บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร ๐-๓๘๘๑-๔๔๓๔ ต่อ ๑๑๒.....
ที่ - **วันที่** ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.....
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗.....

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา ปลัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้มีการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดเป็นรูปธรรม เทศบาลจึงได้กำหนดโครงการและตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามนโยบาย นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้มีการดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตั้งงบประมาณไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้มีการดำเนินการโครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งงบประมาณไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งงบประมาณไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๔. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ได้มีการดำเนินการโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตั้งงบประมาณไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

ซึ่งโครงการดังกล่าวปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร การรักษาความปลอดภัยและสงบเรียบร้อย แผนงานบริหารงานทั่วไป (รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้)

๓. ระเบียบข้อกฎหมาย

-

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอผู้บริหารรับทราบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

(นางสาวแต้ว ศรีสุวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- เพื่อโปรดทราบและเห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อ ประชาชนทั่วไป

(นางสาวชรัญดา ฉัตรมงคล)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล
ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา
17 ม.ค. 2568

(นางจีรนันท์ จีรภัทรกุลวงศ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
17 ม.ค. 2568

รายงานผลนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

****

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ดำเนินการ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-สำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม -จัดทำโครงการเสนอผู้บริหาร -จัดการอบรมให้ความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ การเขียนหนังสือราชการ และการบันทึกเสนอผู้บริหาร -ประเมินผลการอบรมก่อน/หลัง การดำเนินโครงการ -สรุปผลการดำเนินงาน/รายงานให้ผู้บริหารทราบ	๕๐,๐๐๐.- โอนเพิ่ม ๗๐๐,๐๐๐ รวม ๗๕๐,๐๐๐	๔๒๕,๖๑๒ (ร้อยละ ๕๖.๗๕)	- อบรมให้ความรู้ วันที่ ๒๒ มิ.ย. ๖๗ - ศึกษาดูงานนอกสถานที่วันที่ ๒๙ – ๓๐ มิ.ย. ๖๗	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล -พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗๖ คน	๑๗๖ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	-เนื่องจากในวันเวลาราชการกลุ่มเป้าหมายในการอบรมต้องปฏิบัติงาน จึงต้องจัดการอบรมในวันหยุดราชการ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางทางไม่สะดวกเนื่องจากมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติในวันหยุด	-ควรจัดให้มีการอบรมในเนื้อหาที่มีความหลากหลาย

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดำเนินการ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.	โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-แต่ละส่วนราชการ สำนัก/กอง ส่งรายชื่อบุคลากรในสังกัดที่เป็นพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น -กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ -ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกบุคลากรดีเด่น -มอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	๑๐,๐๐๐.- โอนเพิ่ม ๓๕,๐๐๐.- รวม ๔๕,๐๐๐	๓๓,๗๕๐.- (ร้อยละ ๗๕.๐๐)	-ช่วงการพิจารณาคัดเลือกเดือนมกราคม – มีนาคม ๒๕๖๗ -มอบรางวัลวันที่ ๒๔ เมษายน ๖๗	-พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง จำนวน ๓๕๐ คน	ได้รับการคัดเลือกจำนวน ๒๗ คน	-กลุ่มเป้าหมายมีความหลากหลายทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์ไม่ครอบคลุม	-ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และการคัดเลือกให้ชัดเจน

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.	โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-สำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม -จัดทำโครงการเสนอผู้บริหาร -จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา -ประเมินผลการอบรมก่อน/หลัง การดำเนินโครงการ -สรุปผลการดำเนินการ/รายงานการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	๕๐,๐๐๐.- โอนเพิ่ม ๓๕๐,๐๐๐.- รวม ๔๐๐,๐๐๐.-	๓๑๙,๑๓๒.- (ร้อยละ ๗๙.๗๘)	- อบรมให้ความรู้ วันที่ ๒๙ พ.ค. ๖๗ - ศึกษาดูงานนอกสถานที่วันที่ ๓๐ – ๓๑ พ.ค. ๖๗	-พนักงานครูเทศบาล -บุคลากรทางการศึกษา -ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน ๑๕๐ คน	๑๕๐ ราย (ร้อยละ ๑๐๐)	-เนื้อหาในการอบรมมีมาก แต่ระยะเวลาในการอบรมมีจำกัด	-ควรปรับเนื้อหาและระยะเวลาให้มีความสอดคล้อง

๔. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ดำเนินการ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-ขออนุมัติโครงการเสนอผู้บริหาร -ออกบันทึกแจ้งทุกส่วนราชการในสังกัดเพื่อประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมโครงการ -จัดกิจกรรมทำความสะอาดพื้นที่บริเวณหน้าศาลากลางจังหวัด -รายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารรับทราบ	๕๐,๐๐๐.-	ไม่ใช่งบประมาณ (จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์)	๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗	-พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒๐ คน	๑๒๐ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	-เนื่องจากเป็นโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ทำให้จำกัดด้วยรูปแบบในการจัดกิจกรรม	-ควรจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย

สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ในวันเสาร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ศูนย์การเรียนรู้เมืองฉะเชิงเทรา (KCC)

๑. สรุปผลการบรรยาย

(ก) หัวข้อการบรรยาย เรื่อง ศาสตร์พระราชา และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยากรโดยคุณวาสนา สุทธิเดชานัย โดยระหว่างการบรรยายวิทยากรได้มีการเปิดวีดีทัศน์ให้ความรู้สลับกับการบรรยายและ ตอบข้อซักถามผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีการหยิบยกประเด็นตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาบรรยายให้ฟังเป็นระยะและมีการน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ มาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตนเป็นคนดี สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

เรื่องที่ ๑ แนวทางการเรียนรู้ศาสตร์พระราชา

ศาสตร์พระราชา หมายถึง ภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ได้พระราชทานผ่านวิธีการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งหมายที่จะพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

๑.๑ พระบรมราโชวาท คือ หลักประพฤติปฏิบัติที่ข้าราชการพึงยึดถือ ตามที่ได้เรียนรู้พระบรมราโชวาทที่พระราชการแก่ข้าราชการ ได้แก่ คุณธรรม หมายถึง สุจริต เที่ยงธรรม เสียสละ อดทน ฝึกตนตามระเบียบ หลักการทำงาน หมายถึง เพียบพร้อมความรู้ คู่กุศโลบาย ขยายสัมพันธ์ประสานคุณค่า หมายถึงมีความรับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ทำงานให้สำเร็จทันการ ยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติและความถูกต้อง

๑.๒ หลักการทรงงาน ดังนี้

๑.๒.๑ หลักธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน อ่อนน้อม ถ่อมตน ความเพียร รู้รัก สามัคคี ทำเรื่อย ๆ ทำแบบสังฆทาน และมีความสุขในการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

๑.๒.๒ หลักคิด ได้แก่ ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างผู้รู้จริง ระเบิดจากข้างใน ทำตามระดับชั้น ภูมิสังคม องค์รวม ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด ขาดทุนคือกำไร ปลูกป่าในใจคน ให้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ อธรรมปราบอธรรม ประโยชน์ส่วนรวม การพึ่งตนเอง และเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒.๓ หลักปฏิบัติ ได้แก่ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา แก้ปัญหาที่จุดเล็ก คิด Macro หรือ Micro ไม่ติดตำรา ทำให้ง่าย การมีส่วนร่วม พออยู่พอกิน บริการรวมที่จุดเดียว ร่าเริง รื่นเริง คึกคัก ครึกครื้น กระฉับกระเฉง มีพลัง เป็นปัจจัยของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และชัยชนะของการพัฒนา

โดยพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงยึดการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลาง ที่สอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว และสามารถปฏิบัติได้จริง ทรงมีความละเอียดรอบคอบและทรงคิดค้นหาแนวทางพัฒนา มุ่งสู่ประโยชน์ และความสุขของประชาชนสูงสุด หลักการทรงงานมีคุณค่าและควรยึดเป็นแบบอย่างในการเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท นำมาปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลต่อตนเอง สังคมประเทศชาติตลอดไป

๑.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

การบริหารจัดการน้ำตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย

(๑) ฝนหลวง แก้ปัญหาความแห้งแล้ว
(๒) ป่าไม้ ที่เก็บน้ำที่ดีที่สุด
(๓) ฝายต้นน้ำ เพื่อระบายน้ำ
(๔) หญ้าแฝก ป้องกันดินพังทลาย
(๕) อ่างเก็บน้ำบริเวณเชิงเขา
(๖) เขื่อน
(๗) ทฤษฎีใหม่
(๘) แก้มลิง
(๙) คันกั้นน้ำ
(๑๐) ทางน้ำผ่าน
(๑๑) กังหันน้ำชัยพัฒนา
(๑๒) เร่งระบายน้ำลงทะเล (คลองลัดโพธิ์)
(๑๓) ป่าชายเลน

