****

**คู่มือ**

**มาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก**

**กระบวนงาน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น**

**เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

**อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง**

**สำนักปลัด**

**เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

**โทร 0 5402 0991**

**www.tungpheung.go.th**

**คำนำ**

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แกไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแกองคกรปกครองทองถิ่น พ.ศ. 2542 กําหนดใหเทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการเข้าไปแกไขปญหาในเขตพื้นที่ใหตรงกับความตองการของประชาชน เพื่อประโยชนของประชาชนในทองถิ่นของตนเองตามมาตรา 16

ทั้งนี้ภารกิจ อํานาจหนาที่ของเทศบาล คือ การพัฒนาทองถิ่นของเทศบาล เปนการสราง ความเขมแข็งของชุมชนในการรวมคิด รวมแกไขปญหา รวมสราง รวมจัดทํา สงเสริมความเขมแข็งของชุมชนใน เขตพื้นที่ ของเทศบาลตําบลทุ่งผึ้ง โดยใหชุมชนมีสวนรวมในการพัฒนาทองถิ่นในทุกดาน การพัฒนาเทศบาลจะ สมบูรณไดจําเปนตองอาศัยความรวมมือของชุมชน ในพื้นที่ใหเกิดความตระหนักรวมกันแกไขปญหาและความเขาใจในแนวทางแกไขปญหากันอยางจริงจัง และเนนใหคนเปนศูนยกลางของการพัฒนาในทุกกลุมทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังไดเนนการสงเสริม และสนับสนุนในดานการศึกษาเด็กกอนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนใหพรอมที่จะ เปนบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สวนดานการพัฒนาอาชีพนั้น จะเนน พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในทองถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

คณะทํางานจึงไดจัดทําคูมือกําหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของเทศบาลตําบล ทุ่งผึ้งขึ้น เพื่อใหพนักงานและพนักงานจางของเทศบาลตําบลทุ่งผึ้ง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเปน เครื่องกํากับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอยางมีคุณธรรมและจริยธรรม ถูกตองตามระเบียบ อยางเครงครัด

จึงหวังเปนอยางยิ่งวา คูมือฉบับนี้จะอํานวยประโยชนใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น ตามสมควร และจะมีคุณคายิ่งแกเจาหนาที่ของรัฐและผูที่เกี่ยวของตอไป

สำนักปลัด

เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

**สารบัญ**

 **หน้า**

**คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก**

**กระบวนการ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น**

**บทที่ 1 บทนำ**

 หลักการและเหตุผล 1

 วัตถุประสงค์ 2

 ประโยชน์การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 2

 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3

 บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5

**บทที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของตำบล**

 สภาพทั่วไปของตำบลทุ่งผึ้งและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของตำบล 7

 สภาพทางเศรษฐกิจ 10

 สภาพสังคม 10

**บทที่ 3 การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก**

 ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน 16

 วัตถุประสงค์ 17

 ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน 17

 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง 18

 โครงสร้าง/แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 19

 ลักษณะของแผนพัฒนาสามปี 21

 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี 21

 ขั้นตอนการจดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 24

 คู่มือแผนการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 25

 แนวทางการดำเนินงาน 33

 ประโยชน์ของแผนพัฒนาสามปี 36

 ระบบติดตามและประเมินผล 36

**สารบัญ (ต่อ)**

 **หน้า**

**บทที่ 4 ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก**

 ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก 38

 ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ 39

 ­- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร 41

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ. 2557

 - ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น 41

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ. 2557

 - ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ. 2557 41

 - ข้อบังคับเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง 42

 - มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง 43

ของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

 - พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 43

มาตรฐานควบคุมการปฏิบัติงาน 46

**บทที่ 1**

**บทนำ**

**หลักการและเหตุผล**

 จากบทบัญญัติแหงพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แกไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่13 พ.ศ. 2552 สวนที่ 3 เรื่อง อํานาจหนาที่ของเทศบาลตําบล มาตรา 50 เทศบาลตําบลมีอํานาจหนาที่ในการพัฒนาตําบล ทั้งในดาน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา 51 ภายใตบังคับแหงกฎหมาย เทศบาลตําบล มีหนาที่ตองทําในเขต เทศบาลตําบล

 1. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

 3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

 4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

 5. บำรงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

 6. ให้มีและบำรุงสถาน

 7. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญหาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

 ตามบทบาทภารกิจของสวนทองถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแหงราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แกไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกําหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอํานาจใหองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาวาดวยหลักเกณฑและ วิธีบริหารกิจการบานเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบกับหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0892.4/ว 435 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ 2548 กําหนดแนวทางใหองคกรปกครองสวนทองถิ่นวัดผลการบริหารและปฏิบัติราชการ ขององคกรปกครองสวนทองถิ่น เพื่อทราบผลสัมฤทธิ์ตรงตามเปาหมายภารกิจ โดยจัดทําคูมือกําหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของเทศบาลตําบลทุ่งผึ้ง มีเปาประสงคในการนํามาตรการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ไดมาใชในการ ปรับปรุง แกไข สงเสริม พัฒนา ขยายหรือยุติการดําเนินการซึ่งบงชี้วากระบวนการวิธีการจัดทําแผนหรือโครงการ นั้นผลเปนอยางไร นําไปสูความสําเร็จ บรรลุตามเปาหมายวัตถุประสงคหรือไม เพียงใด

 คู่มือการปฏิบัติงาน (Operating Manual) เป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทั้งกับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จัดทำขึ้นไว้เพื่อจัดทำรายละเอียดของการทำงานในหน่วยงานออกมาเป็นระบบและครบถ้วน คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)

* เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ
* ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น
* มักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน
* สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

-2-

**วัตถุประสงค์**

 1. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานได้มีโอกาสทบทวนภาระหน้าที่ของหน่วยงานของตนว่ายังคงมุ่งต่อจุดสำเร็จขององค์การโดยสมบูรณ์อยู่หรือไม่ เพราะจากสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอาจทำให้หน่วยงานต้องให้ความสำคัญแก่ภาระบางอย่างมากยิ่งขึ้น

 2. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานจัดทำ/กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือจุดสำเร็จของการทำงานของแต่ละงานออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยส่วนรวมสูงสุด และเพื่อใช้มาตรฐานการทำงาน/จุดสำเร็จของงานนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไปด้วย

 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบความคาดหวังอย่างชัดแจ้งว่า การทำงานในจุดนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาจะวัดความสำเร็จของการทำงานในเรื่องใดบ้าง ซึ่งย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับวิธีการทำงานและเป้าหมายการทำงานให้ตรงตามที่หน่วยงานต้องการได้และส่งผลให้เกิดการยอมรับผลการประเมินฯ มากยิ่งขึ้น เพราะทุกคนรู้ล่วงหน้าแล้วว่าทำงานอย่างไรจึงจะถือได้ว่ามีประสิทธิภาพ

 4. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานสามารถมองเห็นศักยภาพของพนักงาน เนื่องจากการทำงานทุกหน้าที่มีจุดวัดความสำเร็จที่แน่นอนเด่นชัด หัวหน้างานจึงสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**ประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน**

 **ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา**

 1. การกำหนดจุดสำเร็จและการตรวจสอบผลงานและความสำเร็จของหน่วยงาน

 2. เป็นข้อมูลในการประเมินค่างานและจัดชั้นตำแหน่งงาน

 3. เป็นคู่มือในการสอนงาน

 4. การกำหนดหน้าที่การงานชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

 5. การควบคุมงานและการติดตามผลการปฏิบัติงาน

 6. เป็นคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

 7. การวิเคราะห์งานและปรับปรุงงาน

 8. ให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษางานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

 9. การงานแผนการทำงาน และวางแผนกำลังคน

 10. ผู้บังคับบัญชาได้ทราบขั้นตอนและสายงานทำให้บริหารงานได้ง่ายขึ้น

 11. สามารถแยกแยะลำดับความสำคัญของงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาทำงานได้

 12. สามารถกำหนดคุณสมบัติของพนักงานใหม่ที่จะรับได้ง่ายขึ้นและตรงมากขึ้น

 13. ทำให้บริษัทสามารถปรับปรุงระเบียบแบบแผนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้

 14. ยุติความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการประสานระหว่างหน่วยงาน

 15. สามารถกำหนดงบประมาณและทิศทางการทำงานของหน่วยงานได้

 16. เป็นข้อมูลในการสร้างฐานข้อมูลของบริษัทต่อไปนี้

 17. การศึกษาและเตรียมการในการขยายงานต่อไปนี้

 18. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลงานและปริมาณกำลังคนของหน่วยงานได้

 19. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น

 20. เกิดระบบการบริหารงานโดยส่วนร่วมสำหรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ในการร่วมกันเขียนคู่มือ

-3-

**ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน**

 1. ได้รับทราบภาระหน้าที่ของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น

 2. ได้เรียนรู้งานเร็วขึ้นทั้งตอนที่เข้ามาทำงานใหม่/หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองชัดเจน

 3. ได้ทราบความหวัง (Expectation) ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองชัดเจน

 4. ได้รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้อะไรมาเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงาน

 5. ได้เข้าใจระบบงานไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

 6. สามารถช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันได้

 7. เข้าใจหัวหน้างานมากขึ้น ทำงานด้วยความสบายใจ

 8. ไม่เกี่ยงงานกัน รู้หน้าที่ของกันและกันทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

 9. ได้ทราบจุดบกพร่องของงานแต่ละขั้นตอนเพื่อนำมารปรับปรุงงานได้

 10. ได้เรียนรู้งานของหน่วยงานได้ทั้งหมด ทำให้สามารถพัฒนางานของตนเองได้

 11. มีขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอน ทำให้การทำงานได้ง่ายขึ้น

 12. รู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาตามเป้าหมาย

 13. สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อการวิเคราะห์งานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

 14. สามารถแบ่งเวลาให้กับงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

 15. รู้ขอบเขตสายการบังคับบัญชาทำงานให้การประสานงานง่ายขึ้น

 16. ได้เห็นภาพรวมของหน่วยงานต่าง ๆ ในฝ่ายงานเดียวกันเข้าใจงานมากขึ้น

 17. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมีสิ่งที่อ้างอิง

 18. ได้รับรู้ว่าตนเองต้องมีการพัฒนาอะไรบ้างเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการ

 19. ได้เรียนรู้และรับทราบว่าเพื่อนร่วมงานทำอะไร เข้าใจกันและกันมากขึ้น

 20. ได้รับรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นสำคัญต่อหน่วยงานอย่างไร เกิดความภาคภูมิใจ

**ความหมายเทศบาลตำบล**

 เปนองคกรปกครองสวนทองถิ่นสําหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตําบลมีฐานะเดิมเปน สุขาภิบาลหรือองคการบริหารสวนตําบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตําบลกระทําโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะทองถิ่นขึ้นเปนเทศบาลตําบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แกไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 เทศบาลตําบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทําหนาที่หัวหนาฝายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบดวยสมาชิกจํานวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทําหนาที่ฝายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการ เลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

**รูปแบบองค์การ**

 เทศบาลตําบล ประกอบดวย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

1. สภาเทศบาล ประกอบดวยสมาชิกสภาเทศบาล จํานวน 12 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผูมี สิทธิเลือกตั้งในแตละหมูบานในเขตเทศบาลตําบลนั้น

2. เทศบาลตําบลมีนายกเทศมนตรี หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผูบริหารทองถิ่นโดยตรง การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายวาดวยการเลือกตั้งสมาชิกสภาทองถิ่นหรือผูบริหารทองถิ่น

-4-

**การบริหาร**

 กําหนดใหมีคณะกรรมการบริหารเทศบาล ประกอบดวย นายกเทศมนตรีหนึ่งคน และให นายกเทศมนตรีแตงตั้งรองนายกเทศมนตรีไดไมเกินสองคน ซึ่งเรียกวา ผูบริหารของเทศบาลหรือผูบริหารทองถิ่น

**อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล**

 เทศบาลตําบลมีหนาที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552)

1. มีหนาที่ตองทําตามมาตรา 50 ดังนี้

(๑.1) รักษาความสงบเรียบรอยของประชาชน

(1.2) ใหมีและบํารุงทางบกและทางน้ำ

(1.3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกําจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(1.4) ปองกันและระงับโรคติดตอ

(1.5) ใหมีเครื่องใชในการดับเพลิง

(1.6) ใหราษฎรไดรับการศึกษาอบรม

(1.7) สงเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผูสูงอายุ และผูพิการ

(1.8) บํารุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปญญาทองถิ่น และวัฒนาธรรมอันดีของทองถิ่น

(1.9) หนาที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติใหเปนหนาที่ของเทศบาล

2. มีหนาที่ที่อาจทํากิจกรรมในเขตเทศบาล ตามมาตรา 51 ดังนี้

(2.๑) ใหมีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

(2.๒) ใหมีโรงฆาสัตว

(2.๓) ใหมีตลาด ทาเทียบเรือและทาขาม

(2.๔) ใหมีสุสานและฌาปณสถาน

(2.๕) บํารุงและสงเสริมการทํามาหากินของราษฎร

(2.๖) ใหมีและบํารุงสถานที่ทําการพิทักษรักษาคนเจ็บไข

(2.๗) ใหมีและบํารุงการไฟฟาหรือแสงสวางโดยวิธีอื่น

(2.๘) ใหมีและบํารุงทางระบายน้ำ

(2.๙) เทศพาณิชย**์**

**อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ**

 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

 1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

 2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

 3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

 4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

 5. การสาธารณูปการ

 6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

 7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

-5-

 8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

 9. การจัดการศึกษา

 10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

 11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

 12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

 13. การให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

 14.การส่งเสริมกีฬา

 15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

 16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรการพัฒนาท้องถิ่น

 17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

 18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

 19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

 20. การให้มี และควบคุมสุสาน และการรักษาพยาบาล

 21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

 22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์

 23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

 24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 25. การผังเมือง

 26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

 27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

 28. การควบคุมอาคาร

 29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

**บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

 บทบาทภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 สวนที่ 3 เรื่องหนาที่ของเทศบาลตําบล มาตรา 50 กําหนดให "เทศบาลตําบลมีหนาที่ในการดําเนินการพัฒนา ทั้งในดานเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม" ซึ่งถือไดวา เปนกรอบภาระหนาที่หลักของเทศบาล เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแหง อาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 วาดวยการปกครองทองถิ่น มาตรา 289 บัญญัติวา "องคกรปกครองสวนทองถิ่น ยอมมีหนาที่บํารุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปญญาทองถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของทองถิ่น" และ "องคกร ปกครองสวน ทองถิ่น ยอมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมของรัฐ..." นอกจากนี้ มาตรา 290 ยังไดกําหนดใหองคกรปกครองสวน ทองถิ่น มีอํานาจหนาที่ในการจัดการ การบํารุงรักษา และการใชประโยชนจากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดลอมที่อยูในเขตพื้นที่ตน เพื่อการสงเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดลอมอีกดวย

-6-

ดังนั้น กรอบภาระหนาที่ของเทศบาล จึงครอบคลุมทั้งดานเศรษฐกิจ (รวมถึงการสงเสริมอาชีพ การอุตสาหกรรมในครัวเรือน และอื่น ๆ) ดานสังคม และวัฒนธรรม (รวมถึงการสาธารณสุข การสงเสริม และรักษา คุณภาพสิ่งแวดลอม การศึกษาอบรม ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปญญาทองถิ่น และอื่น ๆ ) ซึ่งปรากฏอยูใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 โดยกําหนดเปนภารกิจหนาที่ที่ตองทํา และอาจทํา

**บทที่ 2**

**สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของตำบล**

...............................................................

**1. สภาพทั่วไป**

พื้นที่ตำบลทุ่งผึ้ง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอแจ้ห่ม ตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 1035 มีระยะทางห่างจากอำเภอแจ้ห่ม เป็นระยะทางประมาณ 36 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดลำปาง เป็นระยะทางประมาณ 96 กิโลเมตร

 **2. ที่ตั้ง**

ตั้งอยู่ บ้านแจ้คอน เลขที่ 406 หมู่ที่ 2 ตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง 52120

 **3. เนื้อที่**

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง มีพื้นที่ ประมาณ 193 ตารางกิโลเมตร หรือ 120,625 ไร่

 **4. ภูมิประเทศ** เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา มีป่าไม้ล้อมรอบ มีที่ลาดเชิงเขา และมีที่ราบลุ่ม ใกล้แม่น้ำบางส่วน

##  5. อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลร่องเคาะ ตำบลวังทอง อำเภอวังเหนือ

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลปงดอน ตำบลแม่สุก อำเภอแจ้ห่ม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลบ้านร้อง ตำบลปงเตา อำเภองาว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลแม่สุก อำเภอแจ้ห่ม ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ

 **6. จำนวนหมู่บ้าน**

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง มีจำนวนหมู่บ้าน 6 หมู่บ้าน ได้แก่

 หมู่ที่ 1 บ้านทุ่งฮ้าง หมู่ที่ 4 บ้านทุ่งผึ้ง

 หมู่ที่ 2 บ้านแจ้คอน หมู่ที่ 5 บ้านช่อฟ้า

##  หมู่ที่ 3 บ้านหัวฝาย หมู่ที่ 6 บ้านแจ้คอน \* มีหมู่บ้านสาขาอีก 2 หมู่บ้าน คือ บ้านแม่จอกฟ้า สาขาบ้านช่อฟ้า หมู่ที่ 5 บ้านใหม่สามัคคี (ห้วยวาด) สาขาบ้านทุ่งฮ้าง หมู่ที่ 1

 **7. จำนวนประชากร**  ( ข้อมูล ณ 30 กันยายน 25**60)**

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง มีประชากรทั้งสิ้น 4,104 คน แยกเป็น

* ชาย 2,031 คน
* หญิง 2,073 คน

-8-

 แยกเป็นแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **หมู่บ้าน** | **ชาย** | **หญิง** | **รวม** |
| หมู่ที่ 1 | 529 | 562 | 1,091 |
| หมู่ที่ 2 | 341 | 381 | 722 |
| หมู่ที่ 3 | 272 | 287 | 559 |
| หมู่ที่ 4 | 296 | 288 | 584 |
| หมู่ที่ 5 | 330 | 293 | 623 |
| หมู่ที่ 6 | 263 | 262 | 525 |
| **รวม** | **2,031** | **2,073** | **4,104** |

จำนวนครัวเรือน **1,637** ครัวเรือน แยกเป็นแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **หมู่บ้าน** | **จำนวนครัวเรือน** | **หมู่บ้าน** | จำนวนครัวเรือน |
| หมู่ที่ 1 | 422 | หมู่ที่ 4 | 198 |
| หมู่ที่ 2 | 309 | หมู่ที่ 5 | 251 |
| หมู่ที่ 3 | 226 | หมู่ที่ 6 | 231 |

**8.ด้านการปกครอง**

######  **- ข้อมูลฝ่ายปกครอง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ชื่อหมู่บ้าน** | **ชื่อ – สกุล** | **ตำแหน่ง** | **หมายเหตุ** |
| 1 | ทุ่งฮ้าง | นายชาญ | จานแก้ว | ผู้ใหญ่บ้าน |  |
| 2 | แจ้คอน | นายประสิทธิ์ | ประสม | กำนัน |  |
| 3 | หัวฝาย | นายสุรศักดิ์ | มากุลต๊ะ | ผู้ใหญ่บ้าน |  |
| 4 | ทุ่งผึ้ง | นายประพรรณ์ | จันทร์ตา | ผู้ใหญ่บ้าน |  |
| 5 | ช่อฟ้า | นายอุทาน | สมเพราะ | ผู้ใหญ่บ้าน |  |
| 6 | แจ้คอน | นางวาสนา | ใจหมั้น | ผู้ใหญ่บ้าน |  |

-9-

**9. ด้านการบริหาร**

######  **- ข้อมูลคณะผู้บริหาร**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ – สกุล** | **ตำแหน่ง** |
| 12345 | นายถวิลนายสุขุมนายประเสริฐนายบุญมานายจันทร์ | กุญชรวังเสาร์มุงเมืองจักรรถประสม | นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้งรองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้งรองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้งเลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้ง |

######  **- ข้อมูลสมาชิกสภาเทศบาล**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ – สกุล** | **ตำแหน่ง** |
| 123456789101112 | นายสมศักดิ์ อดเหนียวนายปอน ลืมหลงนายประกอบ สมเพราะนายเสรี หน้าผ่องนายชิด ใจสารนายเคลื่อน มุงเมืองนายตา สัตย์มากนายเจริญ จันทร์ตานายอรรคพล ฟังเพลินนายสมคิด หลีกเลี่ยงนายปรีดี ประสมนายวิทยานนท์ ประสม | ประธานสภาเทศบาลตำบลทุ่งผึ้งรองประธานสภาเทศบาลตำบลทุ่งผึ้งสมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 1สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 1สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 1สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 1สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 1สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 2สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 2สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 2สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 2สมาชิกสภาทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เขต 2 |

-10-

 **สภาพทางเศรษฐกิจ**

 1. **การประกอบอาชีพ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ที่** | **อาชีพ** | **จำนวน (ครัวเรือน)** |
| 1 | เกษตรกร | 1,219 |
| 2 | ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ | 45 |
| 3 | พนักงานหน่วยงานเอกชน | 55 |
| 4 | ธุรกิจส่วนตัว | 88 |
| 5 | รับจ้างทั่วไป | 117 |
| 6 | อื่น ๆ | 113 |
|  | รวม | **1,637** |

**2. หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

* อู่ซ่อมรถ 7 แห่ง
* สถาบันการเงิน 1 แห่ง
* ตลาดสด 2 แห่ง
* โรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง
* โรงสีข้าว 6 แห่ง
* ร้านค้าชุมชน 1 แห่ง
* ร้านค้าทั่วไป 33 แห่ง

 **สภาพสังคม**

 **1. การศึกษา**

 **- โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง**

 1. โรงเรียนบ้านทุ่งฮ้าง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 55 คน มีจำนวนครูทั้งหมด 5 คน

 2. โรงเรียนบ้านหัวฝาย มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 24 คน มีจำนวนครูทั้งหมด 3 คน

 3. โรงเรียนบ้านทุ่งผึ้ง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 58 คน มีจำนวนครูทั้งหมด 5 คน

 4. โรงเรียนบ้านช่อฟ้า มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 29 คน มีจำนวนครูทั้งหมด 4 คน

 - **โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา** จำนวน 1 แห่ง (โรงเรียนขยายโอกาส)

 1. โรงเรียนแจ้คอนวิทยา มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 130 คน แยกเป็น

 1.1 ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษา จำนวน 69 คน 1.2 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 61 คน

 - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน

 - **โรงเรียนอาชีวะศึกษา** - แห่ง

 - **โรงเรียน / สถาบันชั้นสูง** - แห่ง

-11-

 **- โรงเรียนหมู่บ้านสาขา จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่**

 - โรงเรียนบ้านช่อฟ้า สาขาแม่จอกฟ้า จำนวนนักเรียน 28 คนจำนวนครู 2 คน

 - โรงเรียนแจ้คอนวิทยา ห้องเรียนเคลื่อนที่สาขาบ้านใหม่สามัคคี (ห้วยวาด)

 จำนวนนักเรียน 59 คน จำนวนครู 2 คน

 - **ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน** จำนวน6 แห่ง หมู่ที่ 1 - หมู่ที่ 6

 **- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลทุ่งผึ้ง 1 แห่ง** ตั้งอยู่ บ้านแจ้คอน หมู่ที่ 2

 - **สถาบันและองค์กรศาสนา**

 วัด / สำนักสงฆ์ 6 แห่ง แยกเป็น

 1. วัดศรีดอนมูล ตั้งอยู่ บ้านทุ่งฮ้าง หมู่ที่ 1

 2. วัดพระธาตุมหาโปน ตั้งอยู่ บ้านแจ้คอน หมู่ที่ 2

 3. วัดบ้านหัวฝาย ตั้งอยู่ บ้านหัวฝาย หมู่ที่ 3

 4. วัดบ้านทุ่งผึ้ง ตั้งอยู่ บ้านทุ่งผึ้ง หมู่ที่ 4

 5. วัดช่อฟ้า ตั้งอยู่ บ้านแม่ช่อฟ้า หมู่ที่ 5

 6. วัดแจ้คอน ตั้งอยู่ บ้านแจ้คอน หมู่ที่ 6

 - โบสถ์ 1 แห่ง (โบสถ์คริสต์จักรบ้านห้วยวาด)

  **2. การสาธารณสุข**

 - โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด - เตียง - แห่ง

 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 แห่ง

 1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งฮ้าง หมู่ที่ 1

 2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแจ้คอน หมู่ที่ 2

 - อัตราการมี และใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100

 - เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและบุคลากร 9 คน

 **3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

 - สถานีตำรวจ (ที่พักสายตรวจตำบล) 1 แห่ง

**4. สาธารณูปโภค**

###  4.1 การคมนาคม

 - ถนน 131 สาย ประเภทของถนน

18

 ถนนลูกรัง สาย

3

ถนนลาดยาง สาย

84

 ถนนคอนกรีต สาย

10

 - สะพาน แห่ง

16

 - ท่อลอดเลี่ยม แห่ง

-12-

4.2 การโทรคมนาคม

 - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขเอกชน 1 แห่ง

 - สถานีโทรคมนาคม (เสาสัญญาณโทรศัพท์มือถือ) 5 แห่ง

 4.3 ไฟฟ้า

 - ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ จำนวน 1,572 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 96.02

 4.4 ประปา

 **-** จำนวนครัวเรือนที่ใช้ประปา 534 ครัวเรือน

 - หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา - ครัวเรือน

 - น้ำประปาที่ผลิต 20 ลบ.ม. / วัน

 - แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา 4 แห่ง

 - แหล่งน้ำดิบสำรอง 2 แห่ง

 **5. ทรัพยากรน้ำ**

 **5.1 แหล่งน้ำธรรมชาติ**

 - ลำน้ำ จำนวน 2 แห่ง

 - ลำห้วย จำนวน 5 แห่ง

 **5.2 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น**

 - ฝาย 25 แห่ง

 - บ่อน้ำตื้น 92 แห่ง

 - บ่อบาดาล 5 แห่ง

 - อ่างเก็บน้ำ 5 แห่ง

 - ทำนบดิน 3 แห่ง

 **6. ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่**

 **-**  ป่าไม้เขตอุทยานแห่งชาติ**ถ้ำ**ผาไท **/** เขตป่าสงวนแห่งชาติขุนวัง

 **-** แร่ธาตุต่าง ๆ เช่น แร่กาลีน แร่ดีบุก ดินขาว และแร่ลิกไนต์

 **7. กลุ่มมวลชน / องค์กร**

 - ชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 499 คน

 - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 60 คน

 - อาสาสมัครตำรวจบ้าน จำนวน 40 คน

 - กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล จำนวน 890 คน

 - อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) จำนวน 121 คน

 - ราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป) จำนวน 120 คน

 - จิตอาสา จำนวน 350 คน

 - สภาเด็กและเยาวชนตำบลทุ่งผึ้ง จำนวน 21 คน

-13-

 **8. กลุ่มอาชีพ**

 1. กลุ่มเกษตรทำไร่ หมู่ที่ 1 จำนวนสมาชิก 125 คน

 2. กลุ่มร้านค้าชุมชน หมู่ที่ 1 จำนวนสมาชิก 157 คน

 3. กลุ่มผู้ปลูกกระเทียม หมู่ที่ 2 จำนวนสมาชิก 30 คน

 4. กลุ่มอาชีพเกษตรกรบ้านทุ่งผึ้ง หมู่ที่ 4 จำนวนสมาชิก 36 คน

 5. กลุ่มอาชีพเกษตรกรเลี้ยงวัว หมู่ที่ 5 จำนวนสมาชิก 16 คน

 7. กลุ่มชาวสวนลำไย หมู่ที่ 2 จำนวนสมาชิก 48 คน

 8. กลุ่มปลูกไม้ผล หมู่ที่ 4 จำนวนสมาชิก 15 คน

 9. กลุ่มประดิษฐ์ดอกไม้ หมู่ที่ 1 จำนวนสมาชิก 25 คน

 10. กลุ่มผู้ปลูกยางพารา หมู่ที่ 1 จำนวนสมาชิก 22 คน

**โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

 **ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ**

นายก อบต.

