

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลดอนอะราง

อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลดอนอะราง
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลดอนอะราง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลดอนอะรางให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลดอนอะราง

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑ - ๒

๑.๑ วิสัยทัศน์

๑.๒ พันธกิจ

๑.๓ เป้าหมายหลัก

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลดอนระวาง

๔ - ๙

๒.๑ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

๒.๒ สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๓ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง, จุดอ่อน)

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙ - ๑๑

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์
ความรู้

๓.๔ นโยบายด้านการระงาน

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลดอนอะราง

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของ เทศบาลตำบลดอนอะราง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ดอนอะรางน่าอยู่ ประตุสู่การท่องเที่ยว ใส่ใจเกษตรอินทรีย์ มากมีทรัพยากร” ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางมีหน้าที่ที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนอะราง จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตำบลใน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ,ด้านสังคม,ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองการบริหารและด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเทศบาลตำบลดอนอะรางจะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมุ่งหวังให้ประชาชนอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้รับการบริการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นชุมชนปลอดจากอบายมุขและยาเสพติด

เยาวชนในเขตพื้นที่มีคุณภาพ ประชาชนในเขตพื้นที่มีความสามัคคีกันและเป็นพลังพัฒนาตำบลให้มีความเจริญ ซึ่งในการพัฒนาด้านต่างๆ ส่งผลให้เทศบาลตำบลดอนอะรางสามารถดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน

๑.๒ พันธกิจ

๑. วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานจัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนอะรางไว้ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น
๒. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนอะราง
๔. วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงาน
๕. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของเทศบาลตำบลต่อสาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและ กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการของเทศบาลตำบล

๓. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔. เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนอะราง ได้มุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีประสิทธิภาพ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนอะรางตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไข้ปัญหา และสนองความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และตามนโยบายของนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว เทศบาลได้กำหนด ภารกิจเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่นๆ (มาตรา ๕๑ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๔) จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริม การทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

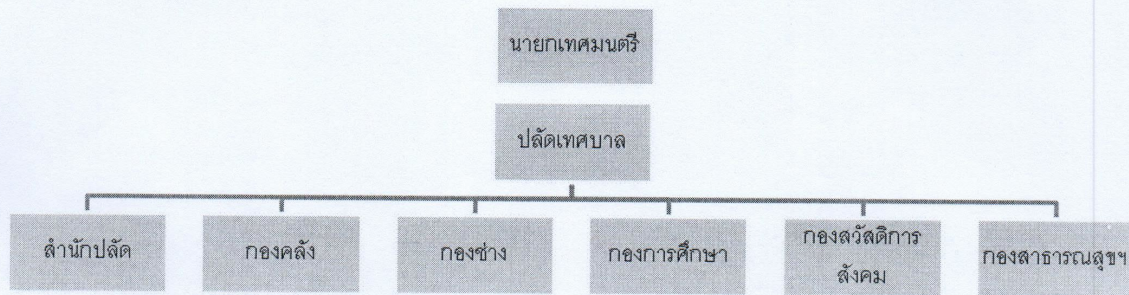
๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๒.๑ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๒.๒ สภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สภาพด้านบุคลากร
- สภาพด้านระบบเครือข่าย
- สภาพด้านระบบสารสนเทศ

๒.๓ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength – S)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่ บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล (บ่อโยก) และสระ
๒. มีโครงการชลประทานเขื่อนลำพระเพลิง (ระบบคลองส่งน้ำ)
๓. มีสถาบันและองค์กรในตำบลด้านการศึกษา สาธารณสุข และความปลอดภัย
๔. มีสาธารณูปโภคบริการทุกด้าน ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์
๕. มีหน่วยธุรกิจและบริการในตำบล ได้แก่ โรงสีข้าวและบริการ

ด้านเศรษฐกิจ

๑. เกษตรกรปลูกพืชไร่เศรษฐกิจ (มันสำปะหลังและอ้อยโรงงาน) เป็นพืชหลักสำหรับขาย เป็นรายได้และปลูกข้าวเพื่อการบริโภคและขาย
๒. เกษตรกรเกือบทุกครัวเรือนมีที่ทำกินเป็นของตนเองและมีเอกสารสิทธิ์
๓. มีแหล่งสินเชื่อและกองทุนเพื่อให้เกษตรกรกู้ไปประกอบอาชีพ
๔. มีโรงสีข้าว
๕. มีโรงงานรับซื้อพืชไร่ ได้แก่ โรงงาน /ลานรับซื้อมันสำปะหลังใกล้เคียงพื้นที่
๖. เกษตรกรบางส่วนลดต้นทุนการผลิตพืช โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพ/ปุ๋ยพืชสด
๗. มีโรงงานเครื่องปั้นดินเผาแบบอุตสาหกรรมในครัวเรือนเพื่อการส่งออก ทำให้เกิดรายได้ในท้องถิ่น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. พื้นที่ดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำเครื่องปั้นดินเผา ซึ่งเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงในเขตพื้นที่
๒. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน/แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น/ระบบคลองชลประทาน บางแหล่งมีน้ำตลอดปี สามารถใช้อุปโภค ทาการเกษตรปลูกพืชในฤดูแล้งได้
๓. ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยต่อปีเหมาะกับการปลูกพืชไร่เศรษฐกิจ (มันสำปะหลัง อ้อย)
๔. มีการปรับปรุงดินด้วยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์/สารชีวภาพ/ปุ๋ยพืชสดมากขึ้น