ตัวอย่างการบริหารจัดการน้ำตามแนวพระราชดำริ ได้แก่

๑. โครงการแก้มลิงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โครงการแก้มลิงอันเนื่องมาจากพระราชดำริเป็นทฤษฎีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมตามแนวทางการบริหารจัดการด้านน้ำท่วมล้น (Flood management) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงตระหนักถึงภัยที่ร้ายแรงของวิกฤติน้ำท่วมกรุงเทพฯ และทรงมีพระราชดำริในการแก้ไขปัญหาด้วยกันหลายประการ อาทิ การเร่งระบายน้ำออกสู่ทะเลผ่านแนวคลองทางฝั่งตะวันออกของกรุงเทพฯ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อกันการขยายตัวของเมือง และแปรสภาพให้เป็นทางระบายน้ำเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก ก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วม รวมถึงการสร้างพื้นที่รับน้ำหรือ “แก้มลิง” เพื่อเก็บกักน้ำไว้ชั่วคราวก่อนระบายลงสู่ทางระบายน้ำหลัก

<u>แนวคิดของโครงการแก้มลิง</u> เกิดจากการที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำริถึงลิงที่อมกล้วยไว้ในกระพุ้งแก้มได้คราวละมาก ๆ จึงมีพระราชกระแสอธิบายว่า "ลิงโดยทั่วไป ถ้าเราส่งกล้วยให้ ลิงจะรีบปอกเปลือก เอาเข้าปากเคี้ยว แล้วนำไปเก็บไว้ที่แก้มก่อน ลิงจะทำอย่างนี้จนกล้วยหมดหวีหรือเต็มกระพุ้งแก้ม จากนั้นจะค่อย ๆ นำออกมาเคี้ยวและกลืนกินภายหลัง" ด้วยแนวพระราชดำรินี้จึงเกิดเป็น โครงการแก้มลิงขึ้น

<u>โครงการแก้มลิง</u> คือ การจัดให้มีสถานที่เก็บกักน้ำตามจุดต่าง ๆ เพื่อเป็นบึงพักน้ำในหน้าน้ำ โดยจะทำหน้าที่รองรับน้ำฝนไว้ชั่วคราว ก่อนจะระบายลงทางระบายน้ำสาธารณะ ฉะนั้น ยามฝนตกน้ำฝนจึงไม่ไหลลงสู่ทางระบายน้ำในทันที แต่จะถูกขังไว้ในพื้นที่พักน้ำ รอเวลาให้คลองต่าง ๆ ซึ่งเป็นทางระบายน้ำหลักพร่องน้ำพอจะรับน้ำได้เสียก่อน จึงค่อย ๆ ระบายน้ำลง เป็นการช่วยลดปัญหาน้ำท่วมขังได้ในระดับหนึ่ง นอกจากวัตถุประสงค์เพื่อการระบายน้ำแล้ว แนวพระราชดำริแก้มลิงยังผสานแนวคิดในการอนุรักษ์น้ำและสิ่งแวดล้อมเข้าไปด้วย กล่าวคือ เมื่อน้ำที่ถูกเก็บกักไว้ถูกส่งเข้าไปในคลองต่าง ๆ ก็จะเข้าไปเจือจางน้ำเน่าเสียในคลองเหล่านี้ให้จางลงแล้วในที่สุดก็จะผลักน้ำเสียที่เจือจางแล้วลงสู่ทะเลหรือแหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป การแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามพระราชดำริแก้มลิงเมื่อเกิดน้ำท่วมก็ขุดคลองต่าง ๆ เพื่อชักน้ำให้มารวมกันแล้วนำมาเก็บไว้เป็นบ่อพักน้ำอันเปรียบได้กับแก้มลิง แล้วจึงระบายน้ำลงทะเลเมื่อปริมาณน้ำทะเลลดลง

ลักษณะและวิธีการของโครงการแก้มลิง

๑. ดำเนินการระบายน้ำออกจากพื้นที่ตอนบนให้ไหลไปตามคลองในแนวเหนือ-ใต้ลงคลองพักน้ำขนาดใหญ่ที่บริเวณชายทะเล เช่น คลองชายทะเลของฝั่งตะวันออก ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นบ่อเก็บน้ำขนาดใหญ่ คือ แก้มลิง ต่อไป

๒. เมื่อระดับน้ำทะเลลดต่ำลงกว่าระดับน้ำในคลอง ก็ทำการระบายน้ำจากคลองดังกล่าวออกทางประตูระบายน้ำ โดยใช้หลักการทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก (Gravity Flow) ตามธรรมชาติ

๓. สูบน้ำออกจากคลองที่ทำหน้าที่แก้มลิงนี้ ให้ระบายออกในระดับต่ำที่สุดออกสู่ทะเล เพื่อจะได้ทำให้น้ำตอนบนค่อย ๆ ไหลมาเองตลอดเวลาส่งผลให้ปริมาณน้ำท่วมพื้นที่ลดน้อยลง

๔. เมื่อระดับน้ำทะเลสูงกว่าระดับน้ำในลำคลองให้ทำการปิดประตูระบายน้ำ เพื่อป้องกันมิให้น้ำย้อนกลับ โดยยึดหลักน้ำไหลทางเดียว(One Way Flow)

๒. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ คลองลัดโพธิ์

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ คลองลัดโพธิ์เป็นคลองที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีกระแสร์พระราชดำรัสว่า เป็นสถานที่ตัวอย่างของการบริหารจัดการน้ำที่ต้องการความรู้เรื่องเกี่ยวกับเวลาน้ำขึ้นน้ำลง หากบริหารจัดการให้ถูกต้องจะสามารถแก้ปัญหาน้ำท่วมได้

คลองลัดโพธิ์ เป็นคลองที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีกระแสร์พระราชดำรัส เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๙ ว่าเป็นสถานที่ตัวอย่างของการบริหารจัดการน้ำ ที่ต้องการความรู้เรื่องเกี่ยวกับเวลาน้ำขึ้นน้ำลง หากบริหารจัดการให้ถูกต้องจะสามารถแก้ปัญหาน้ำท่วมได้ และทรงเสด็จพระราชดำเนินทางชลมารคไปทรงเปิดประตูระบายน้ำคลองลัดโพธิ์ และทรงเปิดสะพานภูมิพล ๑ ภูมิพล ๒ ในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

คลองลัดโพธิ์ เป็นชื่อคลองเดิม บริเวณเขตจังหวัดสมุทรปราการและกรุงเทพมหานคร (ต.ทรงคะนอง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ) เดิมที่มีลักษณะตื้นเขิน ต่อมาได้จัดสร้างเป็นโครงการตามแนวพระราชดำริ เป็นการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักการ "เบี่ยงน้ำ" (Diversion) ภายใต้การดูแลของหน่วยงานหลัก ๓ หน่วยงานคือ กรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.)

มีหลักการคือ จากสภาพของแม่น้ำเจ้าพระยาเดิมที่มีลักษณะไหลวนคดเคี้ยวบริเวณรอบพื้นที่บริเวณบางกระเจ้านั้นมีความยาวถึง ๑๘ กิโลเมตร นั้นทำให้การระบายน้ำที่ท่วมพื้นที่ชั้นในของกรุงเทพมหานครเป็นไปได้ช้า ไม่ทันเวลาน้ำทะเลหนุน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช จึงมีพระราชดำริให้พัฒนาใช้คลองลัดโพธิ์ ซึ่งเดิมมีความตื้นเขินมีความยาวราว ๖๐๐ เมตร ให้ใช้ระบายน้ำที่หลากและน้ำที่ท่วมทางสองฝั่งของแม่น้ำเจ้าพระยาลงสู่ทะเลทันทีในช่วงก่อนที่น้ำทะเลหนุน และปิดคลองลัดโพธิ์เมื่อน้ำทะเลหนุน เพื่อหน่วงน้ำทะเลไม่ให้ขึ้นลัดเลาะไปตามแนวแม่น้ำเจ้าพระยาที่คดโค้งถึง ๑๘ กิโลเมตร ก่อนซึ่งใช้เวลามากจนถึงเวลาน้ำลงทำให้ไม่สามารถขึ้นไปท่วมตัวเมืองได้

๓. การปลูกหญ้าแฝก

จากสภาพปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรดินและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลง และบางพื้นที่ประสบปัญหาการชะล้างพังทลายของดินอย่างรุนแรง ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการรณรงค์การปลูกหญ้าแฝกเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในปีมหามงคลทรงเจริญพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ขึ้น โดยแบ่งงานรณรงค์เป็น ๒ ช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ และวันที่ ๑๕ กรกฎาคม - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อเป็นการร่วมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในปีมหามงคลทรงเจริญพระชนมพรรษา ๘๔ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ และร่วมเฉลิมพระเกียรติ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็น "พระบิดาแห่งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" โดยดำเนินการในพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งจะได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการ ประชาชน เกษตรกร นักเรียน หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน ได้รับทราบถึงวิธีการและขั้นตอนในการนำหญ้าแฝกไปใช้ประโยชน์ เพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำและปรับปรุงสภาพแวดล้อม และรู้จักคุณประโยชน์ของหญ้าแฝก โดยร่วมกันปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งการใช้ระบบหญ้าแฝกจะช่วยลดต้นทุนในการป้องกันการชะล้างพังทลายของดินให้น้อยลง ขณะเดียวกันประสิทธิภาพในการดักตะกอนดิน ป้องกันดินถล่ม น้ำท่วมฉับพลันได้ในระดับหนึ่ง และความคงทนสามารถอยู่ได้นานหลายปี พร้อมเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมอีกด้วยตามความเหมาะสม

เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๔ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานพระราชดำริเกี่ยวกับหญ้าแฝกเป็นครั้งแรกกับ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการ กปร. ในขณะนั้นว่า ให้ทำการศึกษาทดลองปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการชะล้างพังทลายของดินและอนุรักษ์ความชุ่มชื้นไว้ในดิน เพราะขั้นตอนการดำเนินงานเป็นวิธีการแบบง่าย ๆ ประหยัด และที่สำคัญคือเกษตรกรสามารถดำเนินการเองได้ โดยไม่ต้องให้การดูแลภายหลังการปลูกมากนัก โดยการปลูกหญ้าแฝกจะต้องปลูกให้ชิดติดกันเป็นแผงและวางแนวให้เหมาะสมกับลักษณะภูมิประเทศ เป็นต้นว่าบนพื้นที่สูงจะต้องปลูกตามแนวขวางของความลาดชันของร่องน้ำ บนพื้นที่ราบจะต้องปลูกรอบแปลงหรือปลูกตามร่องสลับกับพืชไร่ ในพื้นที่เก็บกักน้ำจะต้องปลูกเป็นแนวเหนือแหล่งน้ำ หญ้าแฝกมีหลักวิธีดังนี้ จะช่วยการป้องกันการพังทลายของหน้าดิน รักษาความชุ่มชื้นในดิน เก็บกักตะกอนดินและสารพิษต่าง ๆ ไม่ให้ไหลลงในน้ำ ซึ่งจะอำนวยผลประโยชน์อย่างยิ่งแก่การอนุรักษ์ดินและน้ำ ตลอดจนการฟื้นฟูดินและป่าไม้ให้สมบูรณ์ขึ้น

เรื่องที่ ๒ การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

๒.๑ แนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พสกนิกรไทยทุกหมู่เหล่าคงได้ยินคำว่า "เศรษฐกิจพอเพียง" ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเป็นหลักคิดในการดำรงชีวิต ด้วยการตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความพอประมาณ ยึดทางสายกลางในการประกอบสัมมาอาชีว รวมไปถึงการประกอบธุรกิจมาอย่างช้านาน และในปัจจุบัน "ศาสตร์พระราชา" นี้ ได้ถูกยอมรับกันแล้วว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหานานัปการของประเทศไทยได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการแก้ไขปัญหาความยากจนแร้นแค้นในชนบท จนทำให้ในที่สุดปรัชญาของพระราชาก็ได้รับการยอมรับไปทั่วทั้งโลก

หากย้อนไปยังจุดเริ่มต้นของ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" เกิดขึ้นจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ความว่า "...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นอันพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด"

ขณะนั้น "ปรัชญาเศรฐกิจพอเพียง" จึงได้ถือเกิดขึ้นตามพระราชดำรัส แต่การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติหลายคนคงยังไม่ได้รับทราบ และไม่คุ้นเคย ไม่รู้จักว่าปรัชญาที่เสมือนดั่งเข็มทิศทอง จะเริ่มต้นแก้ปัญหาสารพันที่เกิดขึ้นได้อย่างไร จนกระทั่งมีการพูดถึงมากขึ้นในช่วงการเกิด "วิกฤติต้มยำกุ้ง" วิกฤติการณ์ทางการเงินของเอเชียเศรษฐกิจ เมื่อปี ๒๕๔๐ ที่มีจุดกำเนิดในประเทศไทยก่อนลามไปยังประเทศ

ต่าง ๆ ในขณะนั้นหลังพระองค์ท่านพระราชการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๔ ธันวาคม ๒๕๔๐ เพื่อเตือนใจรัฐบาลในขณะนั้น ได้หยิบยกแนวคิดดังกล่าวขึ้นมาช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ พาประเทศรอดพ้นจากอันตราย

๓ ห่วง ๒ เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ แนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถือเป็นหนทางการดำรงชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติ เพราะตามปรัชญาได้ยึดหลักของทางสายกลาง มีความพอเพียง มีความสมดุลและยั่งยืน มาเป็นเข็มทิศของการใช้ชีวิตของประชาชนได้ในทุกระดับ รวมไปถึงการประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่อง และอาจโยงไปถึงการออกนโยบายต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารประเทศก็ได้

โดยกำหนดออกเป็นนิยาม “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” นั่นคือ “พอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมคุ้มกัน” ที่ตั้งอยู่บนเงื่อนไข “ความรู้ และคุณธรรม” สำหรับองค์ประกอบสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยนิยาม “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” นั่นคือ “ความพอประมาณ” หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่วน “ความมีเหตุผล” หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนถี่ รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ รู้เขา รู้เรา รู้จักเลือกนำสิ่งที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ขณะที่ “การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงปรับตัวและรับมือได้อย่างทันท่วงทีอีก ๒ เงื่อนไข นั่นคือ **“ความรู้”** ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ และ **“คุณธรรม”** ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

๒.๒ หลักการจัดการตามแนวพระราชดำริ

หนึ่งในหลักการที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตรได้ พระราชทานเพื่อการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ที่ถือเป็นวิธีการแห่งศาสตร์พระราชา คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” โดยมีความเป็นมาและสาระสำคัญ ดังนี้“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็น ยุทธศาสตร์พระราชทานให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับในการเผยแพร่และเป็นที่เข้าใจกัน คือ เป็นกรณีที่พระองค์ได้พระราชทานให้แก่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงาน แต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นที่ทราบกันว่าเป็นพระอัจฉริยภาพที่พระองค์ได้ทรงปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้แก่เหล่าข้าราชการใต้เบื้องพระยุคลบาท ได้ประจักษ์ถึงผลสัมฤทธิ์แห่งยุทธศาสตร์นี้มาเป็นเวลานานแล้ว โดยจะเห็นได้จากพระราชกรณียกิจใน การทรงงานต่าง ๆ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไป

จากพระราชกรณียกิจในการที่จะเสด็จพระราชดำเนินไปทรงแก้ปัญหาในสถานที่ต่าง ๆ พระองค์จะทรงศึกษาเพื่อทรงทราบข้อมูลก่อน เมื่อได้ข้อมูลพอสมควรก็จะเสด็จพระราชดำเนินเข้าสู่พื้นที่ โดยจะเห็นว่าการทรงงานของพระองค์ในพื้นที่นั้น ในพระหัตถ์จะมีแผนที่ ดินสอ เพื่อทรงเปรียบเทียบในพื้นที่จริง หากไม่ถูกต้องจะทรงแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลหรือเป็นการกำหนดจุดพิกัดต่าง ๆ ไว้ใช้ประโยชน์ ที่สำคัญทรงใช้กล้องถ่ายรูป บันทึกภาพในสถานที่จริงและอาจทรงใช้กล้องส่องทางไกล ร่วมด้วย

ตลอดจนการที่พระองค์ทรงสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะจะ ทรงสอบถามจากประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อนำไปประกอบพระราช วินิจฉัยในการแก้ไขปัญหาการเข้าไปทรงงานในพื้นที่จึงเป็นกรณีที่พระองค์ทรงเก็บข้อมูล ทั้งทางด้านกายภาพและข้อมูลทางด้านสังคม ในอีกทางหนึ่งก็จะเป็นการสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของฝ่ายราชการ ผู้ปฏิบัติการ รวมถึงทรงสอบถามข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับการแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทรงดำเนินการเพื่อการ “เข้าใจ” และขณะเดียวกันก็เป็นการ “เข้าถึง” ด้วย และหลังจากนั้น จึงเป็นการเข้าแก้ไขปัญหาตามที่พระองค์ได้ทรงกำหนดแนวทาง คือ การ “พัฒนา” ดังตัวอย่างที่มีอยู่อย่างมากมาย สรุปได้ดังนี้

เข้าใจ : ทำอะไรต้องเข้าใจปัญหา เข้าใจหนทางแก้ไข เข้าใจกระบวนการจัดการ และปรับ ความเข้าใจระหว่างผู้ให้ ผู้รับเสียก่อน ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน

เข้าถึง : เมื่อเข้าใจระหว่างกันทุกประการครบถ้วนแล้ว ต้องเข้าถึงการกระทำสร้างความ ร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงเครื่องไม้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ และความสามัคคีร่วมจิตร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ร่วมมือร่วมไม้กันทำงาน

พัฒนา : เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันแล้ว เข้าถึงกันแล้ว การพัฒนาก็จะดำเนินการไปอย่างยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบที่ติดลบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง หากแต่นำไปสู่ความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

๓. พระราชดำรัส

<u>พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร จากวารสารชัยพัฒนา ฉบับประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๔๒</u>

“...ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเสมือนรากฐานของชีวิตรากฐานความมั่นคงของแผ่นดินเปรียบเสมือนเสาเข็มที่ตอกรองรับบ้านเรือน ตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็มแต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็มและลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป...”

หลักการทรงงานในรัชการที่ ๑๐ พระบรมราโชวาท/พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งประชาชนทั่วไปเนื่องในโอกาสต่าง ๆ มาเผยแพร่เพื่อเป็นข้อคิดและเครื่องเตือนใจให้แก่ปวงชนชาวไทยได้น้อมนำไปยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตรวมทั้งเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ และทรงมีน้ำพระราชหฤทัยห่วงใยทุกข์สุขของชาวไทยทั้งแผ่นดิน

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

“เราจะสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป”

พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒ สะท้อนถึงพระราชปณิธานอันแน่วแน่ในการทรงงานเพื่อจะสืบสานรักษาและต่อยอด โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และแนวพระราชดำริต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร และด้วยน้ำพระราชหฤทัยอันเปี่ยมล้นด้วยพระเมตตาต่อประชาชนทุกหมู่เหล่า

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชวบรมนาถบพิตร ที่แล้วเสร็จและอยู่ระหว่างดำเนินการ ล้วนได้รับการสืบสาน รักษาและต่อยอดอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันด้วยพระวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ได้ทรงตระหนักและเล็งเห็นในคุณค่าของแนวพระราชดำริเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พระองค์ทรงยึดมั่นที่จะสืบสาน รักษาและต่อยอดแนวพระราชดำริต่าง ๆ เพื่อเป็นแสงสว่างนำทางตามรอยพระราชปณิธานไปสู่ความผาสุกแก่ประชาชนและประเทศชาติสืบไป

(ข) หัวข้อการบรรยาย เรื่อง การบริหารงานบุคคลภายใต้มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม โดยนายพงศธร ถาวรวงศ์ รองนายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารไม่ว่าจะเป็นส่วนของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม เพราะทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จขององค์การ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกำหนดระบบการบริหารกำลังคนในองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนในองค์การสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการสำคัญของระบบคุณธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแบ่งออกเป็น ๔ หลักใหญ่ ดังนี้

๑. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้แก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันโดยไม่คำนึงถึงฐานะ ตระกูล การนับถือศาสนา ฯลฯ ตราบใดที่บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วจะทำการกีดกันเขาเหล่านั้นไม่ได้อย่างเด็ดขาด

๒. หลักความสามารถ (Competency) การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นใดก็ตามจะต้องยึดถือความสามารถเป็นหลัก ในระบบคุณธรรมผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่ามีผลงานเหนือกว่าเท่านั้นที่จะได้รับพิจารณา เลื่อนให้ขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่างกับระบบอุปถัมภ์ซึ่งการพิจารณาให้ความดีความชอบนั้น ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญน้อยกว่าองค์ประกอบอย่างอื่นและอาจจะนำมาประกอบการพิจารณาหรือไม่ก็ได้

๓. หลักความมั่นคง (Security) ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่สามารถให้หลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ว่า จะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความมั่นใจได้ว่าจะสามารถยึดการทำงานเพื่อยังชีพไปจนครบเกษียณอายุ ตราบใดที่ยังทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมิได้ทำผิดกฎระเบียบ ของหน่วยงาน นอกจากนั้น ระบบราชการยังให้ความมั่นคงแก่ข้าราชการที่เกษียณ โดยการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นหลักประกันของชีวิตอีกด้วย

๔. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ระบบราชการนั้นกำหนดอย่างชัดเจนว่าข้าราชการจะต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการประจำไม่สามารถที่จะเป็นกรรมการพรรคการเมือง และในกรณีที่ข้าราชการประจำลงสมัครรับเลือกตั้ง ก็จะต้องลาออกจากการเป็นข้าราชการประจำเสียก่อน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการประจำถูกแทรกแซงจากอิทธิพลของพรรคการเมือง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการประจำโน้มเอียงไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อพรรคการเมืองแทนที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม

๒. วัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงานต่าง ๆ ที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้จะต้องกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม นับตั้งแต่การวางแผนบุคลากรเข้าสู่องค์การจนกระทั่งบุคลากรออกไปจากองค์การ สำหรับวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๒.๑ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์การ (Recruitment) การดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากสำหรับองค์การในปัจจุบัน การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (HighPerformance person) เข้าสู่องค์การจะช่วยให้องค์การได้ประโยชน์จากการนำความรู้ความสามารถของบุคลากรเหล่านี้มาใช้ในการทำงานในองค์การได้มากเท่านั้น

๒.๒ การนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่ง กล่าวคือ หลังจากที่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การแล้ว องค์การหรือผู้บริหารจะต้องแสวงหาแนวทางในการใช้สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการทำงาน โดยสมรรถนะเป็นผลรวมความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในองค์การ ดังนั้น หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารทุกหน่วยงานจะต้องพยายามดึงสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ในการทำงานให้มากที่สุด

๒.๓ การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร (Retention) เป็นธรรมดาทั่วไปที่องค์การต่าง ๆ มักจะมุ่งความสำเร็จของงานขณะเดียวกันความต้องการของบุคคลที่ได้ทำงานในองค์การก็ย่อมมีเป้าหมายทั้งใน ด้านกายภาพและในด้านจิตใจ เช่น ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการมีชื่อเสียงความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การกับวัตถุประสงค์ของบุคลากร ด้วยการธำรงรักษาบุคลากรที่นอกเหนือจากการช่วยตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคลากรที่มีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้ว จะต้องสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้น เช่น การกำหนด ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมการสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานในองค์การให้เกิดขึ้น

๓. ระบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยทั่วไปการบริหารงานบุคคลมักยึดหลักระบบที่สำคัญ ๒ ระบบ คือระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ซึ่งทั้ง ๒ ระบบมีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ ระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการบริหารงานบุคคลโดยให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถเป็นหลักที่ระบบบริหารราชการได้นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นระบบการบริหารที่เน้นความเสมอภาคในโอกาสความรู้ความสามารถความมั่นคงในหน้าที่การงานและความเป็นกลางทางการเมือง เป็นระบบเพื่อใช้ประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่มีเหตุผลทางการเมืองและความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ระบบคุณธรรมจึงเป็นระบบการบริหารบุคคลโดยตัดความสัมพันธ์ส่วนตัว การนำระบบนี้มาใช้จึงเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้คนทั่วไปมีโอกาสที่จะเข้ามาปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ให้ความคุ้มครองและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อสนับสนุน

ให้ผู้ปฏิบัติงานมีแผนการชีวิตและอาชีพได้ตามสมควร นอกจากนั้นยังเป็นระบบที่นำไปสู่ระบบบริหารที่ดี ส่งเสริมให้มีความเสมอภาคในโอกาสเป็นการดำรงไว้ซึ่งความเป็นประชาธิปไตยรวมถึงคนทำงาน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเพราะเข้ามาทำงานด้วยความรู้ความสามารถนับเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เป็นพื้นฐานสำคัญ มีความเข้มงวดที่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติจริงในการดำเนินกิจกรรม และกระบวนการบริหารงานบุคคล ภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ซึ่งมีผลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของระบบคุณธรรม แต่จะยึดถือความพอใจของบุคคลที่ใช้ระบบเป็นสำคัญระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารบางครั้งระบบนี้ก็ยังใช้ได้กับการสรรหาบางลักษณะ เช่น การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบางตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจ หรือตำแหน่งที่เกี่ยวกับความลับซึ่ง อาจส่งผลดีก็ได้ระบบ “อุปถัมภ์” หรือ “Spoils System” ว่าเป็นระบบเล่นพรรคเล่นพวกและระบบการบริหารงานบุคคลที่มีพื้นฐานอยู่บนการปูนบำเหน็จความดีความชอบโดยการให้งานทำแก่สมาชิกพรรคการเมืองที่ชนะการเลือกตั้ง

สรุปได้ว่าระบบอุปถัมภ์เป็นระบบเล่นพรรคเล่นพวก มีพื้นฐานอยู่บนการให้สิทธิพิเศษแก่ผู้สนิทสนม และคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว การพิจารณาในเรื่องการดำรงตำแหน่ง หรือพ้นตำแหน่งพิจารณาตามที่ผู้มีอำนาจ จะเห็นสมควร โดยไม่มีระเบียบใด ๆ มารองรับ ซึ่งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า ทั้งระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม จะเป็นระบบการบริหารงานบุคคลซึ่งต่างก็มีวัตถุประสงค์จะหาคนมาทำงาน และมอบหมายให้ทำงานเพื่อหวังผลด้านประสิทธิภาพของงานเช่นเดียวกันและระบบคุณธรรมมีหลักเกณฑ์ในการทดสอบความรู้ความสามารถของคน และเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติ ได้แข่งขันกัน ส่วนระบบอุปถัมภ์มิได้ใช้กฎเกณฑ์ใดมากนักใช้เพียงวิจารณญาณและความพอใจของผู้ใช้ระบบเป็นสำคัญ จึงอาจขาดเหตุผลที่จะทำให้เชื่อได้ว่าการเลือกสรรคนตามระบบอุปถัมภ์จะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง เพราะมิได้มีการทดสอบและการวัดความรู้ใด

๔. จริยธรรมที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การนำหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์การจะส่งให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบรรลุความสำเร็จเพราะจะเป็นการได้มาซึ่งคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและนำศักยภาพของเขามาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการดูแลรักษาให้อยู่ในองค์การได้อย่างยาวนานและพัฒนา ศักยภาพให้เหมาะสมกับหน้าที่ ๆ รับผิดชอบการบริหารด้านต่างๆเหล่านี้จำเป็นต้องนำหลักจริยธรรมที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

๔.๑ จริยธรรมที่ใช้สำหรับการสรรหาและการคัดเลือก หลักการสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกคือการทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงาน ในองค์การโดยผ่านการวางแผนความต้องการมนุษย์ในอนาคตทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถเพราะการวางแผนที่ดีจะทำให้บุคลากรที่มีอยู่ก่อนแล้วและบุคลากรใหม่ที่จะเข้ามา มีความสมดุลระหว่างงานและคน การวางแผนกำลังคน

๔.๒ จริยธรรมที่ใช้สำหรับหลักการใช้ประโยชน์ หลักการสำคัญของการใช้คนให้เกิดประโยชน์คือการใช้คนให้ตรงกับงานให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคลากร

๔.๓ จริยธรรมที่ใช้สำหรับหลักการรักษาทรัพยากรมนุษย์ หลักการสำคัญของการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์คือ การรักษาคนที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานมีประสิทธิภาพไว้กับองค์การเป็นเวลานาน เพื่อที่องค์การก็จะได้รับประโยชน์จากคน การจะรักษาคนไว้ในองค์การเป็นระยะเวลานานได้ต้องสร้างความพึงพอใจความปลอดภัยสวัสดิการและอื่น ๆ ที่จะเป็นการจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์การไปตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๔ จริยธรรมที่ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะเป็นกลไกให้เกิดการทำงาน งานที่มีคุณภาพก็จะเกิดจากคนที่มีคุณภาพ การพัฒนาคนในองค์การมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่เป็นการพัฒนาหรือการฝึกตนให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอตามเป้าหมายของการพัฒนาตนในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หลักจริยธรรมที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อฝึกฝนและพัฒนาตนเองนั้น

๕. การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คำนิยามว่า “พนักงานท้องถิ่น” หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ คือ การส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศโดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย ตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คือ กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ คือ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

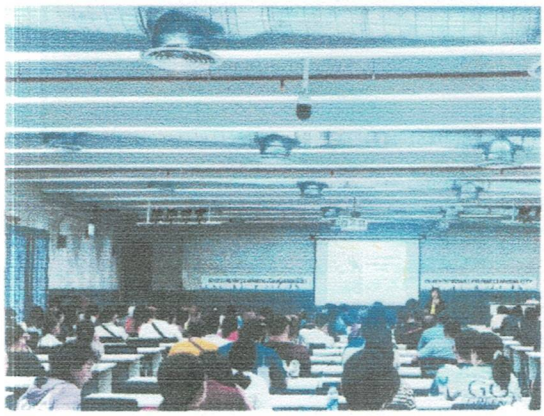
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ มุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

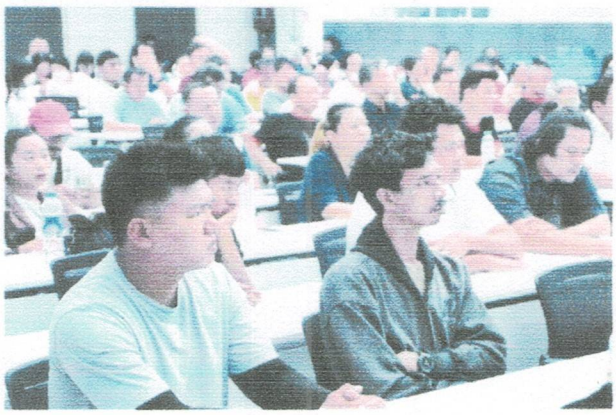
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

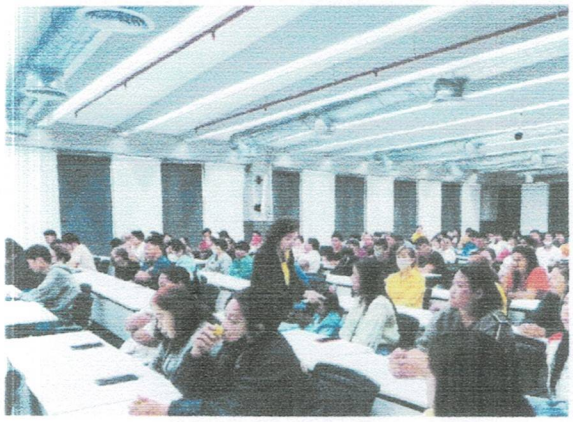
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ คือ ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและวินัย

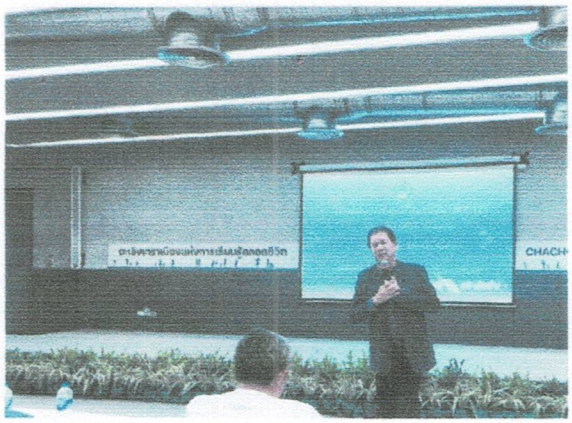
ภาพประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
วันเสาร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ศูนย์การเรียนรู้เมืองฉะเชิงเทรา (KCC)











ในวันเสาร์ที่ ๒๙ และวันอาทิตย์ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คณะผู้เข้าศึกษาดูงานได้เดินทางเข้าศึกษาดูงาน ณ โครงการศึกษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ และวนอุทยานปราณบุรี ในวันเสาร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ และเข้าศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ในวิถีคนเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การศึกษาดูงานทำให้ทราบถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ สรุปได้ ดังนี้

๑. โครงการศึกษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

วันเสาร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดย นายพงศธร ถาวรวงศ์ รองนายกเทศมนตรี และนายวินัย แสวงศิริผล ประธานสภา พร้อมสมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา นำคณะเข้าศึกษาดูงาน จำนวน ๑๗๔ คน เข้าศึกษาดูงานที่โครงการศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจกาพระราชดำริ จังหวัดเพชรบุรี ให้ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียและการกำจัดขยะชุมชนโดยใช้หลักของธรรมชาติช่วยธรรมชาติตามแนวพระราชดำริ โดยมีเจ้าหน้าที่ของโครงการฯ เป็นผู้บรรยาย และมีการนั่งรถรางชมการดำเนินงานภายในโครงการ ทำให้ทราบถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ของโครงการพระราชดำริและเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ สรุปผลการบรรยาย

วิทยากรได้มีการบรรยาย และเปิดวีดีทัศน์ให้ความรู้สลับ และตอบข้อซักถามผู้เข้ารับการอบรม โดยความเป็นมาของโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชการที่ ๙ ทรงมีพระราชดำริด้านปัญหาขยะและน้ำเสีย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การศึกษาวิจัยหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาน้ำเสียและขยะชุมชนที่ประหยัด สะดวก ทำได้ง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศได้อย่างกว้างขวาง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำริเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๓ ให้มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) กรมชลประทาน และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกันศึกษาวิธีแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและน้ำเสียในชุมชน ซึ่งมีผลต่อการรักษาสภาพป่าชายเลนด้วยวิธีการทางธรรมชาติและรักษาธรรมชาติซึ่งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้ เริ่มดำเนินงานศึกษาวิจัยตามโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ เป็นต้นมา โดยดำเนินการในพื้นที่สาธารณประโยชน์ณ ตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเนื้อที่ประมาณ ๖๔๒ ไร่

การดำเนินการด้านการบำบัดน้ำเสีย

๑) บำบัดน้ำเสียโดยใช้บ่อบำบัด ๕ บ่อ

- บ่อตกตะกอน ๑ บ่อ
- บ่อผึ่ง ๓ บ่อ
- บ่อปรับสภาพ ๑ บ่อ

(แต่ละบ่อใช้เวลาการบำบัด ๗ วัน)

๒) ระบบที่ใช้พืชและหญ้ากรองน้ำเสีย ได้แก่ หญ้าสตาร์ หญ้าคาลล่า หญ้าโดสครอส และพืชอื่น ๆ เช่น ธูปฤาษีกกกลม (กกจันทรบรู) หญ้าแฝก เป็นตัวกรองโดยให้น้ำเสียไหลผ่านแปลงหญ้ากรองน้ำเสียใช้เวลา ๕ วัน และปล่อยทิ้งไว้ให้แห้ง ๒ วัน เพื่อให้จุลินทรีย์ในดินได้ปรับสภาพโดยต้องตัดหญ้าเมื่อหญ้ามีอายุครบ ๔๕ วัน

๓) ระบบพื้นที่ชุ่มน้ำเทียม มีลักษณะการบำบัดคล้ายกับระบบที่สอง ซึ่งจะใช้พืชน้ำ ๒ ชนิด คือ กกกลม (กกจันทรบูร) และธูปฤาษีโดยต้องตัดต้นพืชเมื่ออายุครบ ๖๐ วัน

การบำบัดน้ำเสียในขั้นตอนสุดท้ายของทั้ง ๓ ระบบ จะปล่อยน้ำที่บำบัดแล้วลงสู่ป่าชายเลนและไหลสู่ทะเล

เทคโนโลยีตามแนวพระราชดำริ

(๑) เทคโนโลยีการกำจัดขยะ โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการกำจัดขยะชุมชนด้วย วิธีการทำปุ๋ยหมักซึ่งประหยัดพื้นที่ ประหยัดค่าใช้จ่าย และสะดวกในการนำปุ๋ยมาใช้ประโยชน์

หลักการ : โดยธรรมชาติขยะมีจุลินทรีย์อยู่แล้วและเกิดการย่อยสลายเป็นไปตามธรรมชาติแต่กระบวนการย่อยสลายอาจเป็นไปอย่างช้า ๆ หรือแปรตามสภาพปัจจัยแวดล้อม เช่น ออกซิเจน ฯลฯ ส่วนมากหากนำขยะมากองรวมกัน นอกจากจะดูไม่สวยงามแล้ว ด้านล่างกองขยะจะเกิดการย่อยแบบไร้อากาศ ซึ่งขยะจะย่อยได้ช้าและเกิดก๊าซที่มีกลิ่นเหม็น โดยเฉพาะในช่วง ๓ วันแรกของการย่อย โครงการได้พัฒนาเทคโนโลยีการหมักขยะขึ้น โดยปรับรูปแบบมาหมักขยะในภาชนะ/สิ่งก่อสร้างที่มิดชิด สามารถป้องกันน้ำซะขยะ แก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นและช่วยให้การหมักเกิดต่อเนื่อง

(๒) เทคโนโลยีการบำบัดน้ำเสีย โครงการฯ รวบรวมน้ำเสียจากเทศบาลเมืองเพชรบุรีส่งผ่านท่อลำเลียงระยะทางประมาณ ๑๘.๕ กิโลเมตร เข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ โดยใช้กระบวนการทางธรรมชาติบำบัดน้ำเสียประกอบด้วย ๔ ระบบ คือ

ระบบที่ ๑ ระบบบ่อบำบัดน้ำเสีย (lagoon treatment)

หลักการ : ระบบนี้ใช้หลักการบำบัดน้ำเสียโดยอาศัยกลไกให้สาหร่ายสังเคราะห์แสงเพื่อให้ออกซิเจนแก่จุลินทรีย์สำหรับการหายใจและย่อยสลายของเสีย โดยมีลมพัดช่วยเติมอากาศและแสงแดดเป็นตัวช่วยฆ่าเชื้อโรคอีกทางหนึ่ง ระบบนี้เหมาะสำหรับเมืองในเขตร้อน เช่น ประเทศไทย

ระบบที่ ๒ ระบบพืชและหญ้ากรองน้ำเสีย (plant and grass filtration)

หลักการ : การบำบัดน้ำเสียด้วยระบบนี้อาศัยหลักการใช้ดินเป็นตัวกรองของเสียและจุลินทรีย์ในดินทำหน้าที่เป็นตัวย่อยของเสีย ของเสียที่ย่อยแล้วพืชจะเป็นตัวดูดเอาไปใช้ในการเติบโต ทำให้ของเสียเปลี่ยนเป็นมวลชีวภาพน้ำเสียที่ผ่านระบบจะมีคุณภาพดีและสามารถระบายสู่แหล่งน้ำธรรมชาติได้

ระบบที่ ๓ ระบบพื้นที่ชุ่มน้ำเทียม (constructed wetland)

หลักการ : พืชน้ำโดยทั่วไปมีความสามารถในการปรับตัวอยู่ในสภาพน้ำขังได้ โดยการดึงเอาออกซิเจนจากอากาศ ส่งผ่านระบบเนื้อเยื่อในส่วนลำต้นลงสู่ระบบลำต้นใต้ดินและราก ซึ่งอากาศในส่วนนี้จะปลดปล่อยออกไปสู่บริเวณ รอบรากพืชทำให้จุลินทรีย์ในดินสามารถย่อยของเสียที่ถูกดินกรองได้แล้วเปลี่ยนไปเป็นสารที่พืชรวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ระบบที่ ๔ ระบบแปลงพืชป่าชายเลน (mangrove forest filtration)

หลักการ : พืชป่าชายเลน เป็นพืชที่มีคุณสมบัติคล้ายพืชน้ำ กล่าวคือ สามารถดำรงชีพอยู่ในสภาวะน้ำท่วมขังได้ โดยมีการปรับตัวทางสรีระเพื่อดึงออกซิเจนจากบรรยากาศส่งผ่านระบบลำต้นสู่ราก นอกจากนั้นยังมีรากอากาศ ที่สามารถดึงอากาศได้ออกซิเจนที่พืชขนส่งไปที่ระบบรากส่วนหนึ่งจะปลดปล่อยสู่บริเวณรอบ ๆ ราก และจุลินทรีย์ในดินสามารถนำไปใช้ในการย่อยสลายของเสียได้

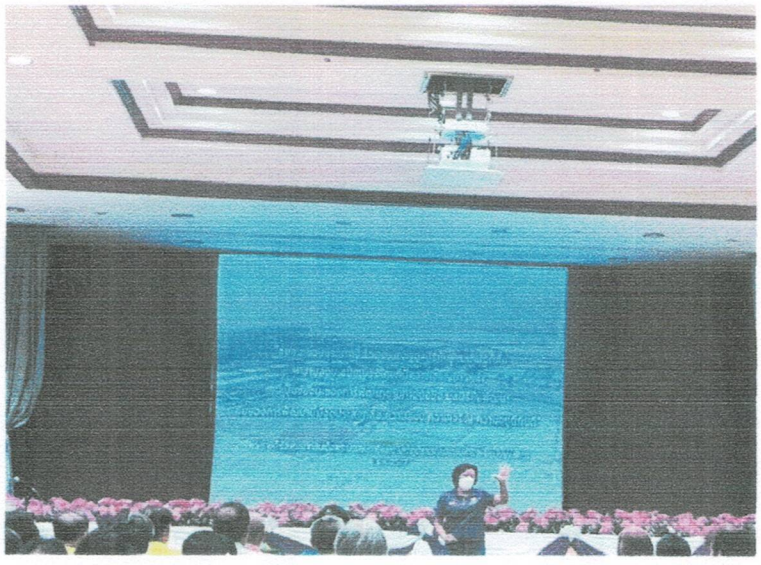
เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าทฤษฎีการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ นั้น เน้นความเรียบง่ายไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย และใช้ธรรมชาติบำบัด โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในจังหวัดเพชรบุรีเป็นตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเรียบง่ายและการใช้ธรรมชาติบำบัดอย่างเห็นได้ชัด โครงการนี้เรียกสั้น ๆ ว่าโครงการแหลมผักเบี้ย ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า The Laem Phak Bia Environmental Study and Development Project ดูแลในเรื่องของการบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะ โดยยึดตามพระราชกระแสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า *...ให้ใช้ธรรมชาติ ช่วยธรรมชาติเป็นเทคโนโลยีอย่างง่าย ใคร ๆ ก็สามารถทำได้และมีวัสดุหาได้ในท้องที่...*

โครงการแหลมผักเบี้ยนี้นับว่าเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนทั่วประเทศในการแก้ไขปัญหาน้ำเสียได้เป็นอย่างดี เพราะนอกจากจะเป็นแบบที่เรียบง่าย แล้วยังเข้าใจง่าย จึงสามารถนำไปใช้ปฏิบัติตามได้ง่าย มีค่าใช้จ่ายที่ไม่แพงและใช้เทคโนโลยีที่ไม่สูงนัก ซึ่งความเรียบง่ายนี้เองที่จะนำชุมชนไปสู่ความยั่งยืนได้ในที่สุด สองระบบสุดท้าย เป็นระบบที่อาศัยธรรมชาติในการบำบัด หรือใช้พืชในการบำบัดทั้งสิ้น

ต่อไปจะเป็นการนั่งรถรางเข้าชมการดำเนินงานของโครงการ ชมระบบบำบัดน้ำเสียและการกำจัดขยะ โดยในรถจะมีการเปิดเสียงบรรยายอธิบายตามจุดต่าง ๆ ที่รถรางวิ่งผ่าน เช่น ความสำคัญของป่าชายเลนในการบำบัดน้ำเสียชุมชนและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระบบนิเวศน์ป่าชายเลน สภาพพื้นที่ป่าชายเลน รวมทั้งชื่อชนิดพันธุ์ไม้และสัตว์หน้าดินที่พบมากในบริเวณนั้น และเข้าศึกษาเส้นทางธรรมชาติป่าชายเลน ดูนกประจำถิ่น นกอพยพ เป็นต้น

๑.๒ ภาพโครงการศึกษาดูงาน ณ โครงการศึกษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ





ภาพโครงการศึกษาดูงาน ณ วนอุทยานปราณบุรี







ภาพโครงการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ในในวิถีคนเมือง



สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เมษายน ๒๕๖๗

****

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ วิริยะ อุตสาหะ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ อดทน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อุทิศตนสร้างประโยชน์แก่ทางราชการ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ให้ได้รับการยกย่องสำหรับบุคลากรของเทศบาลที่ประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่นได้ประพฤติ ปฏิบัติตามและพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม และบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นได้รับรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดี และเกิดความภูมิใจแก่บุคลากรผู้นั้น และสร้างแรงจูงใจให้มีความอุตสาหะเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและส่วนราชการ จึงมีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ในรูปแบบการจัดโครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยการดำเนินการโครงการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑ เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔ เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง ครอบครัวและบุคคลรอบข้าง

การดำเนินการโครงการมี**กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย**

๑. พนักงานเทศบาล

๒. ลูกจ้างประจำ

๓. พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย **จึงกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ**

๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น

๒ เสนอผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

๓ ประชาสัมพันธ์ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อทราบ

๔ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกที่กำหนด แล้วรายงานผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อประกาศผลการคัดเลือก

๕ มอบรางวัลแก่ผู้ได้รับการคัดเลือก

๖ รายงานสรุปการจัดทำโครงการและประเมินผลโครงการเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น

/หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

๑. เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

๒. เป็นผู้มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือก กรณีลาออกจากราชการและกลับเข้ารับราชการใหม่ ให้เริ่มต้นนับระยะเวลาปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้กลับเข้ารับราชการใหม่หรือปฏิบัติงานใหม่

๓. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย ยกเว้นกรณีได้รับโทษทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือก

๔. ต้องไม่ลาป่วย/ลากิจ หรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรากำหนดในปีงบประมาณที่ผ่านมา

๕. เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

๖. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน เสียสละ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และยึดมั่นในความถูกต้อง

๒. ผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ ๑ พนักงานเทศบาล แบ่งการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

(๑) กลุ่มที่ ๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง

(๒) กลุ่มที่ ๒ หัวหน้าฝ่ายระดับสำนัก/กอง

(๓) กลุ่มที่ ๓ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ประเภทที่ ๒ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ประเภทที่ ๓ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายกัน

๓. วิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

ประเภทที่ ๑ พนักงานเทศบาล

กลุ่มที่ ๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง ดำเนินการ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง จำนวน ๑ คน

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อ โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากสุดไปน้อยสุด

(๓) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นตามเกณฑ์ฯ

กลุ่มที่ ๒ หัวหน้าฝ่ายระดับสำนัก/กอง และกลุ่มที่ ๓ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เสนอชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาคัดเลือก โดยให้กรอกแบบประวัติบุคคล เพื่อนำเข้าคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก

(๒) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก โดยการเสนอรายชื่อตามเกณฑ์การคัดเลือก

(๓) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อ โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากสุดไปน้อยสุดตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น

/ประเภทที่ ๒...

<u>ประเภทที่ ๒</u> ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และ <u>ประเภทที่ ๓</u> ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายกัน ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เสนอชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาคัดเลือก โดยให้กรอกแบบประวัติบุคคล เพื่อนำเข้าคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก

(๒) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก โดยการใช้แบบประเมินฯ

(๓) จัดทำบัญชีรายชื่อ โดยเรียงลำดับคะแนนประเมินจากมากสุดไปน้อยสุดตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น

ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเสร็จสิ้นแล้วเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้ได้รับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

<u>๑. ประเภทที่ ๑ พนักงานเทศบาล</u>

<u>กลุ่มที่ ๑</u> หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง ได้แก่

๑. นายดรุฒ กุลตัณฑ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดกองช่าง

<u>กลุ่มที่ ๒</u> หัวหน้าฝ่ายระดับสำนัก/กอง ได้แก่

๑. นายปราโมทย์ ศรจรัสสุวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๒. นายธีรศักดิ์ ขันขึง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายโยธา สังกัดกองช่าง

<u>กลุ่มที่ ๓</u> ประเภทวิชาการและทั่วไป ได้แก่

๑. นายสิทธิกร จัดสวย ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๒. นางสาวณัฐกฤตา บุญน้อม ตำแหน่ง สถาปนิกปฏิบัติการ สังกัดกองช่าง

๓. นายชินกร ชาตาดี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔. นางสาวรุ่งทิพย์ เจริญสุข ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕. นางสาวสมฤดี สุดสงวน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดกองการศึกษา

<u>๒. ประเภทที่ ๒ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา</u> ได้แก่

๑. นางสาวพชร ขันติวงศ์ ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๒. นายกิตติธัช เชื้อจันทร์อัตถ์ ตำแหน่ง นักการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๓. นางสาวนิภาวรรณ พูลเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง

๔. นางสาวสมัชญา อำไพบูลย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕. นางสาวอารีวรรณ คงวัฒนะ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๖. นายวุฒิชัย ยศยิ่งยงค์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา

/๗. นายศรัณ...