 รองนายก ฯ

รองนายกฯ

เลขานุการ ฯ

ประธานสภาฯ

 รองประธานสภาฯ

 เลขานุการสภา ฯ

สมาชิกสภา อบต.

-14-

**โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

****

-15-

**บทที่ 3**

**การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก**

**ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน**

มาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์การจะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกัน ผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้โดยงานในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์การได้รวมกันกำหนดไว้เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้การพัฒนาองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตัวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การได้คนดีมีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีมาปฏิบัติงาน ซึ่งการที่องค์การจะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องสร้างเครื่องมือสำคัญคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ขึ้นมาใช้ในการวัดและประเมินคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งผลที่ได้จาการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่องค์การนำไปใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การให้พักงาน และการให้พ้นจากงานโดยทั่วไปแล้ว การที่จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและเชื่อถือได้นั้น องค์การมักจะสร้างเครื่องมือประกอบอีกส่วนหนึ่งขึ้นมาใช้ในการพิจารณาประเมินผล ซึ่งหนึ่งในเครื่องมือที่ต้องใช้ก็คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลงานระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน โดยองค์การต้องทำการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนก่อนแล้ว เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้

 มาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับคำว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายว่าเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลาย ๆ

 ด้าน ด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปแบบของปริมาณ ในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภท นั้น ๆ

-17-

**วัตถุประสงค์**

 1. เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

 2. เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การ/การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตาม PM 5) ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วไปทั้งองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

 ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพ เสร็จรวดเร็วทันตามกำหนดเวลานัดหมาย มีการทำงานปลอดภัยเพื่อการบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

**ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน**

 หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์การและบุคคลในองค์การจะได้รับจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ก็พบว่ามีด้วยกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

 1. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน มองเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้น และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เขาสู่มาตรฐานได้

 2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งทำให้เราเกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทายผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิด ความมานะพยายาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

 3. ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

 4. ด้านการควบคุมงานมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายขึ้น ช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนง่ายขึ้นและควบคุมงานได้ดีขึ้น

 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ป้องกันไม่ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

**ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย**

 1. เลือกงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบด้วย

 2. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้น ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบาย หลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์การ

 3. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน

 4. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

 5. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

-18-

 6. พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ใหม่ตามความเหมาะสมยิ่งขึ้น เกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงาน

**ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียด ดังนี้**

 1. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

 2. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้องเชื่อถือได้ ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร

 3. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ

 ดังนั้น การกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์การและขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการนั่นก็คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมีความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกัน และสุดท้ายมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน การเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่หรือนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาใช้ปฏิบัติงาน

**โครงสร้างองค์กรของเทศบาลตำบล**

 เทศบาลตำบลมีสภาเทศบาลตำบลอยู่ในระดับสูงสุดเป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหารของนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานเทศบาลตำบลและมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวันโดยมีปลัดเทศบาลตำบลเป็นหัวหน้างานบริหารภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบลแต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอยู่ เช่น

 - สำนักปลัด

- กองคลัง

- กองช่าง

 ๑. สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานกิจการสภา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานตรวจสอบภายใน

-19-

**โครงสร้างของสำนักปลัด เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**



๒. กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานธุรการและทะเบียนพาณิชย์

  **โครงสร้างกองคลัง**



-20-

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และไฟฟ้าสาธารณะ งานธุรการด้านกองช่าง

 **โครงสร้างกองช่าง**



-21-

**การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก**

**กระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

**แนวทางระเบียบการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

 ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาโดยให้เทศบาลต้องมีการปรับปรุงแผนพัฒนาตำบล 3 ปีเป็นประจำทุกปีซึ่งการปรับปรุงแผนจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านประชาคมตำบลปัญหาความต้องการท้องถิ่นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/อำเภอแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบและให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

 เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ เทศบาลตำบลทุ่งผึ้งได้ทำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนพัฒนาตำบล 3 ปี เป็นแนวทางในการพัฒนาตำบลทุ่งผึ้งและเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการวางกรอบการทำงานการพัฒนาตำบลต่อไป

**ลักษณะของแผนพัฒนาสามปี**

 แผนพัฒนาสามปี เป็นเอกสารที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แสดงแนวทางการพัฒนาและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน มีโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาที่จะดำเนินการเป็นระยะเวลา 3 ปี และการแสดงความเชื่อมโยงกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลตำบลทุ่งผึ้งใช้การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อที่กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามจุดประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559

**วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนสามปี**

 1. เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกันระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผน 3 ปี และการจัดทำงบประมาณประจำปี

 2. เพื่อแสดงแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีที่มีความสอดคล้องและสามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

 3. เพื่อเป็นการจัดเตรียมโครงการพัฒนาต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมจะบรรจุในงบประมาณรายจ่ายประจำปี และนำไปปฏิบัติได้ทันทีเมื่อได้รับงบประมาณ

**แผนพัฒนาสามปี มีลักษณะกว้าง ๆ ดังต่อไปนี้**

 1. เป็นเอกสารที่แสดงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

 2. เป็นเอกสารที่จะแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา กับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

 3. เป็นเอกสารที่แสดงโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาที่จะดำเนินการเป็นห้วงระยะเวลา

 4. เป็นเอกสารที่จะแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-22-

# สรุปความเชื่อมโยงแผนพัฒนาระดับต่างๆ กับ แผนพัฒนาท้องถิ่น และงบประมาณท้องถิ่น

**งบประมาณ**

**รายจ่าย**อปท.

**แผน**

 **ยุทธศาสตร์**

**แผน
 พัฒนาสามปี**

**ปัจจัยนำเข้า**

**แผนการ**

**ดำเนินงาน**

**(ปฏิทิน**

**การทำงาน)**

**หมวด
รายจ่ายต่างๆ**

**โครงการ**

**กิจกรรม**

**วิสัยทัศน์**

**พันธกิจ**

**จุดมุ่งหมาย**

**ยุทธศาสตร์**

**แนวทางการพัฒนา**

* **แผนพัฒนเศรษฐกิจฯ**
* **นโยบายของรัฐบาล/
แผนการบริหารราชการแผ่นดิน**
* **ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/**

**จังหวัด/อำเภอ**

* **นโยบายผู้บริหาท้องถิ่น**
* **ภารกิจตามอำนาหน้าที่**
* **ปัญหาความต้องการ
ของประชาชน/แผนชุมชน**
* **ข้อมูล**

-23-

**Work Flowกระบวนงาน**

 การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการเขียนแผนผังการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงลักษณะ และความสัมพันธ์ก่อน - หลัง ของแต่ละขั้นตอนในกระบวนงาน ที่จะเป็นประโยชน์ในการช่วยทำความเข้าใจกระบวนการทำงานที่ง่ายขึ้นและแสดงให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ขั้นตอนการทำงาน(Work Flow) | ผังงาน(Flow Chart) | ระยะเวลา | ผู้รับผิดชอบ\*(ตำแหน่ง/กลุ่ม/ฝ่าย) |
| ประชาคม |  | ก.พ. - มี.ค. | จนท.วิเคราะห์ฯ/หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดฯ/จนท.สำนักงานปลัดฯ/คกก.จัดทำแผน/คกก.สนันสนุนแผนฯ |
| รวบรวมข้อมูล/ปัญหา/ความต้องการจากประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำประชาคมระดับตำบล | **N** | มี.ค. - พ.ค. | จนท.วิเคราะห์ฯ/หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดฯ/คกก.จัดทำแผน/คกก.สนับสนุนแผนฯ |
| จัดทำร่างแผนฯ |  **Ye** | พ.ค. - มิ.ย. | จนท.วิเคราะห์ฯ/หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดฯ/คกก./จนท.สำนักงานปลัดฯ |
| ประชุม คกก.จัดทำแผน/คกก.สนับสนุนแผนฯ |  **N** | พ.ค. - มิ.ย. | จนท.วิเคราะห์ฯ/หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดฯ/จนท.สำนักงานปลัดฯ/คกก.จัดทำแผน/คกก.สนับสนุนแผนฯ |
| เสนอสภาฯพิจารณาเห็นชอบ | **Y**  | มิ.ย. | จนท.วิเคราะห์ฯ/หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดฯ/สภาฯ |
| ประกาศใช้ |  | มิ.ย. | ผู้บริหารท้องถิ่น |

ความหมายสัญลักษณ์

 จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนงาน

 กิจกรรมและการปฏิบัติงาน

 การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ

 แสดงถึงทิศทางหรือการเคลื่อนไหวของงาน

 จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

-24-

**ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาสามปี**

**1. ประชาคมหมู่บ้าน**

**2. รวบรวมนำข้อมูลปัญหา/ความต้องการ/โครงการจากากรประชาคมหมู่บ้านเพื่อประชุมคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา ทต. และคณะกรรมการพัฒนา ทต.**