ด้านการบริหารจัดการ

๑. มีสมาชิกสภาเทศบาล เป็นตัวแทนในการติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาล
๒. ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี

ด้านการบริหารจัดการ

๑. มีสมาชิกสภาเทศบาลเป็นตัวแทนในการติดตามผลการดำเนินการของเทศบาล
๒. ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี

จุดอ่อน (Weakness – W)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ไม่มีระบบระบายน้ำในพื้นที่เกษตรและชุมชน
๒. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นขาดการบำรุงรักษา ไม่สามารถใช้งานได้เต็มที่
๓. การบริการด้านสาธารณูปโภคบางประเภทไม่เพียงพอ ได้แก่ ประปา ไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะ
๔. ถนน/เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและพื้นที่เกษตรไม่สะดวก
๕. มีหน่วยธุรกิจและบริการในตำบล ได้แก่ โรงสีข้าวและบริการ

ด้านเศรษฐกิจ

๑. เกษตรส่วนใหญ่ทำเกษตรเชิงเดี่ยว (ปลูกพืชชนิดเดียว) และในรอบปีทำครั้งเดียว
๒. เกษตรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายในครัวเรือน
๓. รายได้/อาชีพเสริมไม่ตลอดปี/รายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๔. เกษตรกรบางส่วนมีที่ดินทำกินไม่เพียงพอ เช่าที่ทำกินเพิ่ม
๕. เกษตรขายผลผลิตได้ราคาต่ำและไม่มีอำนาจต่อรองราคาในการจำหน่าย
๖. ขาดแคลนพันธุ์พืชและสัตว์ที่มีคุณภาพ
๗. เกษตรกรส่วนใหญ่ใช้สารเคมีทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
๘. ราคาปัจจัยการผลิตสูง โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างแรงงานภาคเกษตรและสารเคมี

๙. การเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปล่อยตามธรรมชาติ และมีปัญหาโรคระบาด

๑๐. การปลูกพืชมีแมลงและศัตรูพืชระบาด

๑๑. ขาดแคลนเงินทุน เกษตรกรต้องกู้ยืมเงินจากแหล่งต่างๆ มาทำการผลิต / มีหนี้สิน

๑๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้และความสนใจด้านการพัฒนาการเกษตร เช่น การลดต้นทุนการผลิต โดยการทำปุ๋ยหมักจากวัสดุในท้องถิ่นแทนการใช้ปุ๋ยเคมี การใช้สารจากธรรมชาติ เพื่อกำจัดวัชพืชและศัตรูพืช

๑๓. เงินทุนหมุนเวียนของกองทุนชุมชนไม่เพียงพอและทั่วถึง **ด้านสังคม**

๑. มีอบายมุข/ปัญหาพฤติกรรมและการศึกษาต่อของเยาวชน

๒. ขาดความสนใจในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ขาดจิตสำนึกในการรักษาแหล่งน้ำและสภาพแวดล้อม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. มีการใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เหมาะสม

๒. ดินขาดการบำรุงด้วยอินทรีย์วัตถุทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ

๓. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ในฤดูแล้งไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่

๔. ประสบบัณฑิตธรรมชาติ (ภัยแล้งและภัยน้ำท่วม)

๕. เกิดมลภาวะทางอากาศ จากการเผาดินทำเครื่องปั้นดินเผาในเขตพื้นที่

ด้านการบริหารจัดการ

๑. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด

๒. ขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการซ้ำซ้อน ลำช้า

๓. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอไม่ทันสมัย สถานที่คับแคบไม่พร้อมให้บริการประชาชน

๔. ถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต. ยังไม่มีความชัดเจนและท้องถิ่นยังไม่พร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจ

โอกาส (Opportunity-O)

๑. รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณตามขนาดประชากร (SML) ช่วยสร้างโอกาสให้หมู่บ้านได้แก้ไขปัญหาของหมู่บ้านด้วยตนเอง

๒. รัฐบาลได้สานต่อโครงการธนาคารประชาชน เพื่อกระจายโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินให้แก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อย สร้างทางเลือกและลดการพึ่งพาแหล่งเงินกู้ในระบบ

๓. โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ช่วยส่งเสริมภูมิปัญญาของท้องถิ่นเป็นช่องทางใหม่ของประชาชน

๔. โครงการพักหนี้ของเกษตรกรรายย่อยและยากจน ช่วยสร้างโอกาสให้เกษตรกรได้สร้างรายได้และอาชีพที่มั่นคง
๕. การสร้างระบบประกันความเสี่ยงให้เกษตรกร เพื่อลดความเสี่ยงอันเนื่องมาจากผลกระทบความเสียหายจากธรรมชาติ และสร้างเสถียรภาพราคาของสินค้าเกษตรที่เป็นธรรม
๖. การเพิ่มคุณภาพของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างอย่างไม่เป็นอุปสรรค
๗. โครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน เปิดโอกาสการขยายการลงทุนในภาคเกษตรกรรม
๘. โครงการแปรรูปสินค้าเพื่อการเกษตรทำให้สินค้าเกษตรมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น และมีช่องทางในการจำหน่ายไปสู่ตลาดนอกพื้นที่

ข้อจำกัด (Threat)

๑. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศและทั่วโลก ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน
๒. การบริหารการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากมีการดำเนินงานซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน การติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานมีความล่าช้า
๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหารท้องถิ่น นโยบายระดับจังหวัดและระดับประเทศ
๔. งบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานมีจำกัดและไม่เพียงพอ
๕. ภัยธรรมชาติมีผลกระทบต่อการผลิตและการพัฒนา

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการประยุกต์ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

- การพัฒนาบุคลากรไม่ทันกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การบูรณาการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายและระบบสารสนเทศทั้งจากภายในและภายนอกคณะฯ
- อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดผลกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับมอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม



ประกาศเทศบาลตำบลดอนอะราง

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลดอนอะราง ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลดอนอะราง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลดอนอะรางขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนอะราง เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนอะราง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลดอนอะราง

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลดอนอะรางและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- (๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลดอนอะราง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลดอนอะราง

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลดอนอะราง

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐


(นางเกษม บุตรวิชา)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนอะราง



ประกาศ เทศบาลตำบลดอนอระราง
เรื่อง การจัดการองค์ความรู้เทศบาลตำบลดอนอระราง

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น“องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์ ๓๐ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น
๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การจัดการความรู้ในองค์กร๓๑ ต้องดำเนินการ ๓ ระดับ คือ (๑) การจัดการความรู้ในองค์กร (๒) การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (๓) การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

- ดังที่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) อ่านรายละเอียด

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๑ การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการทำงาน โดยยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๑. แนวทางปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลดอนอะราง
๒. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลดอนอะราง
๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลดอนอะราง
๔. เกร็ดความรู้ทางไกล สดง.
๕. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนเทศบาล

๑. คู่มือการขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับเบี้ยยังชีพ
๒. คู่มือการใช้งาน word ๒๐๐๗
๓. คู่มือการปฏิบัติงาน กองทุนหลักประกันสุขภาพ
๔. การจัดการความรู้การเขียนหนังสือราชการ
๕. คู่มือการปฏิบัติงานการจัดเก็บภาษี

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

๑. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร
 ๑. ประกาศนโยบายมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ทด.ดอนอะราง
 ๒. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลดอนอะราง
 ๓. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗)
 ๔. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ
๒. องค์ความรู้ภายนอกองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร
 ๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘
 ๒. คู่มือจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลควบคุมภายในข้อ ๖
 ๓. คู่มือจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลควบคุมภายในข้อ ๕
 ๔. คู่มือการเดินทางไปราชการ

จึงประกาศมาเพื่อทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ)



(นางเกษม บุตรวิชา)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนอะราง

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๑
การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรม
การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตาม
หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล



ประกาศ เทศบาลตำบลดอนอระราง
เรื่อง เจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลดอนอระราง

คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอนอระราง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะสร้างองค์กรแห่งความใสสะอาด โดยการให้บริการด้านความโปร่งใส เพื่อความเป็นธรรมต่อประชาชน ผู้รับบริการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนอระราง

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนอระราง จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม
๒. ปลุกฝังค่านิยมทัศนคติให้ บุคลากรในองค์กรและบุคลากร ได้มีความรู้ ความสามารถ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต
๓. ส่งเสริมให้องค์กรเอกชน และภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมบทบาทการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ
๔. ยกย่องส่งเสริม “คนดี ศรีตำบล”
๕. มุ่งต่อต้านและเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีการเฝ้าระวังอย่างรัดกุมและใช้มาตรการการลงโทษขั้นสูงกับผู้ทุจริตคอร์รัปชัน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นางเกษม บุตรวิชา)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนอระราง