึงการละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น และเมื่อพิจารณาถึงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ จะกล่าวถึงใน ๔ ประเด็น หรือที่เรียกโดยย่อว่า PAPA ประกอบด้วย

๒.๖.๑ ความเป็นส่วนตัว หรือ Information Privacy (P) เป็นสิทธิของเจ้าของข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อใช้ในการควบคุมข้อมูลของตนเองในการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้อื่นได้เห็น หรือเข้าถึงได้ หรือไม่ให้เห็นหรือเข้าถึง ไม่ได้ สิทธิที่ว่านี้ครอบคลุมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร

๒.๖.๒ ความถูกต้อง หรือ Information Accuracy (A) แสดงถึงความรับผิดชอบของ เจ้าของข้อมูลหรือผู้ทำการจัดเก็บข้อมูล เพื่อรับรองว่าข้อมูลที่จัดเก็บมีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความ ถูกต้องของข้อมูลและการบันทึกข้อมูลนั้นด้วย

๒.๖.๓ สิทธิความเป็นเจ้าของ หรือ Intellectual Property (P) เป็นสิทธิ หรือการเป็น เจ้าของในสิ่งที่เป็นผลผลิตทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งกฎหมายรับรองว่ามีอยู่เหนือสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ ทางปัญญา แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ประเภทแรก ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมาย การค้า การออกแบบอุตสาหกรรม ความลับทางการค้า และสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ และประเภทที่สอง คือ ลิขสิทธิ์ หมายถึง งานหรือความคิดสร้างสรรค์ในสาขาวรรณกรรม ศิลปกรรม ดนตรี งานภาพยนตร์ งานด้านอื่น ในทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงโปรแกรมคอมพิวเตอร์และฐานข้อมูล

๒.๖.๔ การเข้าถึงข้อมูล หรือ Data Accessibility (A) เป็นการกำหนดสิทธิและความ รับผิดชอบในการเข้าใช้งานข้อมูลเพื่อป้องกันการเข้าไปดำเนินการต่างๆ กับข้อมูลของผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล และเป็นการรักษาความลับของข้อมูลไม่ใหรั่วไหล และโดยที่ปัจจุบันการ ใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้กรอบจริยธรรมที่เป็นข้อตกลงร่วมของ สังคมอาจไม่เพียงพอหรือไม่ อาจบังคับใช้ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญและ ตระหนักถึงผลกระทบจากกลไกการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่มีทิศทางจะละเมิดกรอบจริยธรรมมากขึ้น โดยถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของสังคมในยุคดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

❖ วันศุกร์ ที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สำหรับข้าราชการในยุคดิจิทัล โดย นายชาวลิต ช่วยสงค์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี





- ❖ นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา มอบของสมนาคุณแด่ นายเชาวลิต ช่วยสงค์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเขี้ยวหลาน และถ่ายภาพร่วมกัน ณ เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



❖ วันศุกร์ ที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. กิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยวิทยากรกลุ่มจากเทศบาลตำบลเคียนซา ณ เทศบาลตำบลบ้านเขี้ยวหวาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการแบ่งสีประจำกลุ่มออกเป็น ๔ สี คือ สีเขียวแซ่บซ่า สีฟ้าเพี้ยวฟ้า สีชมพูพริ้งพริ้ง และสีเหลืองชูซ่า



และประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

➢ **เกมส์ใบ้คำด้วยท่าทาง** ช่วยในการฝึกไหวพริบ เซวรนปัญญา ผู้ที่เล่นปริศนาคำทายจะได้ฝึกคิดแก้ปมปริศนา ปริศนาคำทายเกิดจากกรอบความคิดที่สร้างสรรค์ การจะคลี่คลายปมปริศนาได้ ต้องคิดอย่างรอบด้านและคิดแบบนอกกรอบ ผู้ที่จะเข้าใจและหาทางไขปริศนาได้นั้น ต้องมองโจทย์อย่างถี่ถ้วน และคิดอย่างรอบคอบ



➤ เกมสักระชิบส่งสาร สามารถฝึกการฟังและได้ข้อคิดว่า ในการพูด ฟังเรื่องใดๆ หากเป็นเรื่องที่ เล่ากันต่อๆ มา อาจมีการสื่อสารที่ผิดพลาดได้ สามารถประยุกต์โดยนำข้อความในการใช้ชีวิตประจำวันที่เป็น สารสำคัญมาใช้ในการกระชิบ



➤ เกมสักระแตกลูกโป่ง



➤ เกมสักระแทกลูกโป่ง



รายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๗-๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ เทศบาลตำบลบ้านตาขุน, เทศบาลตำบลบ้านเข็ยวหลาน และเดอะภูเก็ตแอทเข็ยวหลาน อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. นายอภิชาติ สวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา
๒. นางปิยวรรณ กระสันต์	รองนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา
๓. นายชวน อีสสระทะ	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา
๔. นายยุทธพงศ์ เมาลีกุล	ประธานสภาเทศบาลตำบลเคียนซา
๕. นายประจักษ์ สุริยาพิทักษ์	รองประธานสภาเทศบาล
๖. นายธราดล แซ่ลีม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๗. นายจรัล กมลจิตรุ่งเรือง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๘. นายอนุกุล คุ่มประยูร	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๙. นายวีรวัฒน์ เมืองน้อย	ปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา
๑๐. นายสุวิทย์ จินพัฒน์	รองปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา
๑๑. นางสาวเจตนาถ แซ่เจ็ย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๑๒. นางสาวกนกวรรณ รักสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๓. นายกฤษฎา บุญปก	นิติกรชำนาญการ
๑๔. นายณัฐ ศรีนาค	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๕. นางวิไลภรณ์ บุญรอดรักษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๖. นางสาวจรัสรัตน์ รักชาติ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ
๑๗. นายจารึก ชูราศรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๘. นางสาวหทัยชนก ขุนชัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๙. นางสาวจรรยา สุกุลหนู	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒๐. นางฐรินดา เพชรพริ้ม	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๒๑. นางจรีพร อีสสระทะ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๒๒. นางสาวยุพาพร ชุมแป้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
๒๓. นายธนรัช ละหารเพ็ชร	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒๔. นายยศดนัย ชัยยศ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวศรัณญา ยลธรรม์ธรรม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๒๖. นายวินัย มานอก	เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน
๒๗. นางวาสนา คงอูดหนูน	ครู
๒๘. นางสาวเพลินพิศ วุฒิพงษ์	ครู
๒๙. นางสาววรรณวิภา คงทิม	ครู
๓๐. นางธนิดา เข็ยมวัชระ	ครู
๓๑. น.ส. นิตยา จันทร์ภิบาล	ครู
๓๒. นางจันทิมา สุขกราย	ครู
๓๓. นางสาวรจนา ประพัฒน์	ครู
๓๔. นางสาวศิริรัตน์ คงมาก	ครู
๓๕. นางสาวธีรนนท์ หล่อพันธ์	ครู
๓๖. นายดำรง แซ่ลีม	พนักงานขับรถยนต์

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ๓๗. นายวรพัชร อุ่นคงทอง | พนักงานขับรถยนต์ |
| ๓๘. นางสาววิศรา วุฒิพงษ์ | ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ |
| ๓๙. นางสาวปภาดา นาคกุล | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๔๐. นางสาวพิณสุวรรณ สุวรรณศักดิ์ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร |
| ๔๑. นางจันทนา ประมูล | ผู้ดูแลเด็ก |
| ๔๒. นางสาววิชา ชูศรี | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล |
| ๔๓. นางทิพวัลย์ วิเชียร | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๔๔. นายदनัย อีสสระทะ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๔๕. นายขวัญชัย เสนะเกษตร | ผู้ช่วยนายช่างโยธา |
| ๔๖. นายดิเรก มธุระเมธาวิ | พนักงานขับรถยนต์ |
| ๔๗. นายศุภชัย สุดใหม่ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๔๘. นายทองคำ ทุมวงษ์ | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๔๙. นางจิรนนท์ จิตุมิตร | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๕๐. นางสาวจันทร์จิรา สวัสดิ์รักษา | คนงาน |
| ๕๑. นางสาวเกศกานดา สัมพันธ์ | คนสวน |
| ๕๒. นางสาวสโรชา แชน่บ่าง | คนงาน |
| ๕๓. นางสาวนุจรณ์ เพชรหิ่ต | คนสวน |
| ๕๔. นายกิตติศักดิ์ มลิวัล | คนงานดับเพลิง |