๗. นายศรัณ กนกทิพย์พรชัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัดกองการศึกษา

๘. นายอภิชาติ สมชื่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองการศึกษา

๙. นางสาวปิยะวรรณ ตรีดิลก ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองสวัสดิการสังคม

๓. ประเภทที่ ๓ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายกัน

๑. นายณรงค์ คงประสิทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๒. นายโกศล เนียรมงคล ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา สังกัดกองช่าง

๓. นายสัญชัย เกริงกำจรกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง

๔. นายละออง เจริญรัตน์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง

๕. นายกุลพันธ์ แตงกระโทก ตำแหน่ง ช่างไม้ สังกัดกองช่าง

๖. นายปรีชา โนรีวงศ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. นางสุพัตรตรา วงษ์ทอง ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๘. นางสาวนรรณณิมา ชายพา ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๙. นางจำเรียง สิงห์ปอง ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่างสุขาภิบาล

๑๐. นายอุทัย แคล้วศรี ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างยนต์ สังกัดกองช่างสุขาภิบาล

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้จัดให้มีพิธีมอบโลห์แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นทุกประเภท ในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยมี นายกลยุทธ์ ฉายแสง นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา เป็นประธานในพิธีมอบโลห์ และมีคณะผู้บริหาร ประธานสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานเทศบาลในสังกัดเข้าร่วมในวันดังกล่าว

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นงบประมาณที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท และโอนงบประมาณเพิ่ม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๔๕,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการโครงการเป็นจำนวนเงิน ๓๓,๗๕๐ บาท คิดเป็นการเบิกจ่ายงบประมาณร้อยละ ๗๕.๐๐

จากการดำเนินการโครงการดังกล่าว **ผลที่ได้รับจากโครงการ คือ**

๑ บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

๒ บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

๓ บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีแก่ตนเอง ครอบครัวและคนรอบข้าง

สรุปปัญหาในการดำเนินการ

๑. งบประมาณในการดำเนินการมีไม่เพียงพอ จึงต้องมีการขอโอนงบประมาณเพิ่มเติม

๒. ระยะเวลาในการดำเนินการต้องมีการปรับขยายห้วงระยะเวลาให้เพิ่มมากขึ้น

๓. รูปแบบและวิธีการในการคัดเลือกยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร จึงควรปรับขั้นตอนและรูปแบบให้กระชับ ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนและให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก

ภาพกิจกรรมการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ
โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗








พิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖


พิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖







สรุปผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
****

ตามที่ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้บรรจุโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ ระเบียบวินัย จิตวิทยาความเป็นครู และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

เนื่องจากการศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต เพราะเป็นรากฐานและกระบวนการเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาคน การพัฒนาศักยภาพ ให้เกิดความรู้ ความคิดทักษะและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูในปัจจุบันควรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ประกอบกับสังคมโลกยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ชีวิตประจำวัน จึงทำให้ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องมีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากมายในวงการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งกลไกหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ บุคลากรของหน่วยงานต้องมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๙๖ "การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง"

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรและมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในการสอนและคิดหาวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ให้ทันยุคทันสมัยกับโลกปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการและศึกษาดูงานจากประสบการณ์จริง ด้วยการเปิดโลกทัศน์ทางด้านการศึกษา เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้บริหารได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวันพุธที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ ศูนย์การเรียนรู้เมืองฉะเชิงเทรา (KCC) เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

๒) จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่ผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

ในส่วนของวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราได้รับความอนุเคราะห์คณะวิทยากรให้ความรู้จากท่าน ด็อกเตอร์สมพล เข็มกำเหนิด ผู้อำนวยการศูนย์กิจกรรมผู้นำเยาวชนบ้านเพชรบูรพา (ศูนย์ประสานงานกลางแห่งชาติ)

<u>วัตถุประสงค์ในการดำเนินการโครงการ</u>

๑ เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาโดยการเรียนรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ ระเบียบวินัย จิตวิทยาความเป็นครู และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

๒ เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เรียนรู้การสร้างเครือข่ายวิชาการเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

๓ เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพ เรียนรู้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ปรับใช้กับการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>เป้าหมายของโครงการ</u>

การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดแหลมใต้ (สุตสุนทร) โรงเรียนเทศบาล ๒ พระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราและเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑๕๐ คน

<u>ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการโครงการ</u>

๑.พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ ระเบียบวินัย จิตวิทยาความเป็นครู และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เรียนรู้การสร้างเครือข่ายวิชาการ และนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เท่าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

๓. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา เรียนรู้ในสาขาวิชาชีพ และได้เห็นการจัดกระบวนทัศน์ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาประยุกต์ปรับให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการ</u>

๑. ระยะเวลาในการเดินทางไม่เป็นไปตามที่กำหนด เนื่องจากปัญหาการจราจรที่ติดขัด

๒. สถานที่พักในช่วงเช้าน้ำไม่ไหลในบางตึกที่พัก

๓. ราคาอาหารในพื้นที่ศึกษาดูงานมีราคาค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นจังหวัดท่องเที่ยว และจำกัดด้วยระเบียบฯ และงบประมาณ จึงทำให้อาหารมีในปริมาณที่ไม่มากพอ

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

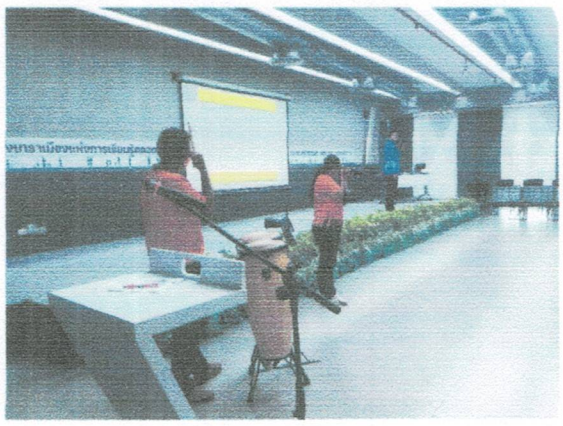
เพิ่มเวลาในการศึกษาดูงานในแต่ละสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์

ภาพถ่ายคณะทีมวิทยากรฯ การบรรยายและกิจกรรมกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ในวันที่ 29 พฤษภาคม 2567











ประมวลภาพกิจกรรม

ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง













ภาพกิจกรรมการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์







ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๒๙
วิชาการ	๓๒
ทั่วไป	๒๓
พนักงานจ้าง	๓๘๐
รวม	๔๖๖

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)
๑	การฝึกอบรมร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุ พนักงานจ้าง การปรับเงินชดเชยข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๒
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมกับกฎหมายเลือกตั้งใหม่สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นพร้อมเทคนิคและกลยุทธ์สำหรับการเลือกตั้งและการเพิ่มประสิทธิภาพงานกิจการสภาฯกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๓
๓	โครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารราชการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕
๔	การฝึกอบรม “ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่”	๓
๕	การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒
๖	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๒
๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการปรับปรุงบัญชี การตรวจสอบสินทรัพย์ ค่าเสื่อมราคาสะสม การปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงินรวมฯในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๗ และการเข้า new e-LAAS ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๕

ลำดับที่	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)
๘	การฝึกอบรมหลักสูตร “ปรับเป็นพินัย ความผิดเป็นพินัย ขั้นตอน เจ้าหน้าที่ปรับเป็นพินัย การแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน ออกคำสั่งปรับเป็นพินัยและส่งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา การชำระค่าปรับเป็นพินัย การสรุปข้อเท็จจริงข้อกฎหมาย พยานหลักฐาน และสำนวนให้พนักงานอัยการเพื่อดำเนินการฟ้องคดีต่อศาล พร้อมการฝึกปฏิบัติ”	๒
๙	การฝึกอบรมหลักสูตร “กลยุทธ์ในการบริหารงานพัสดุและแนวทางการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง ขอบเขตงานทั้งโครงการ (TOR) ราคากลางงานก่อสร้าง การบริหารสัญญาจ้างและการตรวจรับพัสดุ แผนงานก่อสร้าง (S-CURVE) รายงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คู่มือตรวจสอบงานทางงานขุดลอกแหล่งน้ำ คำนวณค่า K แนวทางตาม ว๑๕๙,ว๑๒๔,ว๔๕๒,ว๘๕,ว๗๘,ว๐๕๒๓”	๕

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง

ลำดับที่	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๑๗๖
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๕๐
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๒๐