**3. ประชาคมระดับตำบล**

**4. เสนอร่างแผนพัฒนาสามปีต่อสภาเทศบาลตำบลให้ความเห็นชอบ**

**5. ประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี**

**6. รายงานอำเภอ จังหวัด กระทรวงทราบ**

**7. ประกาศให้ทราบเป็นแผนพัฒนาตำบล**

**8. ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่งบประมาณจัดทำเป็นข้อบัญญัติ**

**9. เสนอให้สภาเทศบาลตำบลให้ความเห็นชอบ**

**10. นายอำเภออนุมัติ**

**11. นายกเทศมนตรีลงนามประกาศเป็นเทศบัญญัติ**

**12. ฝ่ายบริหารจัดการบริหารโครงการ**

**-จัดทำเอง**

**- สนับสนุนงบประมาณ**

**13. ประชาชนติดตามโครงการต่าง ๆ**

**- ตรวจสอบงบประมาณ**

**- เสนอโครงการ**

คู่มือแผนการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

ของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 1 | แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น/คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น | 1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น1.2 ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น | - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 1 ข้อ 7 และ ข้อ 9 | - ดำเนินการเมื่อคณะกรรมการชุดเดิมหมดวาระแล้ว ซึ่งคณะกรรมการแต่ละชุดมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี- ภายในเดือนพฤศจิกายน |  |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
| 2 | การเตรียมการจัดประชุมประชาคม | 2.1 คณะกรรมการพัฒนาแผนท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการผู้นำชุมชนทุกหมู่บ้าน กำหนดวัน เวลา และสถานที่จัดเวทีประชาคม รูปแบบ การจัดเวทีประชาคมและระเบียบวาระ/ลำดับการนำเสนอ2.2 ประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำแผนงาน/โครงการ เข้าร่วมบูรณาการ2.3 แจ้งอำเภอ/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าร่วมกระบวนการ2.4 เชิญผู้แทนครอบครัวเข้าร่วมเวทีประชาคมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของครัวเรือนทั้งหมด | - หนังสือเชิญอำเภอ/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมบูรณาการ- แบบนำเสนอแผนงาน/โครงการ- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด 1 ข้อ 10 (1) | - ดำเนินการภายในเดือนกุมภาพันธ์-25- |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 3. | การประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน | 3.1 ผู้มาร่วมจัดเวทีประชาคมลงทะเบียนทุกคน3.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง/ผู้นำชุมชน/ประชาชน/คณะกรรมการหมู่บ้านนำเสนอแผนงาน/โครงการ เพื่อบรรจุลงร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น3.3 จัดหมวดหมู่ข้อมูล แผนงาน/โครงการ3.4 วิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญ3.5 เสนอแนวทางแก้ไข ทิศทางการพัฒนาหมู่บ้าน3.6 ตรวจสอบเอกสารสรุปผลการประชาคมเบื้องต้นและลงมติ โดยการยกมือ3.7 บันทึกผลการประชุมประชาคม | - หนังสือเชิญประชุม- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 3 ข้อ 17 (1)- สมุดลงชื่อเข้าร่วมประชุมฯ- บันทึกรายงานการประชุมประชาคมทุกหมู่บ้าน ทั้ง ๖หมู่บ้าน- ภาพถ่าย- แบบประเมิน | - ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม- ออกประชาคมทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน วันละ 2 หมู่บ้าน รวม ๖ คน | . |
| 4.  | การรวบรวมนำข้อมูลปัญหา/ความต้องการ/โครงการจากการประชาคมหมู่บ้าน | 4.1 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมปัญหา/ความต้องการ และรวบรวมข้อมูลของทั้ง ๖ หมู่บ้าน4.2 จัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อดำเนินการต่อไป | - แบบเสนอแผนงาน/โครงการแต่ละหมู่บ้าน ทั้ง 4 หมู่บ้าน- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 3 ข้อ 17 (2)- บันทึกรายงานการประชุม | - ดำเนินการทันที่ประชาคมระดับหมู่บ้านเรียบร้อยแล้วทั้ง 4 หมู่บ้าน ภายในเดือน มีนาคม |  |

-26-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 5. | ประชาคมระดับตำบล | 5.1 รวบรวมปัญหา/ความต้องการ และรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ ของทั้ง ๖ หมู่บ้าน ที่จัดลำดับจัดความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้านมาพิจารณา5.2 เสนอความต้องการเร่งด่วนในภาพรวมและระดับตำบลรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมทุกประเด็นปัญหาตามลำดับ5.3 สรุปประเด็นปัญหาทั้งหมดเพื่อพิจารณาจัดลำดับและลงมติโดยการยกมือ | - บันทึกรายงานการประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน- สรุปประเด็นปัญหา/ความต้องการทั้ง ๖ หมู่บ้าน- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 3 ข้อ 17 (2)- สมุดลงชื่อเข้าร่วมประชุมประชาคมระดับตำบล- บันทึกรายงานการประชุมประชาคมระดับตำบล- ภาพถ่าย | - ดำเนินการทันทีหลังจากรวบรวมข้อมูลการประชาคมระดับหมู่บ้านทั้ง ๖ หมู่บ้าน ภายในเดือน เมษายน |  |

-27-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|   | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 6. | จัดทำร่างแผนพัฒนาฯ | 6.1 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นประสานกับประชาคมหมู่บ้านในการรวบรวม วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น6.2 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจัดทำร่างแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ | - บันทึกรายงานการประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน/ระดับตำบล- สรุปประเด็นปัญหา/ความต้องการเพื่อจัดลำดับความสำคัญ- จัดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล | - ดำเนินการทันทีหลังจากประชาคมระดับหมู่บ้าน/ระดับตำบลเสร็จสิ้นแล้ว ภายในเดือนพฤษภาคม |  |
| 7. | ประชุมคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น/คณะกรรมการสนับสนุนฯ | 7.1 เชิญคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนท้องถิ่นเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล7.2 สรุปประเด็นปัญหาความต้องการจากร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อนำเข้าระเบียบวาระเสนอสภาฯ พิจารณาเห็นชอบต่อไป | - หนังสือเชิญประชุม- สมุดลงชื่อผู้เข้าประชุม- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 1 ข้อ 12- บันทึกรายงานการประชุม- ภาพถ่าย | - ดำเนินการทันทีหลังจากจัดทำร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้วภายในเดือนพฤษภาคม |  |

-28-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 8. | สภาพิจารณาเห็นชอบร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น | 8.1 ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาเสนอร่างแผนพัฒนาสามปีต่อสภาเทศบาลตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบ8.2 สภาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละยุทธศาสตร์8.3 สภาท้องถิ่นลงมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการยกมือ8.4 บันทึกรายงานการประชุมสภาฯ | - ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 3 ข้อ 17 (4)- บันทึกรายงานการประชุมสภาฯ- ภาพถ่าย | -29- |  |
| 9. | ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น | 9.1 ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น9.2 นำแผนพัฒนาสามปีไปปฏิบัติรวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่นผู้นำขุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้และปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน | - ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติร่างแผนพัฒนาสามปีและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี- รายงานให้ผู้กำกับดูแลในระดับอำเภอทราบ- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 3 ข้อ 17 (4) และ หมวด 5 ข้อ 24,25 | - ดำเนินการทันทีเมื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเรียบร้อยแล้ว ภายในเดือนมิถุนายน |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 9. | ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น | 9.3 อปท.ใช้แผนพัฒนาสามปีเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งวางแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี9.4 ประสานแผนพัฒนาสามปีที่เกินศักยภาพเพื่อเสนอคณะกรรมการระดับอำเภอเพื่อพิจารณาประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป9.5 จัดเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้าน9.6 จัดส่งให้อำเภอ/จังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด9.7 จัดส่งให้องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |

-30-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 10. | จัดทำแผนการดำเนินงาน | 10.1 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาของ อปท.หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ของ อปท.10.2 จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น10.3 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนการดำเนินงาน แล้วเสนอผู้บริหารท้องถิ่นประกาศเป็นแผนดำเนินงาน10.4 ปิดประกาศภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประกาศเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันและต้องปิดประกาศไว้อย่างน้อยสามสิบวัน | - แผนพัฒนาท้องถิ่น- เทศบัญญัติตำบล- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 5 ข้อ 26 | - ดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณนั้นหรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตั้งงบประมาณดำเนินการหรือได้รับแจ้งแผนงาน/โครงการจากหน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการในพื้นที่ อปท.ในปีงบประมาณนั้น |  |

-31-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กระบวนงานบริการ** | **ขั้นตอนการให้บริการ** | **เอกสารประกอบการพิจารณา** | **ระยะเวลาการให้บริการ** | **หมายเหตุ** |
|  | สำนักงานปลัดกระบวนงาน : การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล |  |
| 11. | การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา | 11.1 ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น11.2 คณะกรรมการกำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตาม11.3 ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา11.4 รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น11.5 ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่นคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี11.6 ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน | - แผนพัฒนาท้องถิ่น- เทศบัญญัติตำบล- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 6 ข้อ 28,29,30,และ ข้อ 31- ผู้บริหารประกาศการติดตามแผนและประเมินผลแผนฯ ให้ประชาชนทราบ | - ดำเนินการทันทีหลังจากจัดทำแผนการดำเนินงานแล้ว ภายในเดือนธันวาคม |  |

-32-

-33-

**แนวทางการดำเนินงาน**

 จากแผนผัง/ขั้นตอนการจัดทำแผนสามปี หลังจากที่ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์แล้วก็จะต้องถึงขั้นตอนในการแปลงสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนพัฒนาสามปีซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการจัดทำแผน**

 1. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนาควรเข้าพบผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ความสำคัญและความจำเป็นไปการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงภารกิจทีจะต้องดำเนินการต่อไปนี้และดำเนินการเสนอโครงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ห้วงปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2550 ผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถิ่นอนุมัติ

 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบแจ้งโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ได้แก่คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หน่วยงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

**ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา**

 1. ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา จะสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ปัญหาความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด/อำเภอและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

 2. คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น จัดการประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นประชาคมท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาโดยในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีในครั้งแรกให้เวทีการประชุมร่วมกันดังกล่าว คัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางที่สมควรนำมาใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปีต่อไป

 3. เมื่อได้แนวทางการพัฒนาแล้ว เวทีการประชุมร่วมพิจารณาว่าจะมีโครงการ/กิจกรรมอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแนวทางการพัฒนาที่คัดเลือกมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา

 4. โครงการ/กิจกรรมที่พิจารณากำหนดอาจมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

 (1) พิจารณาความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างยุทธศาสตร์หรือระหว่างแนวทางการพัฒนา

 (2) ให้พิจารณานำโครงการ/กิจกรรมจากแผนชุมชนที่เกินขีดความสามารถในการดำเนินการของชุมชนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

 (3) มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมเพื่อที่จะบรรลุในแผนพัฒนาสามปีได้อย่างเหมาะสมและนอกจากนั้นยังเป็นการจัดลำดับโครงการไว้เพื่อทำแผนพัฒนาสามปี ในช่วงถัดไปด้วย

 (4) เนื่องจากกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการมีความหลากหลาย ดังนั้น ในชั้นของการพิจารณากำหนดกิจกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

 - งบประมาณรายรับ รายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 - ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 - ภาคีการพัฒนาที่สามารถเข้ามาร่วมดำเนินการหรือภารกิจรับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ

 **เมื่อพิจารณาด้านต่างๆ ดังกล่าวแล้ว จะต้องแยกประเภทของโครงการออกอย่างน้อยสามประเภท คือ**  - โครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง กล่าวคือ มีขีดความสามารถทั้งทางด้านกำลังเงิน กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ทางด้านกายบริหารจัดการที่จะดำเนินการได้เอง

-34-

 - โครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สามารถหรือไม่ประสงค์จะดำเนินการ จึงมอบให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทนโดยการตั้งงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนให้ตามระเบียบวิธีการของทางราชการ

 - โครงการที่จะขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาครัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นๆ และภาคเอกชน อันเนื่องมาจากเป็นโครงการขนาดใหญ่ หรือเป็นโครงการที่หน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยปฏิบัติและมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะดังกล่าวอยู่แล้ว ทั้งนี้ รวมถึงโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะ

**ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล**

 **1. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ซึ่งนอกจากจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานทั่วไปแล้ว ยังจะต้องวิเคราะห์ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนาที่เลือกต้องการข้อมูลประเภทใดเป็นพิเศษต้องการข้อมูลของห้วงเวลาใด และจะเก็บข้อมูลจากแหล่งใด เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา โครงการ/กิจกรรมได้อย่างถูกต้อง

 **2. การวิเคราะห์ข้อมูล**

 ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก คือ

 - การประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา

 - การคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา

 - การจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา

 - การตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนาในห้วงสามปี

โดยมีรายละเอียดในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

 1. การประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา

 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการพัฒนาที่ผ่านมาและนำเสนอที่ประชุมซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นในรอบปีที่ผ่านมาโดยประเมินทั้งในเชิงประมาณและในเชิงคุณภาพ

 2. การคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา

 หลังจาการประเมินผลการพัฒนาในรอบปีที่ผ่านมาแล้ว ให้ที่ประชุมตามข้อ 1 ร่วมกันคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาคม/ชุมชนในห้วงระยะเวลาสามปี (ในกรณีดังกล่าวอาจคัดเลือกทุกยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนา สามปีก็ได้)

 ในกรณีที่เห็นว่ามียุทธศาสตร์การพัฒนาใดที่ยังไม่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องกำหนดขึ้น ก็อาจกำหนดขึ้นได้แต่ทั้งนี้ต้องแสดงให้เห็นถึงเหตุผลและวัตถุประสงค์ที่มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน และวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (และนำไปปรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาต่อไป)

 3. การจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา

 ภายใต้ยุทธศาสตร์จะมีแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งสิ้น แต่มีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนมากน้อยแตกต่างกัน ที่ประชุมตามข้อ 1 จะต้องร่วมกันจัดเรียงลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา การจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวไม่ได้หมายความว่าแนวทางการพัฒนาทุกแนวทาง ได้รับการพิจารณาแล้วว่าต้องดำเนินการแต่ในห้วงระยะเวลาสามปีของแผนพัฒนาสามปีนั้น อาจมีแนวทางที่จำเป็นต้องนำมาเน้นการปฏิบัติ

-35-

 วิธีการจัดลำดับความสำคัญ มีหลายวิธี ตั้งแต่วิธีง่าย ๆ คือ ประชุมตกลงกันหรืออาจใช้วิธีการลงคะแนนคัดเลือกโดยใช้บัตรลงคะแนน เพื่อนำมารวมคะแนนและจัดลำดับ วิธีการจัดลำดับความสำคัญที่เป็นวิทยาศาสตร์อาจใช้วิธี Rating Scale หรือวิธี Strategic lssues Graph หรือวิธีอื่นๆ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม

 4. การตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาในห้วงสามปี

 หลังจากจัดลำดับแนวทางพัฒนาแล้ว ที่ประชุมจะต้องตัดสินใจว่าจะนำแนวทางการพัฒนาเหล่านั้นมาดำเนินการแต่ในการตัดสินใจเลือกนั้น ควรจะได้วิเคราะห์ถึงความเป็นไปในทางปฏิบัติ เพราะในการจัดลำดับความสำคัญอาจใช้การตัดสินใจของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อทบทวนและยืนยันการจัดลำดับว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงหรือไม่ จึงควรนำแนวทางการพัฒนามาทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคอีกครั้ง

**ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา**

 1. หลังจากได้แนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีแล้ว ให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาคัดเลือกวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนา มาจัดทำเป็นวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา โดยพิจารณาคัดเลือกวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยนำวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาจัดทำเป็นวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

**ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา**

 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกโครงการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี มาจัดทำรายละเอียดโครงการ ในด้านเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ งบประมาณระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยเน้นการศึกษารายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีแรกของแผนพัฒนาสามปี เพื่อให้สามารถนำไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ต่อไป

**ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี**

 1. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดเวทีประชาคม ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอร่างแผนพัฒนาสามปีและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วนำไปปรับปรุงแผนพัฒนาสามปีให้สมบูรณ์ต่อไป

 2. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนำร่างแผนพัฒนาสามปีที่ปรับปรุงแล้วเสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพิจารณา

**ขั้นตอนที่ 7 การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี**

 1. คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับประชาคมท้องถิ่น กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวมทั้งสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยให้นำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

 2. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมประเด็นหลักการพัฒนา ปัญหาความต้องการและข้อมูลนำมาจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี แล้วเสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

 3. คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนพัฒนาสามปีเพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่น

 4. ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติร่างแผนพัฒนาสามปีและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาสามปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจึงพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีต่อไป

-36-

**ประโยชน์ของแผนพัฒนา 3 ปี**

 การจัดทำแผนสามปี เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาอย่างรอบคอบให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่างๆที่อาจมีความเชื่อมโยง และส่งผลทั้งในเชิงสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อกัน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด

**ทรัพยากรการบริหาร**

ทรัพยากรการบริหาร โดยทั่วไปประกอบด้วย

 **เงิน** ทั้งเงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแหล่งงบประมาณภายนอกรวมทั้งมาตรการการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้วย

 **คน** ซึ่งหมายถึงความรวมตั้งแต่ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ซึ่งจะมีความแตกต่างหลักหลายทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องนำศักยภาพกำลังคนเหล่านั้นมาใช้ รวมทั้งต้องพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ้าพิจารณาในความหมายอย่างกว้างและอาจหมายความรวมถึงประชาชนในท้องถิ่นซึ่งจะมีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

 **วัสดุอุปกรณ์** หมายถึงเครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งอาคารสถานที่ที่จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาสูงสุด โดยมีการและใช่วัสดุอุปกรณ์ให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับความก้าวหน้าของสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเท่าทัน และใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ

 **การบริหารจัดการ** เป็นสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรทั้งสามประการข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสภาพการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ต้องศึกษาและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

**­­ระบบติดตามประเมินผล**

 เนื่องด้วยการติดตามและประเมินผลโครงการเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลจำเป็นต้องทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนา สำหรับ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระเบียบได้กำหนดองค์ประกอบของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2548 หมวด 6 ข้อ 28 ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกสภาท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสามคน ผู้แทนประชาคมท้องถิ่นที่ประชาคมท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน หัวหน้าส่วนการบริหารที่คัดเลือกกันเองจำนวนสองคน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน โดยให้คณะกรรมการเลือกคณะกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ และกรรมการอีหนึ่งคนทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการทั้งหมดให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีและอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้

**แนวทางในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล**

 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 หมวด 6 ข้อ 29 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ ดังนี้

 1. กำหนดแนวทางวิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

 2. ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

-37-

 3. รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

 4. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

**การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี**

 จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์นั้น คือ การประเมินว่ามีการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อที่สามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนยุทธศาสตร์ได้ ในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นสมมุติฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับต่อไปได้ ดังนั้นการที่จะประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมได้จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติในแต่ละแนวทางการพัฒนาก่อน เพื่อนำไปสู่การวัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้ว่าการพัฒนาเป็นไปในแนวทางใดบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์หรือไม่ ดังนั้นในขั้นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงต้องติดตามประเมินผลแผนพัฒนาสามปีให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริง อันนำมาสู่บทสรุปที่ไม่บิดเบือนจากผลการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้น

**บทที่ 4**

**ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก**

**ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก**

 ปัจจุบันรัฐบาลได้มีมาตรการเน้นหนักเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาคราชการและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งปฏิรูประบบบริหารราชการโดยการปรับปรุงคุณภาพข้าราชการในการทำงานโดยเน้นผลงาน การมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน สำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบการทุจริต เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

 สำหรับคำว่า "ทุจริต" มีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดนิยามความหมายไว้ เช่น ประมวล กฎหมายอาญา มาตรา 1(1) "โดยทุจริต" หมายความว่าเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2550 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554) "ทุจริตต่อหน้าที่" หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

 ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 85 (2) บัญญัติว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษปลดออกหรือไล่ออก การทุจริตตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนนั้น มีหลักหรือองค์ประกอบที่พึงพิจารณา 4 ประการ คือ

 1. มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติราชการ ผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายบังคับไว้โดยเฉพาะว่าต้องปฏิบัติในสถานที่ราชการและการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติในวันและเวลาทำงานตามปกติ อาจปฏิบัติในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการก็ได้ การพิจารณาว่ามีหน้าที่ราชการหรือไม่ มีแนวพิจารณาดังนี้

 1.1 พิจารณาจากกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดหน้าที่ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยระบุว่าผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด

 1.2 พิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ.จัดทำ

 1.3 พิจารณาจากคำสั่งหรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา

 1.4 พิจารณาจากพฤตินัย ที่สมัครใจเข้าผูกพันตนเอง ยอมรับเป็นหน้าที่ราชการที่ตนต้องรับผิดชอบ เช่น ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องประจำแผนกธุรการของโรงพยาบาลซึ่งไม่มีหน้าที่รับส่งเงินแต่ได้รับฝากเงินจากพยาบาลอนามัยผู้มีหน้าที่รับส่งเงิน และการรับฝากเงินนั้นมิใช่รับฝากเงินฐานะส่วนตัว แต่มีลักษณะเป็นการรับฝากเป็นทางราชการเพื่อนำไปส่งลงบัญชีโดยได้เซ็นรับหลังใบเสร็จรับเงินว่า "ได้รับเงินไปแล้ว" เช่นนี้ ก.พ.วินิจฉัยว่าประจำแผนกผู้นั้นมีหน้าที่ราชการที่ต้องนำเงินส่งลงบัญชี เมื่อไม่นำเงินส่งลงบัญชีและนำเงินไปใช้ส่วนตัวถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

 2.ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ

 "ปฏิบัติหน้าที่ราชการ" หมายความว่า ได้มีการกระทำลงไปแล้ว

 "ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ" หมายความว่า มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติแต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติหรืองดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ การที่ไม่ปฏิบัติหรืองดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่นั้นจะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเป็นการจงใจที่จะไม่ปฏิบัติการตามหน้าที่ โดยปราศจากอำนาจหน้าที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับ แต่ถ้าเป็นเรื่องปล่อยปละละเว้นก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการส่วนจะเป็นความผิดฐานใดต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไป

-39-

 "มิชอบ" หมายความว่า ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติของคณะรัฐมนตรีแบบธรรมเนียมของราชการหรือทำนองคลองธรรม

 3. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

 "ผู้อื่น" หมายถึงใครก็ได้ที่จะได้รับประโยชน์จากการที่ราชการผู้นั้นปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

 "ประโยชน์" หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้ได้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มิใช่ทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ เป็นต้น

 "มิควรได้" หมายถึง ไม่มีสิทธ์โดยชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

 4. โดยมีเจตนาทุจริต การพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาลงไปถึงเจตนาของผู้กระทำด้วยว่ามีเจตนาทุจริตหรือมีจิตอันชั่วร้ายคิดเป็นโจร ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งที่จะให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ซึ่งหากการสอบสวนพิจารณาได้ว่า ข้าราชการผู้อื่นใดกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2536 ว่าการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งควรลงโทษเป็น **ไล่ออกจากราชการ** การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปราณีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษ ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร.0205/ว.234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 รวมทั้งอาจจะ**ถูกยึดทรัพย์และดำเนินคดีอาญา** เนื่องจากเป็นความผิดมูลฐาน ตามมาตรา 3(5) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 และความผิดอาญาฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามมาตรา 157 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันถึงสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

 หากข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยฐานทุจริตก็จะต้องถูก**ลงโทษไล่ออกสถานเดียว รวมทั้งอาจจำคุกและยึดทรัพย์** ดังนั้น ข้าราชการทุกคนควรพึงละเว้นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ให้สมกับการเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาการละเว้นการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพี่น้องประชาชนทั้งทางอ้อมและทางตรง ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดผลตามเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

 ความสำเร็จหรือล้มเหลวของปฏิบัติงานตามภารกิจใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน กล่าวคือการบริหารงานที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานตามโครงการมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน และในทางตรงข้ามแม้ว่าการปฏิบัติงานตามภารกิจนั้น ๆ จะออกแบบไว้ดี มีความเป็นไปได้ทางเทคนิค งบประมาณ และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตามแต่ถ้าการบริหารจัดการไม่ดี การปฏิบัติงานตามภารกิจนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

-40-

**ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่**

 เทศบาลตำบลได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

 - **หมวด 5** การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรา 29 ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจดูได้

 - **หมวด 6** การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มาตรา 33 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

 - **หมวด 7** การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาขนมาตรา 37 ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานในระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใดและ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้น มีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ มาตรา 42 เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป มาตรา 43 การปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

 **- หมวด 8** การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาตรา 45 นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตาม มาตร 9 (3) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด มาตรา 47 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

-41-

 **ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ.2557**

 ข้อ 5 ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริหารประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังนี้

 1) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมาหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่นเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ.2557**

ข้อ 5 ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังนี้

1) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 **ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง พ.ศ.2557**

ข้อ 3 ข้าราชการของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้งทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก 10 ประการดังนี้

 1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 2) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

 4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

 5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

-42-

 8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

 **ข้อบังคับเทศบาลตำบล ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ในฐานะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนวางมาตรฐานการดำเนินงาน จัดการบริการสาธารณะ การศึกษาของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉะนั้น เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใส และเป็นธรรม จึงสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

 เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งผึ้งเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

 **ข้อ 1 ความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ**

 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

 1.2 ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

 1.3 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

 1.4 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่น แก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

 **ข้อ 2 การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา**

 2.1 ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเต็มใจ

 2.2 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

 **ข้อ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

 3.1 ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

 3.2 ขยัน อุทิศตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

 3.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

 3.4 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

 **ข้อ 4 การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม**

 4.1 ตัดสินใจบนหลักการ ข้อเท็จจริง เหตุผลเพื่อความยุติธรรม

 4.2 ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

 **ข้อ 5 การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง**

 5.1 วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

 5.2 ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีเหตุผล และไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

 5.3 ปฏิบัติตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเองและลด ละ เลิกอบายมุข

**ข้อ 6 การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

 6.1 ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

-43-

 6.2 กล้าหาญ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

 6.3 ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

 **ข้อ 7 ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้**

 7.1 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

 7.2 พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

**มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง**

 อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

 1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

 2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

 3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

 4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

 5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

 6. พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง

 7. พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

 8. พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

 9. พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

**พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540**

ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มุ่งเน้นการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐใน 3 มิติ คือ มิติการเปิดเผยและการตรวจสอบได้มิติการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมิติของการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ในลักษณะของการจัดเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสาร เอกสาร หลักฐานและระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

 ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อันจะส่งให้การพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดินและการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ของภาครัฐและประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสื่อสาธารณะอื่นได้อย่างกว้างขวาง ถูกต้อง เป็นธรรม และรวดเร็ว มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ มีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยเป็นกระบวนการที่หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตสามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายรวมทั้งการให้ การบริการแก่ประชาชนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและมีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดภายใต้ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีประโยชน์ทั้งต่อภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-44-

**ประโยชน์ต่อภาคประชาชน**

 1) ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการับบริการดานข้อมูล ข่าวสารและกระบวนการทำงานอื่น ๆ จากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ

 2) สามารถรับทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว

 3) สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐได้

 4) มีความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและสังคม

 5) สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของ หน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการใช้ช่องทางผ่าน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

**ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ**

 1) มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

 2) มีแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สอดคล้องกับความโปร่งใสที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการดำเนินการที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ทั้งในเชิงข้อมูลและกระบวนการ

 3) มีหลักเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด แนวทางการประเมินผลและสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวแบบในการประเมินตนเอง ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

 4) หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใส เป็นแบบประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการตรวจประเมินของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจประเมินตามกฎหมายหรือเพื่อกิจการอื่น

 5) ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสามารถพัฒนาระบบกลไกในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง เป็นธรรมและรวดเร็ว มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐานมีความครอบคลุมแนวคิด และกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใส

 การส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้าน การบริหารงาน 5 ประการ ได้แก่

 1. การจัดทำและเผยแพร่โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

 2. การจัดทำวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

 3. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

 4. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

 5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

 มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำหน้าที่โดย **ความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการเลือกปฏิบัติและการขจัดข้อโต้แย้งที่ไม่เป็นธรรมโดยเป็น การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการให้บริการการเลือกใช้ช่องทางการให้บริการรวมไปถึงการประเมินความพึงพอใจของประชาชน** โดยมี ตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน 6 ประการ ได้แก่

 1. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน

 2. การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

 3. การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ

 4. การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน

 5. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

 6. การจัดทำระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชน

-45-

 ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเปิดเผย การตรวจสอบได้และการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

 การประเมินการประเมินความสมบูรณ์ของขั้นตอนและการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยพิจารณาจากระดับความสมบูรณ์ของข้อมูลข่าวสารและขั้นตอนการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในเชิงคุณภาพที่มีความก้าวหน้าในด้านข้อมูลข่าวสาร หลักฐานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมาตรฐานและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

 การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น โดยมีการวัดค่าของความสมบูรณ์ของกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการเปิดเผยให้เห็นถึงระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพโดยเป็น การกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงานการจัดให้มีกลไกการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกที่มีความเป็นอิสระการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตาม และประเมินผลการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

 ด้านการติดตามและประเมินผล 5 ประการได้แก่

 1. การจัดทำหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

 2. การจัดให้มีระบบและกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสม

 3. การจัดให้มีระบบและกลไกการปฏิบัติการเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอก (External Audit) ที่เป็นอิสระ

 4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

 5. การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมาตรฐานความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ เป็นมาตรฐานในการเปิดเผยและการส่งเสริมสิทธิการเข้าถึงการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของราชการการจัดระบบและช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการพัฒนาศักยภาพของระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารความโปร่งใสและการจัดการความรู้ของหน่วยงานซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

 กลไกลการาตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล วิธีการประเมิน พิจารณาจากการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณความรับผิดชอบและระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และพิจารณาผลการปฏิบัติการของหน่วยงานเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

 1. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลและส่วนงานภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติการประจำปี

 2. มีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติการประจำปีภายใต้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

 3. มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละส่วนงานภายใน หน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลการนำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา

 หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรและหน่วยงานได้มีการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นการให้บริการตามแนวทางและระบบที่หลากหลาย เช่น การบริการตามลำดับก่อน-หลัง หรือการให้การบริการที่เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้องแก่ประชาชนผู้มารับบริการ

-46-

**วิธีการประเมิน**

 จากการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนดไว้ว่ามีหรือไม่มีการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรและพิจารณาจากความหลากหลายในการให้บริการแก่ประชาชนเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

 1. มีการให้การบริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้

 2. มีการให้การบริการภายในระยะเวลาที่กำหนด

 3. มีการให้บริการเรียงตามลำดับก่อน - หลัง

 การที่หน่วยงานได้มีการกำหนดและดำเนินการเพื่อพัฒนา ระบบการให้คุณให้โทษและการจัดทำกิจกรรมการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเป็นการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาให้โทษแก่บุคลากรที่กระทำความผิดตามกฎระเบียบของราชการและจริยธรรมของหน่วยงานรวมทั้งการสนับสนุนและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม วิธีการประเมินพิจารณาจากการกำหนดและดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการให้ คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน และพิจารณาจากขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาระบบการ ให้คุณ/ให้โทษแก่บุคลากรในหน่วยงาน

 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภาพรวม เพื่อให้มีติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานและเพื่อพัฒนาระบบ การติดตามและประเมินผลของหน่วยงานโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพ/ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานรวมทั้งมีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้และมีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและวิธีการประเมินให้บุคลากร/สาธารณชนได้รับทราบ

 การจัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

 1. มีการจัดแผนงานกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการติดตามและประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน เช่น การจัดเวทีประชาคม/สาธารณะ

 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน

 กำหนดไว้โดยจะต้องมีการเผยแพร่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป วิธีการประเมิน พิจารณาจากการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแผน ปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

 1. พิจารณาจากช่องทางในการเผยแพร่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การจัดทำรายงานผลการประเมินการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีพร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการประจำปี

 2. มีการเผยแพร่ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นที่รับรู้ของบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน และทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหลักฐานประกอบการตรวจสอบ/ข้อมูลที่ต้องการ

**มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน**

 **การควบคุม** หมายถึง กระบวนการที่กระทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้ หรือถ้าจะให้ความหมายที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้ควบคุมชัดเจนขึ้นก็หมายถึง การบังคับให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแผนปรากฏว่าไม่เป็นไปตามทิศทาง กรอบ หรือข้อกำหนดที่วางไว้ ผู้ควบคุมหรือผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างหนึ่งจะแก้ไขปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วแผนก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

-47-

**การควบคุมอาจแบ่งตามลักษณะของสิ่งที่ถูกควบคุมออกเป็น 5 ประเภทด้วยกัน คือ**

 1. การควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Product Control) เป็นการควบคุมผลผลิตของโครงการเพื่อจัดการให้โครงการผลิตได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผน เรียกว่า การควบคุมปริมาณ (Quantity Control) และควบคุมให้ผลผลิตที่ได้มีลักษณะและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้เรียกว่าการควบคุม คุณภาพ (Quality Control) การควบคุมในข้อนี้รวมถึงการควบคุมเวลาของโครงการด้วย คือการควบคุมให้โครงการสามารถผลิตผลงานได้ปริมาณและคุณภาพตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้

 2. การควบคุมบุคลากร (Personal of Staff Control) เป็นการควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโครงการ โดยควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดไว้และให้เป็นไปตามกำหนดการโครงการ ควบคุมและบำรุงขวัญพนักงาน ความประพฤติ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนควบคุมด้านความปลอดภัยของพนักงานด้วย

 3. การควบคุมด้านการเงิน (Financial Control) ได้แก่ การควบคุมการใช้จ่าย (Cost - Control) การควบคุมทางด้านงบประมาณ (Budget Control) ตลอดจนการควบคุมทางด้านบัญชีต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้โครงการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด และมีเหตุผลเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

 4. การควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ (Control of Physical Resources) ได้แก่ การควบคุมการใช้จ่ายทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารและที่ดินตลอดจนแรงงานในการเป็นปัจจัยนำเข้าของโครงการเพื่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

 5. การควบคุมเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน (Control of Techniques or Procedure) ได้แก่ การควบคุมกำกับดูแลเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงานประเภทนั้น ๆ โดยจะต้องควบคุมทั้งเทคนิควิธีที่มองเห็นและเข้าใจง่าย เช่น โครงการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม การส่งเสริมประชาธิปไตย หรือโครงการพัฒนาชนบท เป็นต้น

**ความสำคัญของการติดตามและการควบคุม**

ความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการติดตามและการควบคุมนั้น อาจพิจารณาได้จากประเด็นต่อไปนี้

 1. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประโยชน์ในข้อนี้นับว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการติดตามและการควบคุมโครงการ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และเป้าหมายถือเป็นหัวใจสำคัญของโครงการ หากไม่มีการยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหลักแล้ว เราก็ไม่ทราบว่าจะทำโครงการนี้ไปทำไม เมื่อเป็นเช่นนี้ การติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จะช่วยประคับประคองให้โครงการบรรลุสิ่งที่มุ่งหวังดังกล่าวจึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโครงการ

 2. ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมเวลาและค่าใช่จ่ายของโครงการโดยการเสนอแนะเทคนิควิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ซึ่งจะสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการลงไปได้มาก ทำให้สามารถนำทรัพยากรที่ลดลงไปใช้ประโยชน์กับโครงการอื่น หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ได้

 3. ช่วยกระตุ้น จูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน การติดตามควบคุมนั้นไม่ใช่เป็นการจับผิดเพื่อลงโทษ แต่เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของโครงการเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นผู้นิเทศงานและผู้ควบคุมงานที่ดีมักจะได้รับการต้อนรับจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้น เพราะมีพี่เลี้ยงมาช่วยแนะนำ ช่วยเหลืออีกแรงหนึ่ง ขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ก็จะมีมากขึ้น

-50-

 4. ช่วยป้องกันและความเสียหายรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โครงการบางโครงการถ้ามีการควบคุมไม่ดีพออาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายใหญ่หลวงได้ และหากพบความเสียนั้นแต่ต้นลักษณะของเหตุการณ์ที่เรียกว่า "สายเกินแก้" ก็จะไม่เกิดขึ้น

 5. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้น ทั้งนี้ในขณะที่ทำการติดตามและควบคุมนั้น ผู้บริหารจะมองเห็นปัญหาอันเป็นผลกระทบต่าง ๆ ของโครงการหลายประการ จึงจะสามารถจัดหามาตรการในการป้องกันแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เช่น โครงการสร้างถนนเข้าไปในถิ่นทุรกันดาร อาจก่อให้เกิดปัญหาการลักลอบตัดไม้เถื่อนโดยใช้ถนนสายนั้นเป็นเส้นทางขนส่ง เป็นต้น

 6. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงานได้ชัดเจนขึ้น โดยปกติโครงการต่าง ๆ มักจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้อย่างหลวม ๆ หรือใช้คำที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสูง เช่น คำว่าพัฒนา ขยาย ปรับปรุง กระตุ้น ยกระดับ ฯลฯ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหารมองไม่เห็นเป้าหมายได้ชัดเจน ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องได้ เมื่อมีการติดตามและควบคุมโครงการจะต้องมีการทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งมาตรฐานต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบและทำการควบคุมได้

 กล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดตามและการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการบริหารและกระบวนการวางแผน ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายที่กำหนดไว้การติดตามและการควบคุมนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกัน มักจะใช้ควบคู่กันไม่ได้มีการแยกกันอย่างอิสระ กล่าวคือเมื่อมีการติดตามดูผลการทำงานว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็ต้องมีการควบคุมเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานดังกล่าวให้ไปสู่ทิศทางที่ต้องการ และในทางกลับกันใครหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะทำหน้าที่ควบคุมก็ต้องมีการติดตามก่อนเสมอ มิฉะนั้นก็ไม่สามารถควบคุมอะไรได้

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*