



ประกาศเทศบาลตำบลท่าเกษม
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม
ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

.....

ด้วย คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษมได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ -๒๕๖๕) โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม ในการประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๓ และนายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม ได้อนุมัติแผนเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นเพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรยึดมั่นและปฏิบัติและใช้เป็นวิถีการทำงาน จึงประกาศใช้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกันประกาศ

ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิเชียร สุคนธประทีป)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม



แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เทศบาลตำบลท่าเกษม

Thakasame Municipality Cultural Development Plan

ระยะเวลา 3 ปี พ.ศ.2563 – 2565



ฟัง พูด อ่าน เขียน ตาม ทำ

พัฒนาตนเอง

พัฒนาองค์กร

พัฒนาบริการเพื่อประชาชน



คำนำ

วัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติของเทศบาลตำบลท่าเกษม วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กรวัฒนธรรมเทศบาลตำบลท่าเกษม สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมมีผลคือการเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมเป็นกรอบการดำเนินงานขององค์กรที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบันดังนั้นเทศบาลตำบลท่าเกษม ใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็น ตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณีในทางบริหารการพัฒนาองค์กรจึงใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการแก้ไขโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยเฉพาะการบริการที่มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ (new process) คือการบริการใหม่ที่จะเสนอให้กับประชาชนวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลท่าเกษม ซึ่งมาจากการวิจัยและพัฒนา วัฒนธรรมในองค์กร ๘ ประการมุ่งให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกันการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องทำแบบ Top-down จากผู้บริหาร ระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่างและพนักงานโดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง (role model) โดยการประพฤติปฏิบัติ (practice) ตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้างการประพฤติปฏิบัติจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเป็นรูปแบบให้พนักงานปฏิบัติตามและเป็นวัฒนธรรมที่ยึดมั่นของบุคลากรทุกระดับในเทศบาลตำบลท่าเกษม





สารบัญ		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	
	1.1 หลักการและเหตุผล	1
บทที่ 2	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	
	2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	2
	2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	3
	2.3 คุณสมบัติที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	4
	2.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	5
	2.5 มิติของวัฒนธรรมองค์กร	6
	2.6 แนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	7
บทที่ 3	สภาพแวดล้อมทั่วไป	
	3.1 สภาพทั่วไป	
บทที่ 4	แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 -2564)	9
บทที่ 5	แผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์กรประจำปี (2561-2564)	



บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผลเทศบาลตำบลท่าเกษม จังหวัดสระแก้ว ได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่เทศบาลตำบลท่าเกษม เช่นวัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การการปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้มีภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้(Daniel R. Denison 1990อ้างใน วัฒนธรรมองค์การ Organization Culture)

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในเทศบาลตำบลท่าเกษมนั้นเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ มิฉะนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรจะทำให้กลยุทธ์ขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จเช่นกลยุทธ์ใหม่ของประเทศบาลที่มุ่งความเป็นผู้นำทางด้านบริการที่รวดเร็ว แต่วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมที่พนักงานไม่รักษาเวลาและขาดความรับผิดชอบทำให้ไม่ใส่ใจการให้บริการกลยุทธ์ความเป็นผู้นำในการบริการจึงไม่ประสบความสำเร็จเพราะวัฒนธรรมองค์กรเดิมไม่สอดคล้องกันจึงจำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ การทำงานของคนในองค์กรนั้นจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยวิธีการศึกษา อบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับให้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นที่มีการสำคัญที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่รวดเร็ว จำเป็นต้องศึกษาตัวแบบองค์กรประเภทเดียวกันในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การคัดเลือกองค์กรในลักษณะเดียวกัน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะภูมิประเทศแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมคล้ายคลึงกันในประเทศที่เจริญก้าวหน้า เช่น ประเทศญี่ปุ่น ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรมีการศึกษาเปรียบเทียบและเลือกวัฒนธรรมที่ประสบความสำเร็จมีความเป็นเลิศ นำมากำหนดรูปแบบเพื่อประยุกต์วัฒนธรรมองค์กรของประเทศเราได้

2.3 คุณสมบัติที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ เพื่อให้้องค์กรมีความสามารถในการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งน่าจะทำให้้องค์กรมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จใน

บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นสิ่งที่เรากล่าวถึงกันอยู่เสมอ และให้ความหมายแตกต่างกันไปตามวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวคิดทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของค่านิยมร่วม(Shared Values) ความเชื่อ(Beliefs) และฐานคติ (Assumptions) ที่ชี้นำทัศนคติ พฤติกรรม ระบบ และการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานในองค์กร และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติตนในองค์กรซึ่งไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ จะไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นทางการแต่อย่างใด หรือ กล่าวได้ว่า "วิถีการที่เราดำเนินการในที่ทำงาน" วัฒนธรรมขององค์กรสามารถสังเกตได้จากการแต่งกายของพนักงาน ค่าขวัญวิธีการทำงานเวลาเข้าออกในการทำงานการให้รางวัลแก่พนักงานและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่มีมาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนในองค์กร และแนวทางที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ของคนในองค์กรวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อและพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรหนึ่งอาจ "เหมาะสม" และ "ดี" สำหรับคนในองค์กรนั้น และวัฒนธรรมเดียวกันอาจ "ไม่เหมาะสม" หรือ "ไม่ดี" กับอีกองค์กรหนึ่ง เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมกับองค์กรของตน ก็คือ วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ

ระยะยาวได้ แม้ว่าเราอาจจะไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จขององค์กรได้อย่างครบถ้วนก็ตาม แต่เชื่อว่า คุณสมบัตินี้ดี ค่านิยมก็ดี หรือทัศนคติและพฤติกรรมบางประการ น่าจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้ในระยะยาว ซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์หน่วยงานหลาย ๆ บริษัทที่มีการเติบโตในระดับสูงและมีกำลังในการผลิตมาก โดยจะเน้นย้ำในเรื่องของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ที่จะต้องค้นหาคุณสมบัตินี้ที่พัฒนาในหน่วยงานของเขา ดังนั้นคุณสมบัตินี้สำคัญของคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรศึกษา จึงประกอบด้วย

(1) ความเป็นผู้นำคุณสมบัตินี้ของการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ธุรกิจ หรือวงการใดๆ ก็ตามจะเป็นคุณสมบัตินี้สำคัญที่สุดที่จะตัดสินใจในเรื่องของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

(2) การบริหารองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นทั้งองค์กรการรวมหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีปรัชญาพัฒนาการบริหาร มีแนวคิดวิธีการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อรับช่วงการบริหารในองค์กรต่อไป การบริหารองค์กรจะต้องมีสิ่งทีกล่าวข้างต้น

(3) กลไกการสื่อสารและการควบคุมองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง

(4) การมีส่วนร่วมของพนักงานความภูมิใจในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เช่น เรามีลูกน้อง ๆ มีความภักดี มีความรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ปกป้องรักษาหน่วยงานนั้นให้มีความเจริญก้าวหน้าแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีพนักงานที่ไม่มีความจงรักภักดีหรือมีทัศนคติที่ไม่ดี จะเป็นลักษณะการบั่นทอน มีลักษณะที่จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

(5) ที่มงานเรื่องนี้สำคัญมาก มีตัวอย่างมากมายเกี่ยวกับเรื่องทีมงานที่หน่วยงาน ต่างๆ ประสบความสำเร็จโดยการใช้ความสามารถของสมาชิกในทีม ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาในส่วนของคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การบริหารองค์กรที่ดี การมีส่วนร่วมของพนักงานและการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความเกี่ยวข้องที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าและเติบโตขององค์กรนั้นๆ ในระยะยาว

2.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องประกอบทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1) แบบแผนพฤติกรรมหมายถึง “พฤติกรรมของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดระยะเวลาหนึ่ง

2) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม และประเพณี

3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา

4) บรรทัดฐานหมายถึง “มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

5) ความเชื่อ หมายถึง ข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่าเป็นความจริง หรือไม่ เป็นความจริง

6) ค่านิยม หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าควร หรือไม่ควร

7) อุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่คนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีอยู่ร่วมกัน และเป็นพื้นฐานช่วยในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแก่พวกเขา

8)ความเข้าใจ หมายถึง การที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันในความหมายของพฤติกรรม หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ในองค์กร

9)ข้อสมมุติฐานหมายถึง สิ่งที่คนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาจนพัฒนากลายเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนั้นยอมรับร่วมกันแล้วว่าถูกต้อง และถูกนำไปใช้เป็นวิธีคิด วิธีปฏิบัติ จนกลายเป็นเรื่องปกติวิสัยและมักไม่ลืมหืมเลือนออกไปจากความคิดของคนกลุ่มนั้น

การวิเคราะห์วัฒนธรรมนั้นต้องดูและตีความจากองค์ประกอบของวัฒนธรรม ซึ่งนักวิชาการได้นำองค์ประกอบเหล่านี้มาจัดเรียงเป็นชั้นๆโดยวางองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะที่เหมือนกันไว้ในชั้นเดียวกัน เรียกว่า ระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์กร (The levels of culture) ซึ่ง Schien (1985)¹ได้แบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับชั้นนอกสุดคือ สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการในการทำงานขององค์กรที่สามารถสังเกตเห็น
2. ระดับชั้นกลางคือ ค่านิยมที่ใช้เป็นนโยบาย (Espoused Values) ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย และปรัชญาองค์กร
3. ระดับชั้นในสุดคือ สมมติพื้นฐาน (Basic Underlying Assumptions) ได้แก่ ความเชื่อที่มีร่วมกันภายในจิตใต้สำนึก การรับรู้ ความคิด และความรู้สึกอันเป็นตัวกำหนดค่านิยมและพฤติกรรมมีลักษณะเป็นนามธรรมที่มองไม่เห็น

2.5. มิติของวัฒนธรรมองค์กร

มิติที่ 1 วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นอัตราของการยอมรับในอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและเจ้านาย ในองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานที่ต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมี

มีการควบคุมสั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่ถ้าเป็นองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวเอองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น ซึ่ง Prof.Wallach ในบทความ Organization: The Culture Match ก็ได้อ้างถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายๆ กันกับของ Prof.Hofstede แต่เรียกว่า วัฒนธรรมแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) คือ มีหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจบังคับบัญชาที่ชัดเจน งานมีการแบ่งแผนก หมวดงานและมีระบบระเบียบ มีลักษณะของการปกครองตามลำดับชั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคง ในขณะที่เดียวกัน Prof.Lund (2003) ก็ได้เรียกวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ว่า Hierarchy Culture มีลักษณะเด่น การสั่งการ เครื่องแบบ และกฎข้อบังคับ ผู้นำเป็นผู้จัดการ เพื่อนร่วมงานเน้นกฎ นโยบายและวิธีปฏิบัติ มีนโยบายที่มั่นคง พยากรณ์ได้ มิติที่ 2 วัฒนธรรมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

(Uncertainty Avoidance) เป็นลักษณะของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสถานการณ์ความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์กรที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์กรมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับชั้นตอน ดังอย่างที่เห็นได้ชัด เช่นธุรกิจเกี่ยวกับเงินๆทองๆ ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

มิติที่ 3 วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม

(Individualism and Collectivism)

วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมเป็นลักษณะของการที่สมาชิกในสังคมมีการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวมากกว่าองค์กร โดยมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ สมาชิกในสังคมจะให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคล โดยถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความรักภักดีซึ่งกันและกัน นั่นคือ องค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงก็จะมีความเป็นกลุ่มนิยมที่ต่ำ องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่าและความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ตรงกันข้ามกับองค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ ไม่ว่างานของคนผู้นั้นจะดีเพียงใด นั่นคือความสำเร็จเป็นของกลุ่ม การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะมันหมายความว่า มีสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์กรที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัว มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์กรมิติที่ 4 วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งวัตถุหรือมีความเป็นชาย เป็นค่านิยมของสังคมที่ให้ความสำคัญกับเงินทอง สิ่งของ และความสำเร็จ โดยมีลักษณะตรงกันข้ามก็คือ วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิต หรือความเป็นหญิง (Femininity) ที่เป็นค่านิยมของสังคมซึ่งเน้นการให้ความสนอกสนใจกับผู้อื่นและคุณภาพชีวิต คำว่าลักษณะ ความเป็นชาย และลักษณะความเป็นหญิงเป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นเพียงการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ เพื่อเป็นการเข้าใจง่ายขึ้น

มิติสุดท้ายนี้เป็นมิติที่น่าสนใจคือ องค์กรที่มีลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของสิ่งที่ได้รับตอบแทน (Earning) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) และความท้าทาย (Challenge) ผู้บริหารจะมีลักษณะที่กล้าตัดสินใจ การทำงานมีรูปแบบที่ก้าวร้าว รวดเร็ว ผู้หญิงมีโอกาสน้อยที่จะได้รับตำแหน่งบริหารระดับสูง ค่านิยมในเรื่องของความสำเร็จ คือ ความมั่งคั่ง (Wealth) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ในขณะที่องค์กรที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร เชื้ออาหาร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงาน ค่านิยมในเรื่องความสำเร็จ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ดังนั้นองค์กรที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจึงมีความเครียดในการทำงานต่ำ และให้เสรีภาพแก่พนักงานสูง

2.6 แนวความคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. Core Value กับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

ถ้าองค์กรคือดินวัฒนธรรมองค์กรก็คือต้นไม้ใบหญ้าต่างๆที่เกิดขึ้นบนผืนดินนั้นๆ เราจะไม่ให้มันเกิดคงจะลำบากเป็นการฝืนธรรมชาติมากเกินไป ดังนั้นเรามีทางเลือกเพียงสองทางเลือกในการจัดการกับต้นไม้ใบหญ้าในที่ดินของเราคือปล่อยให้ต้นไม้ใบหญ้ามันเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือปลูกไม้ต่างๆลงไปก่อนๆที่พืชต่างๆจะงอกเงยขึ้นมาเองถ้าเราปล่อยให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติถ้ายังเกิดได้ ไม่นานก็สามารถกำจัดหรือทำลายมันได้เหมือนกับต้นไม้ใบหญ้าหรือวัชพืชเล็กๆหรืออาจจะตัดแปลงต้นไม้เล็กๆให้เป็นไปในรูปทรงที่เราต้องการก็ยังคงเป็นไปได้ อยู่ แต่ถ้าเราปล่อยให้วัฒนธรรมองค์กรก็จะมีคู่แข่งมากขึ้นเหมือนกับต้นไม้ใหญ่ที่โตเป็นป่าไม้แล้ว ถึงเวลานั้นก็เปลี่ยนแปลงหรือทำลายเป็นไปได้ยาก

ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้องค์กรของเราเป็นที่ดินว่างเปล่าที่ต้นไม้ใบหญ้าทางวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นมาเองและการตัดแปลงต้นไม้ใบหญ้าทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นมาแล้วให้เติบโตไปในทิศทางที่เราต้องการจึงควรมีแนวทางในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของค่านิยมองค์กร(Core Value หรือ Core Competency) ดังนี้

1.กำหนด Core Value/Competency ควรกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงานเช่น ถ้าเป็นธุรกิจโรงแรมก็อาจจะมีเรื่องการให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) ถ้าเป็นโรงงานผลิตสินค้าอาจจะมีเรื่องจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย (Safety Awareness) ถ้าเป็นตัวแทนการผลิตโฆษณาอาจจะมีเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ฯลฯเราต้องกำหนด Core Value ที่สามารถใช้ได้กับทุกคนในองค์กรไม่ใช้กำหนดเรื่องที่ไม่สามารถใช้กับทุกคนได้ เช่นCore Value ของเราคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ก็คงจะลำบากที่จะทำให้พนักงานระดับล่างมีวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ Core Value ที่กำหนดนั้นจะต้องสนับสนุนให้การดำเนินการของหน่วยงานธุรกิจประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

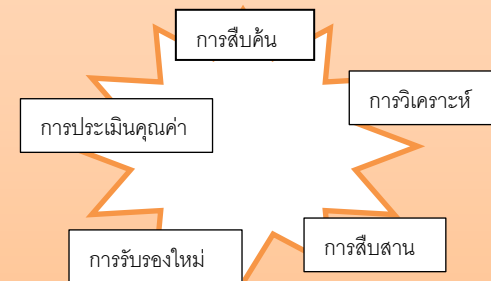
2.กำหนดพฤติกรรมหลัก (Key Behavior)เมื่อกำหนด Core Value/Competency แล้วควรจะแปลออกมาเป็นพฤติกรรมหลักที่องค์กรของเราต้องการเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Focus) พฤติกรรมหลักที่องค์กรของเราต้องการ คือการกระตือรือร้นในการเข้าหาลูกค้าการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการการแจ้งความคืบหน้าให้ผู้รับบริการทราบหรือการจัดการกับลูกค้าที่มีปัญหาการกำหนดพฤติกรรมหลักนี้จะทำให้เรามองเห็นชัดเจนขึ้นว่าCore Value/Competency แต่ละตัวขององค์กรเรานั้นคืออะไรไม่ใช่เป็นเพียงคำพูดสวยหรูเพียงอย่างเดียว

3.วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน

เราควรวิเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของเราในปัจจุบันก่อนว่ามีอะไรบ้างแล้วค่อยมีการคัดเลือกดูว่าวัฒนธรรมตัวไหนที่สอดคล้องกับCore Value/Competency ที่กำหนดขึ้นมาใหม่และถ้าเป็นไปได้ควรวิเคราะห์ด้วยว่าวัฒนธรรมเรื่องอะไรที่อยู่มานานวัฒนธรรมใดที่เป็นเพียงวัฒนธรรมของบุคลากรเพียงบางกลุ่มรวมถึงอาจจะวิเคราะห์ที่มาของวัฒนธรรมแต่ละตัวด้วยว่าเกิดขึ้นเพราะอะไรเพราะบางอย่างเกิดจากความไม่ยุติธรรมขององค์กรเองวัฒนธรรมบางตัวเกิดจากการเลียนแบบขององค์กรอื่น

4.วางแผนกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเมื่อเราทราบแล้วว่า Core Value/Competency ขององค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินธุรกิจของเราแล้วและทราบถึงวัฒนธรรมปัจจุบันแล้วให้นำเอาสองส่วนนี้มาจัดทำแผนการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ควรจะกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ตาม Core Value ที่ยังไม่มีหรือปรับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แล้วให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสิ่งที่ต้องการ

วงจรการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรมีวงจรที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

(1) การสืบค้นวัฒนธรรมองค์กร การสืบค้นวัฒนธรรมองค์กร เป็นการค้นหาว่าวัฒนธรรมขององค์กรมีอะไรบ้าง โดยจะต้องกำหนดแนวทางการค้นหา ซึ่งอาจจะต้องตั้งคณะทำงานศึกษาสืบค้น จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การรวมทั้งการสืบค้นวัฒนธรรมขององค์กรต้นแบบในต่างประเทศที่มีความเป็นเลิศในด้านวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงาน

(2) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรต้นแบบ เพื่อหาคำตอบว่า วัฒนธรรมใดที่ควรจะรักษาไว้ วัฒนธรรมใดที่ควรที่จะขจัดให้หมดไป วัฒนธรรมใดที่ควรจะนำมาปรับใช้ และวัฒนธรรมใดที่ควรจะป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

(3) การสืบสานวัฒนธรรมองค์กร คือการดำรงคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร และสืบสานต่อเนื่องอย่างเข้มแข็ง อาจจะต้องมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร มีการหลอมหลอมขัดเกลาให้พนักงานทุกคนมีแนวทางปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ ซึ่งจะต้องมีทั้งการเฝ้าระวังมิให้ผิดวัฒนธรรมองค์กร และหมั่นเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกัน หรืออาจจะต้องมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมเรียนรู้รูป ผังตัวอย่างในพื้นที่องค์กรต้นแบบเพื่อประยุกต์การสืบสานวัฒนธรรมที่มีความเป็นเลิศ

(4) การรับของใหม่วัฒนธรรมองค์กรที่จะรับมาใหม่ จะต้องมีการพิจารณาถึงคุณค่าที่องค์กรพึงได้รับจะต้องผสมผสานกับวัฒนธรรมองค์กรเดิม และเพิ่มประสิทธิภาพ ความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมาชิกทุกคน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

(5) การประเมินคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรหลังจากรับของใหม่มาแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อประเมินคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์และความคาดหวังขององค์กร ซึ่งได้ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร หรือไม่อย่างไร

5. ขั้นตอนการดำเนินการวัฒนธรรมองค์กร การนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์การในภาครัฐของไทยที่ประสบความสำเร็จ (กรมอนามัย 2550) อาศัยขั้นตอนในการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กร (Culture Audit) การออกแบบวัฒนธรรมองค์กร (Culture Design) การพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร การประเมินวัฒนธรรมองค์กร (Culture Assessment) การกระตุ้นธำรงรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

6. กรอบความคิดวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากยังไม่มีกรอบความคิดใดที่ใช้เพื่ออธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรได้สมบูรณ์ ในที่นี้ขอเสนอ 2 กรอบความคิด ได้แก่ กรอบความคิดของโออุชิ (The Ouchi Framework) และกรอบความคิดของปีเตอร์และวอเตอร์แมน (The Peters and Waterman Framework) ดังนี้

6.1 กรอบความคิดของโออุชิ (The Ouchi framework)

นักวิชาการหลายคนที่ยพยายามพัฒนาตัวแบบ (model) ขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น หนึ่งในนักวิจัยที่มีผลงานชัดเจนได้แก่ William G. Ouchi โดยโออุชิได้ทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท 3 แบบ ได้แก่ แบบแรกเป็นลักษณะบริษัทแบบอเมริกัน (American firms หรือ Type A firms) แบบที่สองได้แก่ลักษณะบริษัทที่บริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese firms หรือ Type B firms) แบบที่สามที่เขารวบรวมเรียกว่า บริษัทอเมริกันแบบ Z (U.S. Type Z firms)

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรทั้ง 3 แบบดังกล่าว ไออูชิใช้เกณฑ์ในการเปรียบเทียบ 7 ประเด็นสำคัญ ดังสรุป ในตารางต่อไปนี้

ประเด็นค่านิยมเชิงวัฒนธรรมองค์กร	Type J. companies	Type Z. companies	Type A. companies
<input type="checkbox"/> ความผูกพันต่อพนักงาน	จ้างตลอดชีวิตงาน	วางระยะยาว	จ้างระยะสั้นเร็ว
<input type="checkbox"/> การประเมินงาน	ซ้ำและเชิงคุณภาพ	ซ้ำและเชิงคุณภาพ	และเชิงปริมาณแคบ
<input type="checkbox"/> กรอบของอาชีพ	กว้างมาก	ปานกลาง	เฉพาะด้าน
<input type="checkbox"/> การควบคุม	ไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ	ไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ	ชัดเจนและเป็นทางการ
<input type="checkbox"/> การตัดสินใจ	โดยกลุ่มและฉันทานุมัติของเสียงส่วนใหญ่	โดยกลุ่มและฉันทานุมัติของเสียงส่วนใหญ่	โดยบุคคล
<input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ	โดยกลุ่มร่วมกัน	โดยบุคคล	โดยบุคคล
<input type="checkbox"/> การดูแลพนักงาน	ครอบคลุมกว้างทุกด้าน	ครอบคลุมกว้างทุกด้าน	ครอบคลุมเฉพาะบางด้าน

6.2 กรอบความคิดของปีเตอร์สและวอเตอร์แมน (The Peters and Waterman Framework) เป็นอีกกรอบความคิดหนึ่งที่สามารถใช้ในการอธิบายเรื่องวัฒนธรรมองค์กร โดย ทอมปีเตอร์และวอเตอร์แมน วอเตอร์แมน ผู้เขียนหนังสือขายดีที่สุดเล่มหนึ่งชื่อ In Search of Excellence ได้พยายามอธิบายเรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีที่ง่ายกว่าของไออูชิ ด้วยการคัดเลือกตัวอย่างบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จสูง แล้ววิเคราะห์บริษัทดังกล่าวว่าบริหารอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ พบประเด็นสำคัญคือค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural values) นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารของบริษัท ค่านิยมที่เป็นลักษณะสำคัญต่อการเป็นบริษัทชั้นยอดนั้น (Excellent firms) มีดังนี้ตารางที่ 2 กรอบความคิดของปีเตอร์สและวอเตอร์แมน

คุณลักษณะของบริษัทชั้นยอด (Attributes of an excellent firms)

- 1.ตัดสินใจทำโดยไม่ลังเล(Bias for action)
- 2.ให้ความใกล้ชิดกับลูกค้า(Stay close to the customer)
- 3.ให้ความอิสระและทำแบบนักประกอบการ(Autonomy and entrepreneurship)
- 4.เชื่อว่าผลงานที่ดีย่อมมาจากคน (Productivity through people)
- 5.บริหารแบบไม่ปล่อยมือ(Hands –on management)
- 6.เลือกเน้นเฉพาะธุรกิจที่เป็นความถนัดของบริษัท (Stick to the knitting)
- 7.บริษัทมีโครงสร้างอย่างง่ายและใช้คนน้อยลง(Simple form, lean staff)
- 8.มีการจัดการทั้งแบบที่ยืดหยุ่นและแบบตึงตัว พร้อม กันไป (Simultaneously loosely and tightly organized)

7. การวิจัยความผูกพันองค์กรการวิจัยเรื่อง การประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม ได้ดีที่สุด และเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม ได้ดีที่สุด การวิจัยความผูกพันต่อองค์การในลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความศรัทธาและยอมรับอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้วิจรณ์ญาณและ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ และ 3) ความภักดีที่จะทำงานเพื่อองค์การนี้ตลอดไปและศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อองค์การ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานด้านสวัสดิการและเงินเดือน โดยทำการศึกษาจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาล จำนวน 40 คน ของเทศบาลตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริง ($X = 5.36$) ด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($X = 4.75$) ด้านบทบาทในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($X = 4.76$) ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($X = 4.73$) และด้านความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในด้าน

ต่าง ๆ ต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม อยู่ในระดับเห็นด้วยบางส่วน ($X = 5.04$) ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม พบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหน่วยงานที่สังกัดและความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม ส่วนลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อม ๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม ต่อบุคลากรเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1. บทบาทในการปฏิบัติงาน 2. ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต 3. เพศ 4. รายได้ต่อเดือนและ 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม พบว่า สถานภาพระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัดและความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม ส่วนลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม เช่นเดียวกันและเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อม ๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลท่าเกษม เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1. ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต 2. ลักษณะงาน 3. หน่วยงานที่สังกัดตามลำดับ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษม พบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษม มีความผูกพัน ร้อยละ 92.6 ส่วนการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษม พบว่า ภาพรวมบุคลากร มีความพึงพอใจร้อยละ 88.38 โดยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจมากที่สุดร้อยละ 95.3 รองลงมาคือ

ด้านความรับผิดชอบต่อร้อยละ 94.6 ด้านความสำเร็จของงาน ร้อยละ 93.2 ด้านความก้าวหน้าร้อยละ 91.2 ด้านการยอมรับนับถือ ร้อยละ 90.5 ด้านลักษณะของงาน และ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ร้อยละ 89.9 ด้านนโยบายการบริหาร ร้อยละ 88.5 ด้านสภาพการทำงาน ร้อยละ 79.1 และด้านสวัสดิการและเงินเดือน ร้อยละ 71.6 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม
2. เพื่อนำวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลท่าเกษม ไปสู่การปฏิบัติ

8. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการศึกษา

(1) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสิ่งนำเข้า (Input) ในการเสนอกลไกการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์และแผนการปรับปรุงองค์กร โดยใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการจัดทำแผน

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรร่วมกับประชาคม ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย โดยคัดเลือกคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร คณะทำงานที่มีความเหมาะสม รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ

ขั้นตอนที่ 3 การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Seminar & Workshop)

โดยการจัดประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพแวดล้อมทางการบริหาร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าเกษม

ขั้นตอนที่ 4 การยกร่างแผนวัฒนธรรมองค์กรและนำแผนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- (2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (3) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลบริบทเทศบาลตำบลท่าเกษม ในประเด็นต่าง ๆ

- (4) จัดทำแผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม

9. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของเทศบาลตำบลท่าเกษม

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานลักษณะที่ตั้ง / อาณาเขตและเขตการปกครองเทศบาลตำบลท่าเกษม เดิมกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งเป็น สุขาภิบาลท่าเกษมและต่อมาได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโดยใช้ชื่อ ตามตำบลที่ตั้ง ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2543 ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดสระแก้ว อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสระแก้วระยะทางประมาณ 13 กิโลเมตร ปัจจุบันมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ดวงตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาลตำบลท่าเกษม



เทศบาลตำบลท่าเกษม แบ่งเขตการปกครองออกเป็นชุมชนย่อยรวม 5 ชุมชน มีประธานชุมชนและคณะกรรมการชุมชนฝ่ายต่าง ๆ ทาหน้าที่ตัวแทนชุมชน เพื่อประสานการท างานและเป็นผู้ช่วยคณะผู้บริหารเทศบาลในการท างานพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยชุมชนต่าง ๆ ดังนี้

ชุมชนย่อยที่ 1 ชุมชนกรุงเกษม

ชุมชนย่อยที่ 2 ชุมชนตลาดท่าเกษม

ชุมชนย่อยที่ 3 ชุมชนวัดท่าเกษม

ชุมชนย่อยที่ 4 ชุมชนเฉลิมพระเกียรติ

ชุมชนย่อยที่ 5 ชุมชนหัวกุญแจ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ เป็นดินอุดมสมบูรณ์พอสมควรเหมาะแก่การทำไร่นา สวนผสม มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ถนนส่วนใหญ่ เป็นถนนลูกรัง 10 % ถนนดิน 5 % ถนนคอนกรีต และลาดยาง 85%

วิสัยทัศน์

“เมืองการศึกษาเด่น เน้นคุณภาพชีวิต
สัมฤทธิ์ด้วยธรรมมาภิบาล บนพื้นฐานการ
มีส่วนร่วมของประชาชน”

การเปลี่ยนแปลงในระยะ 25 ปีดังกล่าว มีวิสัยทัศน์ และจุดหมายปลายทางในแต่ละระยะ 5 ปี การออกแบบวิสัยทัศน์องค์กร โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในแต่ละระยะ ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าเกษม จะต้องพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรประจำปีและแผนปฏิบัติการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร ระยะ 4 ปี เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรซึ่งจะกล่าวต่อไป

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคคล

“มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมใ
การปฏิบัติหน้าที่ มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิ
บาล

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อ

วิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าเกษม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

10.ประกาศวิวัฒนาการองค์กรเทศบาลตำบลท่าเกษม

ประกาศวิวัฒนาการเทศบาลตำบลท่าเกษม โดยตั้งปฏิญญาการปฏิบัติตน ตามข้อความต่อไปนี้ “เรา...ชาวเทศบาลตำบลท่าเกษม จะเป็นต้นแบบสมาชิกของเทศบาลที่ดี มีจริยธรรมปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว” ซึ่งประกอบด้วยวิวัฒนาการ 8 เรื่อง รวมเป็นคำว่า “BANGPHRA” ซึ่งเป็นตัวแบบ (model) ของเทศบาลตำบลท่าเกษม

11.ค่านิยมวิวัฒนาการองค์กร 8 ประการ

การสร้างและปรับเปลี่ยนวิวัฒนาการองค์กรในการสร้างทุนมนุษย์ การประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมที่กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้เกิดผลงานสูง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้นเป็นที่คุ้นเคย ผสมผสานกับผลการศึกษาวิวัฒนาการองค์กรเปรียบเทียบกับเทศบาลเมืองโคระ (Koura Town) ประเทศญี่ปุ่น เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับวิวัฒนาการองค์กรของเทศบาลตำบลท่าเกษม สามารถที่จะกำหนดค่านิยมหรือแนวปฏิบัติที่มีคุณค่าขององค์กร อาจเรียกว่า “ค่านิยมองค์กร” หรือ “แนวปฏิบัติที่มีคุณค่าขององค์กร”



บทที่ 3 ความเป็นมา

ประวัติ

เมื่อประมาณ 800 ปี ที่ผ่านมา เจ้าพระยาอภัยภูเบศ เจ้าเมืองปราจีนบุรีได้เดินทางมาตรวจราชการเยี่ยมหัวเมืองต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ และได้เดินทางมาถึงบริเวณท่าน้ำริมคลองยาง (อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลท่าเกษมปัจจุบัน) เห็นว่า บริเวณพื้นที่คลองยางมีน้ำ ทำอุดมสมบูรณ์จึงได้ชักชวนและเชิญชวนให้ผู้อพยบ เข้ามาตั้งบ้านเรือน ทำมาหากินและเรียกหมู่บ้านนี้ว่า บ้านท่าเกษม จนได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นตำบลท่าเกษม และยกระดับฐานะในรูปแบบการปกครองเป็นเทศบาลตำบลท่าเกษม จากสุขาภิบาลท่าเกษม โดยใช้ชื่อตามตำบลที่ตั้ง ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2543

ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ เป็นดินอุดมสมบูรณ์พอสมควร เหมาะแก่การทำไร่ นา สวนผสม มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ถนนส่วนใหญ่ เป็นถนนลูกรัง 10 % ถนนดิน 5 % ถนนคอนกรีต และลาดยาง 85% ภูมิอากาศ เทศบาลตำบลท่าเกษม อยู่ในสภาพภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มี 3 ฤดู ได้แก่

ฤดูหนาว ประมาณเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

ฤดูร้อน ประมาณเดือน มีนาคม – มิถุนายน

ฤดูฝน ประมาณเดือน กรกฎาคม – ตุลาคม สภาพเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชาชนกรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกสัตว์ การพาณิชย์ และรับจ้าง – การพาณิชย์ของเทศบาลตำบลท่าเกษม คือ การค้าขาย ที่มีลักษณะเป็นทำร้าน ร้านค้า ทั่วไป

สภาพเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชาชนกรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปศุสัตว์ การพาณิชย์ และรับจ้าง

- การพาณิชย์ของเทศบาลตำบลท่าเกษม คือ การค้าขาย ที่มีลักษณะเป็นหัวร้าน ร้านค้า ทั่วไป
 - พืชเกษตรที่สำคัญของเทศบาลตำบลท่าเกษมคือ ข้าว,ข้าวโพด, มันสำปะหลัง,อ้อย
 - การปศุสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรเทศบาลตำบลท่าเกษมมี การเลี้ยงโดยทั่วไป หรือเป็นการเลี้ยงภายในครัวเรือนเพื่อใช้ เป็นแรงงานและเป็นอาหาร หรือขายสัตว์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ คือ โคเนื้อ กระบือ สุกร ไก่ เป็ด
- หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาลตำบลท่าเกษม

- บัม น้ำมัน 2 แห่ง - โรงสีข้าว 4 แห่ง

- ร้านซ่อมรถ 6 แห่ง

- โรงงานอุตสาหกรรม 2 แห่ง

การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าเกษม ๑ แห่ง

โรงเรียนบ้านท่าเกษม ๑ แห่ง

โรงเรียนท่าเกษมพิทยา ๑ แห่ง

โรงเรียนไฮเทคเทคโนโลยี ๑ แห่ง

มหาวิทยาลัยปทุมธานี ศูนย์สระแก้ว ๑ แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ศูนย์สระแก้ว ๑ แห่ง

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าเกษม ๑ แห่ง

คลินิกเอกชน ๒ แห่ง

ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๓ แห่ง

นวดแผนไทย ๑ แห่ง

สถาบันทางศาสนา มีวัด ๒ แห่ง คือ

วัดท่าเกษม และวัดหัวกุญแจ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ป้อมตำรวจ ๑ แห่ง

เจ้าหน้าที่ประจำสายตรวจ ๔ นาย

อาสาสมัคร อปพร. ๕๐ นาย

การโทรคมนาคม

ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 20 แห่ง

การไฟฟ้า

ในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าเกษม ใช้ไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำหรับไฟฟ้าสาธารณะ เทศบาลฯ มีหน้าที่ในการติดตั้งและ ซ่อมแซม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คลองน้ำธรรมชาติ จำนวน 1 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น/สระน้ำ จำนวน 27 แห่ง
- บ่อบาดาล จำนวน 17 แห่ง

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แหล่งท่องเที่ยว กีฬา และสันตนาการ

ประชากรท่าเกษม ส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา มีวัดอยู่ 2 แห่ง คือ วัดท่าเกษม และวัดหัวกุญแจ อยู่ในความดูแลเป็น สถานที่ควรได้รับการพัฒนา เป็นที่รวมใจของชุมชนท่าเกษม ในการจัดงานประเพณีท้องถิ่นที่เทศบาลเป็นผู้จัดหรือเข้าร่วมบูรณาการกับชุมชน ได้แก่

- 1.งานประเพณีสงกรานต์
- 2.งานประเพณีบุญพระเวส
- 3.งานประเพณีแห่เทียนพรรษา

เพื่อสืบสานและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญและมีประโยชน์ ไว้ไม่ให้สูญหายไปจากชุมชน และ เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตนเอง อันจะนำไปสู่การอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญานั้นๆ ต่อไป

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าเกษม

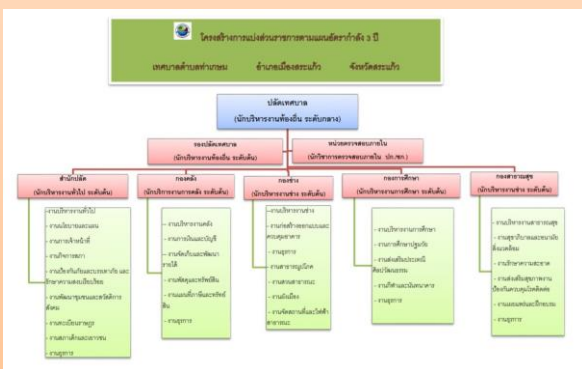
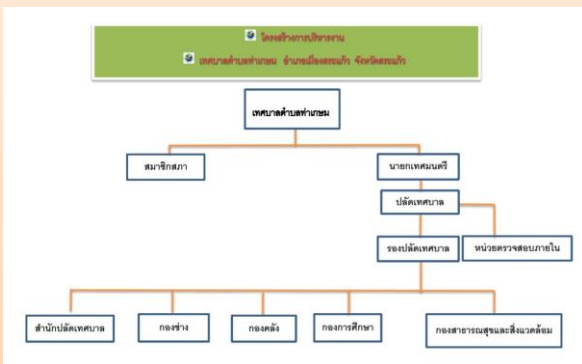
โครงสร้างการบริหารการปกครองเทศบาลตำบลท่าเกษม บางพระแบ่งโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ

-สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล 12 คน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ออกเทศบัญญัติและควบคุมดูแลการบริหารงานของเทศบาลฯ-คณะผู้บริหาร ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีคนหนึ่งและรองนายกไม่เกิน 2 คน และในฐานะที่เป็นเทศบาลตำบลจึงมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า นอกจากนี้กฎหมายกำหนดให้เทศบาลมีพนักงานเทศบาล และจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่างๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงานโดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล และบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ตลอดจนลูกจ้างของเทศบาลทั้งหมด โดยมีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- 1)สำนักปลัดเทศบาล
- 2)กองคลัง
- 3)กองช่าง
- 4)กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5)กองการศึกษา

5) กองการศึกษา

6) หน่วยตรวจสอบภายใน



แต่ละหน่วยงานจะมีพนักงานเทศบาลและลูกจ้างรับผิดชอบปฏิบัติงาน โดยมีอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 43 คน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กันยายน 2563) 1. พนักงานเทศบาล 20 คน 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 23 คน

อำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลท่าเกษม

มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ตามมาตรา 50 ดังนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5) จัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นที่ขึ้นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลท่า เกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565						
ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			มาตรการ
			63	64	65	
๑. ปลุก จิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างวินัยแก่ ทุกภาคส่วน	เพื่อเสริมสร้าง และเสริมสร้าง จิตสำนึกและ ค่านิยมในการ ปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่ ให้มีคุณธรรม และความ รับผิดชอบใน การป้องกัน ปัญหาการ ทุจริต	๑. ร้อยละของบ คลากร ที่ได้ รับทราบและถือ ปฏิบัติตาม มาตรฐานกลาง ทางจริยธรรม และประมวล จริยธรรม ข้าราชการ ท้องถิ่น ๒. จำนวนที่ เพิ่มขึ้นของเรื่อง ร้องเรียน เกี่ยวกับการ ทุจริตการปฏิบัติ หรือละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่	80	85	90	ส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับได้เรียนรู้ และปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ด้วย หลักธรรมาภิบาล
			10	7	5	

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			มาตรการ
			63	64	65	
๒. บูรณา การ หน่วยงานทุก ส่วนในการ เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกัน การ ทุจริต	เพื่อ ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของ ประชาชน และทุก ภาคส่วน ในการ เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และการ ป้องกัน การ ทุจริต	๑. ร้อยละของระดับ ความเหมาะสมใน การเปิดช่องทางการ แจ้งเบาะแส/การ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตของเทศบาล (จากการสำรวจ ความคิดเห็น) ๒. ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติหน้าที่หรือ พฤติกรรมของ เจ้าหน้าที่(จากการ สำรวจความคิดเห็น ของประชาชน/ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วน ได้เสียกับเทศบาล	65	70	75	๒.๑ ประสาน ความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ในการเสริมสร้าง วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต
			65	70	75	

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			มาตรการ
			63	64	65	
		๓.ร้อยละของการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	100	100	๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการติดตามตรวจสอบการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัย และการทุจริต
๓. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริต	เพื่อพัฒนา กลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ตรวจสอบ ถ่วงดุล การใช้อำนาจของเทศบาล	๑.ร้อยละของหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐาน/การประเมินความโปร่งใส	-	-	100	๓.๑ พัฒนาระบบและกลไกในการตรวจสอบ และถ่วงดุลการใช้ อำนาจให้เหมาะสม
		๒.ร้อยละของ สำนวนการสอบสวน (ตาม ประเด็นที่ ป.ป.ช. แจ้งให้ทราบ)มี การดำเนินการได้ ครบถ้วน	100	100	100	

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			มาตรการ
			63	64	65	
๔.พัฒนา ศักยภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกัน การทุจริต	เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ เทศบาลในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง ตาม กฎระเบียบ มี วินัย คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อป้องกัน ความเสี่ยงจาก การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	๑.ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับ พัฒนาศักยภาพ เกี่ยวกับการ ตรวจสอบภายใน	30	40	50	๔.๑ พัฒนา สมรรถนะ และขีด ความสาม ารด
		๒.ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับ การพัฒนา ศักยภาพเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ด้าน การเงินและการ พัสดุ	30	40	50	เจ้าหน้าที่ ของรัฐใน การ เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ
		๓.ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งผ่าน การพัฒนา ศักยภาพเกี่ยวกับ การสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต	65	70	80	ป้องกัน การทุจริต

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			มาตรการ
			63	64	65	
		๔.จำนวนเรื่อง/ข้อมูล ที่นำขึ้นเว็บไซต์ เกี่ยวกับการเผยแพร่ กรณีตัวอย่าง/ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต	10	10	10	



ค่านิยมวัฒนธรรมของเทศบาลท่าเกษม

R = Respect
การให้เกียรติ

H = Human Rights
สิทธิมนุษยชน

A = Activeness
กระตือรือร้น

BANGPHRA

B = Brain
สมอง ปัญญา

G = Good
Governances
ธรรมาภิบาล

A = Altruism
ใส่ใจ เห็นแก่ส่วนรวม

P = Plan/
Participation
แผน / การมีส่วนร่วม

N = New craetion
สร้าง





ประกาศเทศบาลตำบลท่าเกษม
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม นี้จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลท่าเกษม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลท่าเกษม จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้ “ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม “ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น “พนักงาน” หมายถึง พนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าเกษม “ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างสังกัดเทศบาลตำบลท่าเกษม “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลท่าเกษม

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าเกษม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องไม่ประพัตติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องปฏิบัติหน้าที่

อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมท้นสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อน ของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สุภาพ เรียบร้อย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการ ปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องรักษาและเสริมสร้างความ สามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไป แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต้องประพฤติตนให้สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าเกษม มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปูปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการ ตามที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลท่า เกษม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้ คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

๔) การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าเกษม

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศบาลตำบลท่าเกษม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร คัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลท่าเกษม ที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าเกษม เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือ

ให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้เทศบาลตำบลท่าเกษม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าเกษม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗(๒)สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิเชียร สุคนธประทีป)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม