



บันทึกข้อความ

๖๐ ๗

สวนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง โทร. ๐ ๔๒๘๗๐๐๖๔๗

ที่ลย ๗๓๓๐๑/

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินการด้านการจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคลอง

เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment -ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิด การทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับ ค่าดัชนี การรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้ง สนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐนั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๐๓๗ รายงานการ ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงใน กรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ หน่วยงานเป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง ข้อ ๐๓๖ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ.๒๕๖๕

ข้อพิจารณา

ทุจริต

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการ

๒. เห็นควรเผยแพร่รายงานการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลท่าช้างคลอง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานทุกคนได้ทราบต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายเกรียงไกร จันนา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นขอหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางยุพรศุโขทัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ตามบันทึกข้อความเรื่อง รายงานการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง

- *เห็นควรดำเนินการตามระเบียบ*

(ลงชื่อ)



(นายสุทัม พานกระดิง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง

- *เห็นชอบ*

(ลงชื่อ)


(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง

สารบัญ (Contents)

	หน้า
บทนำ (Preamble)	
หลักการและแนวคิดเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	๒
รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๓
ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์	๕
แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร	๖
การบริการความเสี่ยงด้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง	๗
สรุปมาตรการเพื่อควบคุมหรือการจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต	๑๑
<hr/>	
กรณีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน	
ภาคผนวก (Appendices)	
- สรุปประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม จากพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑	
- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เทศบาลตำบลท่าช้างคลอง พ.ศ. ๒๕๖๔	
- เจตจำนงต่อต้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง	
- มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประเพณีมิชอบในระบบราชการ	

บทนำ (Preamble)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ “ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ” ซึ่งเป็นการประเมินเชิงบวกที่ช่วยป้องกันการทุจริตและสร้าง ความสำเร็จให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ จะต้อง ดำเนินการและรับการประเมิน เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในเป้าหมายของการ ประเมินดังกล่าวและในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แสดงเจตจำนงที่จะเข้าร่วมการประเมินในภาพรวมของ เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินตามกรอบแนวทางหรือเกณฑ์ ที่กำหนด กรอบการประเมินได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่จะประเมินในเรื่องของการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ที่หน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรการ กลไก ระบบ หรือกรอบแนวทาง ในการป้องกัน ผลประโยชน์ ทับซ้อนดังกล่าว

ดังนั้น สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ในฐานะที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดในเรื่อง ของการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวจึงได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำกรอบ แนวทางการ ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย (Conflict of Interest Framework) สำหรับให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ได้นำไปใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินการเรื่องดังกล่าวและถือปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยผลักดันให้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ประสบผลสำเร็จและทำให้การปฏิบัติ ราชการและการให้บริการ ประชาชนเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและยุทธศาสตร์ ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย

๑. **หลักการและแนวคิดเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)** เมื่อพูดถึงคำว่า “ ทูจริต (Corruption or Fraud) ” หลายคนจะรู้สึกกังวล เพราะ กำลังเป็น ประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสนใจและกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทุจริตได้ ก่อให้เกิดความเสียหายไม่เพียงแต่บุคคลหรือคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น แต่องค์กรและประเทศชาติย่อมได้รับ ผลจากการกระทำนั้นด้วย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

การทุจริตมีหลายรูปแบบ เช่น การรับสินบน การยกยอกทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใส และไม่เหมาะสม การเรียกรับผลประโยชน์ การเบียดบังเวลาราชการไปหาประโยชน์ส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถพบเห็นได้โดยตรงแต่ในระยะหลังการทุจริตได้พัฒนารูปแบบให้มีความซับซ้อนมากขึ้น บุคคลทั่วไปไม่สามารถรับรู้หรือเห็นการกระทำได้โดยง่าย เช่น การกำหนดกฎหมายหรือนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลเพียงบางกลุ่ม การทุจริตที่เชื่อมโยงกับอาชญากรรม การทุจริตที่กระทำเป็นกระบวนการข้ามแดนหรือข้ามชาติ ฯลฯ

สาเหตุของการทุจริตอาจเป็นไปได้หลายปัจจัย เช่น แรงขับเคลื่อนภายในตัวบุคคลที่ต้องการอยากได้หรืออยากมีสิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมโดยรอบหรือเปิดโอกาสให้กระทำการทุจริตได้ง่าย (ระบบการควบคุมที่ไม่มีประสิทธิภาพ) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ไม่เข้มแข็งหรือล้าสมัย การมีเหตุผลเข้าข้างตนเองที่ทำให้ไม่รู้สึกละอายต่อการกระทำทุจริต ฯลฯ ซึ่งเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะเห็นได้ว่า สาเหตุ ของการทุจริตส่วนใหญ่เกิดจากบุคคล ดังนั้น กลไกสำคัญที่จะช่วยป้องกันทุจริตให้มีความมีประสิทธิภาพ คือ ต้องเปลี่ยนแปลงระบบการคิดของคนให้สามารถแยกแยะได้ว่า อะไรเป็นประโยชน์ส่วนตัว (Personal Interest) และอะไรเป็นประโยชน์ส่วนรวม (Public Interest) เมื่อใดก็ตามที่บุคคลสามารถแยกแยะหรือจำแนกผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ดังกล่าวได้ โอกาสที่จะกระทำการทุจริตอาจจะลดลง

ถ้าเป็นเช่นนั้น ผลประโยชน์ทับซ้อนคืออะไร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (๒๕๖๐) ได้อธิบายว่า เป็นการกระทำที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่ตนเองกลับเข้าไปมีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์กับการกระทำดังกล่าว หรือเอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง ซึ่งทำให้การใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปโดยไม่สุจริตและก่อให้เกิดผลเสีย ต่อรัฐ ในขณะที่สำนักงาน ก.พ. (อ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ,ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นสถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลที่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง การกระทำดังกล่าว อาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว เจตนาหรือไม่เจตนา หรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจน ไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ(ประโยชน์ส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจเพื่อพวกพ้องหรือตนเอง นอกจากนี้ Deutsche Bank (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่เพียงแต่จะเกิดขึ้นกับตัวของเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่คู่ค้าเท่านั้น แต่อาจรวมถึงเจ้าหน้าที่กับลูกค้า (ผู้มารับบริการ) หรือเจ้าหน้าที่กับองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ด้วย ซึ่งก็คือ ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มนั่นเอง

จากความหมายหรือคำอธิบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วน บุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรมและการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากวัตถุประสงค์หลัก ของการปฏิบัติงาน คือ ให้บริการประชาชนหรือทำเพื่อสาธารณประโยชน์ ฉะนั้น งานใดที่ทำแล้วมี

ประโยชน์ส่วนบุคคลของตนเองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย งานนั้นย่อมมีความเสี่ยงที่จะเข้าข่ายการ กระทำที่เรียกว่า ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม และหาก เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจำแนกผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างชัดเจน โอกาสที่จะกระทำการทุจริตที่เกิดจากผลประโยชน์ ? ทับซ้อนจึงมีความเป็นไปได้สูง ดังนั้น การจำแนก ผลประโยชน์ ส่วนตนออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมจึงมีความสำคัญและคล้ายกันกับการปฏิบัติตามกฎศีลธรรม หรือ จริยธรรมของสังคมที่บุคคลไม่ควรละเมิดหรือฝ่าฝืน การกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หากจะเปรียบกับ หลักธรรมก็เหมือนกับการปฏิบัติตามกฎหรือศีลธรรมอันดี ในขณะที่ประโยชน์ส่วนบุคคลเปรียบเสมือนกิเลสที่ คอยยั่วยวนเมื่อใดก็ตามที่บุคคลเห็นว่าประโยชน์ ? ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมมีความทับซ้อนหรือใกล้เคียง กันมากจนแทบจะแยกจากกันไม่ออก และคิดว่าตนเองได้รับผลประโยชน์เพียงเล็กน้อยเท่านั้นคงจะไม่เป็นไร ในขณะที่ส่วนรวมไม่ได้เสียประโยชน์หรือได้รับผลกระทบจากการที่ตนเองได้รับผลประโยชน์ ดังกล่าวเท่าใดนัก กรณีเช่นนี้ บุคคลมีโอกาสที่จะตัดสินใจละเมิดกฎศีลธรรมหรือจริยธรรมโดยเห็นประโยชน์ส่วนตน (กิเลส) สำคัญกว่าประโยชน์ส่วนรวม (กฎศีลธรรม) ได้โดยง่าย และมีแนวโน้มที่จะกระทำการทุจริตต่อไป ซึ่งคงต้อง ยอมรับว่า สภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบัน สถานการณ์ในลักษณะดังกล่าวมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อย และสังคมก็ไม่ได้ลงโทษหรือการใด ๆ อย่างจริงจังกับผู้ที่กระทำการทุจริตหรือได้รับผลประโยชน์ เล็กน้อยดังกล่าว จนกลายเป็นเรื่องปกติที่ใคร่ทำกัน ดังนั้น การส่งเสริมศีลธรรมให้บุคคลรู้จักแยกแยะและ ยับยั้งจิตใจที่จะทำการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวม จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องปลูกฝังให้ เกิดขึ้นในสังคม เพื่อป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน

๒. รูปแบบของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกรณีที่เป็นเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงินและทรัพย์สินด้วย เช่น การได้งาน ทำจากการฝากฝังกับคนรู้จัก การไม่ถูกลงโทษหรือลดโทษเพราะเป็นพวกเดียวกัน ฯลฯ โดยทั่วไปการ ขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนหรือภาวะที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นอาจเกิดขึ้น ได้ใน หลายรูปแบบ ได้แก่

๒.๑ การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง คำว่า ผลประโยชน์ ในที่นี้อาจหมายถึง ข อ ง ข วั ญ และประโยชน์อื่นใด (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ภาครัฐ ให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ตัวอย่าง เช่น การรับเงินหรือของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง การที่บริษัทคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง สนับสนุนค่าเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศให้กับผู้บริหารและหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ การได้รับของแถม ส่วนลด หรือผลประโยชน์อื่นใดเป็นการตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจ้าง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับ เชิญให้ไปเป็นคณะกรรมการหรือคณะกรรมการในบริษัทเอกชนที่มีต่อการเอื้อ ประโยชน์ให้บริษัทดังกล่าวได้รับ งานจากภาครัฐ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่การรับผลประโยชน์ดังกล่าวจะมีผลต่อการ ตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่ง จะทำให้รู้สึกเอนเอียงหรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือประโยชน์นั้น

๒.๒ การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือการเป็นคู่สัญญากับบริษัทของตนเอง เช่น การใช้ ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ได้ทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้าง บริษัทของ ตนเองให้เป็นบริษัทของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ หรือซื้อที่ดินของบริษัทตนเองเพื่อสร้าง สำนักงาน (Office) ของหน่วยงาน หรือการที่ผู้บริหารของหน่วยงานทำสัญญาทางธุรกิจกับบริษัทของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ ตนเอง ฯลฯ

๒.๓ การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล (แผนกยาและเวชภัณฑ์) ลาออกหรือเกษียณและไปทำงานในบริษัท จำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งอยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับงานที่เคยทำจึงอาจจะทราบวิธีที่จะทำให้บริษัทที่ตนเองทำงานอยู่นั้นได้รับประโยชน์จากโรงพยาบาลในฐานะที่เป็นคู่ค้าหรือการจ้างเจ้าหน้าที่ที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมองว่าไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ การจ้างพนักงานคนอื่นที่อาจจะมียุทธศาสตร์หรือความคล่องตัวมากกว่าหรือการกระทำความผิดอาจจะทำให้สงสัยได้ว่าหน่วยงานเจตนาที่จะปกปิดข้อมูลอะไรบางอย่างไม่ให้คนอื่นรู้ จึงยอมจ้างเจ้าหน้าที่คนเดิมที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิม

๒.๔ การทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการ (Outside employment or Moonlighting) เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไปจัดตั้งบริษัทเพื่อดำเนินธุรกิจแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาของโครงการให้กับบริษัทต่าง ๆ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการในการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของบริษัทดังกล่าวจะไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างกับหน่วยงานราชการที่ตนเองสังกัดอยู่ การเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากรแต่รับงานพิเศษในการเป็นที่ปรึกษาด้านภาษีหรือการจัดทำบัญชีให้กับบริษัทที่จะต้องถูกกรมสรรพากรตรวจสอบ การใช้เวลาและเครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่หน่วยงาน การนำเสนอบริการอื่น ๆ ให้กับผู้รับบริการ ซึ่งทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์ มีข้อกักร (เช่น การเสนอขายประกันที่ตนเองเป็นตัวแทน ทำให้ได้รับค่าคอมมิชชั่น) ฯลฯ

๒.๕ การรับรู้ข้อมูลภายในหรือใช้ข้อมูลลับในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Inside Information) เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐทราบข้อมูลว่าจะมีการตัดถนนผ่านในบริเวณใดและผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวได้ไปซื้อที่ดินในบริเวณนั้นเพื่อเก็งกำไร หรือนำข้อมูลดังกล่าวไปบอกให้กับบริษัทหรือธุรกิจต่าง ๆ ที่เป็นพวกพ้องหรือเครือญาติ เพื่อที่จะหาประโยชน์ให้กับตนเองและเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าว

๒.๖ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานหรือวัสดุสำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านหรือใช้ในงานส่วนตัว การนำรถยนต์ราชการไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งทำให้หน่วยงานหรือราชการต้องเสียประโยชน์

๒.๗ การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่เป็นธรรม (Pork-barreling) เช่น การที่รัฐมนตรีหรือผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐอนุมัติโครงการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ไปอยู่ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่เป็นบ้านเกิด ของตนเองหรือเครือญาติ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าว

๒.๘ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับเครือญาติหรือพวกพ้อง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในการกำหนดให้หน่วยงานทำสัญญากับบริษัท ของญาติพี่น้องหรือพวกพ้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจแก้ไขข้อหาในบันทึกการจับกุมเพื่อช่วยเหลือผู้ต้องหาที่เป็นญาติ ของตนเอง การลัดคิวให้กับคนรู้จัก ฯลฯ

๒.๙ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ เรียกร่องสิทธิใด ๆ จาก องค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ แต่มีเจตนาแอบแฝง ไม่ได้กระทำเพื่อ ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่โดยส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับตนเองหรือพวกพ้องหรือบุคคลเพียงบาง กลุ่มในองค์กรเท่านั้น

๒.๑๐ การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ เช่น นักการเมืองหรือผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทที่เป็นเครือญาติของตนเองหรือพวกพ้องการใช้ อำนาจไม่ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริษัทที่เป็นของเครือญาติหรือพวกพ้อง ฯลฯ

๓. ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์

จากความหมายของคำว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่า สาเหตุหลักของการเกิดกรณีดังกล่าว คือ บุคคลไม่สามารถจำแนก หรือ แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนจากผลประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งอาจเป็นเพราะเหตุผล ดังต่อไปนี้

๓.๑ วัฒนธรรมหรือความเชื่อของสังคมที่ถูกหล่อหลอมหรือสั่งสมมาตั้งแต่อดีต ใครเคยทำอะไรกัน มาคนส่วนใหญ่ก็ทำตามนั้น แม้ว่าอาจจะไม่มีเหตุผลหรือไม่ถูกต้องก็ตาม เช่น ความเชื่อเรื่องศักดิ์นาหรือ ฐานันดรที่ข้าราชการต้องเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าพ่อค้าประชาชน เมื่อข้าราชการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ใด จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษจากชาวบ้านหรือประชาชน การนิยมนอบของขวัญ ของฝาก หรือเครื่อง บรรณาการต่าง ๆ ให้กับผู้มียศถาบรรดาศักดิ์ เพื่อแลกกับความคุ้มครองหรือการอำนวยความสะดวกในการ ใช้บริการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะไม่เป็นธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้าราชการบางคนจึงมักที่จะรับของขวัญและของ ฝากจากประชาชน เพราะคิดว่าคนสมัยก่อนและคนอื่น ๆ ทั่วไปเขาก็ทำกัน

๓.๒ สังคมแบบอุปถัมภ์เกื้อกูล ไม่ได้ยึดถือหลักการ ระบบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องเป็น สำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ จึงมีความยืดหยุ่นเพื่อเหตุผลสำหรับคนบางคน หรือคนบางกลุ่มได้เสมอ เพื่อช่วยเหลือ กัน และเมื่อมีผู้ใดให้การช่วยเหลือ ผู้รับจะตอบแทนด้วยการกระทำหรือให้ผลประโยชน์อย่างใด อย่างหนึ่ง เป็นการทดแทน บุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีลักษณะดังกล่าวจึงมีความโน้มเอียงที่จะกระทำการทุจริต หรือเลือก ผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าสาธารณประโยชน์

๓.๓ แรงกดดันส่วนตัว เช่น รายได้ไม่พอใช้จ่าย ภาระหนี้สินจำนวนมาก การได้รับมอบหมาย ให้ดำ เนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ทำหายความสามารถอย่างมาก ฯลฯ สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้ บุคคล ตัดสินใจเลือกผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ ขาดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ เช่น กฎหมายที่ย่อหย่อน ระบบการตรวจสอบที่ไม่เข้มแข็งการ มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บางคนมากเกินไป ฯลฯ เนื่องจากความคุ้นเคย ความไว้วางใจ ความเกรงใจ และความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จึงทำให้ลดความสำคัญหรือความเข้มข้นของระบบ การควบคุมที่ กำหนดไว้ เมื่อการควบคุมไม่ดี โอกาสที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำการทุจริตก็จะง่ายขึ้น

๓.๕ การมีเหตุผลเข้าข้างตนเอง ขาดศีลธรรม และจุดยืนที่มั่นคง ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะ ของแต่ ละบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอมมาจากครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่เติบโตมาบุคคลที่มีลักษณะ ดังกล่าวมี โอกาสที่จะโน้มเอียงเลือกผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๖ ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมมีความใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่วน ใหญ่มักจะเป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่า ส่วนรวม เพราะคิดว่าผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับนั้นน้อยมาก และส่วนรวมไม่ได้รับผลกระทบมากนักจากการที่ ตนเอง ได้รับประโยชน์ดังกล่าว

๓.๗ การมีบัพทโทษที่ไม่รุนแรงและไม่จริงจังสำหรับผู้กระทำการทุจริต ทั้งที่เป็นตัวบท กฎหมาย และมาตรการจากสังคม ดังนั้น ผู้กระทำการทุจริตจึงตัดสินใจเลือกผลประโยชน์สำหรับตนเอง มากกว่า ผลประโยชน์ส่วนรวม เพราะถึงจะถูกจับได้ก็ไม่ได้มีบทลงโทษ

๔. แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมดังกล่าว องค์กรหรือผู้บริหารอาจกำหนดแนวทางพื้นฐานในการป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้ ดังนี้

๔.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนคู่สมรสจะต้องตระหนักเสมอว่าตนเองมีความตั้งใจเข้ามาทำงานเพื่อรัฐและประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ไม่ว่าจะมาก่อนเข้ารับตำแหน่งระหว่างดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากพ้นตำแหน่ง ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐรายดังกล่าวจะต้องเปิดเผยข้อมูลของตนเองเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีในปัจจุบันหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ตนเองมีญาติหรือพี่น้องที่มีกิจการ ซึ่งสามารถที่จะเข้ามาทำธุรกรรมกับองค์กรได้ หรือตนเองได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการใดบ้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงความจริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูลและเสมือนเป็นพันธสัญญาว่า พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ ไม่ถือประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และทำตามหลักการหรือระบบงานที่องค์กรกำหนด หากปฏิบัติได้เช่นนั้น ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่รายดังกล่าวสมควรที่จะได้รับการชื่นชมและยกย่อง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในการปฏิบัติตามส่วนหน้าที่ตนได้กระทำการทุจริต (พบเห็นหลักฐานอย่างชัดเจน) องค์กรก็ควนลงโทษอย่างจริงจังเพื่อเป็นการป้องกันหรือสร้างความเกรงกลัวไม่ ให้เจ้าหน้าที่คนอื่นปฏิบัติตาม ในขณะที่เดียวกัน องค์กรก็ควรกำหนดนโยบายหรือประกาศเจตจำนงของการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์กรมีนโยบายหรือทิศทางในการต่อต้านการทุจริตอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ควรปฏิบัติตนโดยเข้าไปพัวพันกับ การกระทำทุจริต นอกจากนี้ องค์กรควรเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในแบบที่องค์กรคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ เพื่อที่จะกำหนดทิศทางหรือแนวทางที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

๔.๒ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด และ สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ หากพบว่า มีความผิดปกติเกิดขึ้น เช่น มีภาวะเครียดหรือแรงกดดันที่เกิดจากการ ทำงานหรือเรื่องส่วนตัว การใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือยเกินกว่ามาตรฐานของรายได้ การปกปิดข้อมูลหรือ เอกสารบางอย่าง ฯลฯ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้หาทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้ทันที ก่อนที่ ความเสียหายจะเกิดขึ้นอย่างรุนแรงจนไม่สามารถแก้ไขได้

๔.๓ กำหนดมาตรฐานทางจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Code of Ethics) ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งได้ทราบว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ ซึ่งรวมถึงกรณีของผลประโยชน์ทับซ้อนและผู้บริหาร จะต้องประเมินความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ ทุกคนในองค์กรสามารถดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรม

๔.๔ จัดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เข้าข่ายการทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายคุ้มครองผู้ที่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว (Whistleblower Policy) เพื่อไม่ให้บุคคล เหล่านั้นได้รับผลกระทบจากการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้นด้วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน และที่สำคัญที่สุด คือ เมื่อพบกรณี

ของการทุจริตที่เกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อนแล้ว การพิจารณาแนวทางหรือวิธีการจัดการกับกรณีดังกล่าว รวมถึงบทลงโทษ ควรเป็นธรรมหรือยุติธรรมกับทุกๆฝ่าย

๔.๕ นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้ทราบโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลกระทบในแง่มุมต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการป้องกันควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิผล

๕. การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย

เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย กำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ๘ ประการ ได้แก่

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)
๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)
๓. การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification)
๔. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
๕. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)
๖. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
๗. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)
๘. การติดตามผล (Monitoring)

สำหรับความเสี่ยงด้านการทุจริต ผลจากการระดมความเห็นจากผู้แทนของหน่วยงาน พบว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย มีจำนวน ๑๐ เรื่อง ดังนี้

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และอาจเข้าข่ายทุจริตได้
๒. การเรียกรับผลประโยชน์ เช่น การอนุวัติ อนุญาต การออกเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ
๓. การบริหารงานบุคคล เช่น การรับบุคคลที่เป็นเครือญาติหรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงาน

๔. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างไม่เหมาะสม เช่น นำไปใช้ส่วนตัว

๕. การเบียดบังเวลาราชการ

ในจำนวนเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เช่น การเรียกรับผลประโยชน์ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างไม่เหมาะสม การเบียดบังเวลาราชการ การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องนำข้อมูลในทะเบียนความเสี่ยงดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนการจัดการ ควบคุม หรือป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตในระดับหน่วยงานต่อไป

การบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน เป็นกลไกของการนำนโยบายและแนวทางการบริหาร ความเสี่ยงที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยกำหนดไว้ ไปปฏิบัติให้ เกิดผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยจึงมีบทบาทเป็นผู้ ปฏิบัติตามนโยบาย และกรอบแนวทางที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกำหนด โดยทุก หน่วยงานในเทศบาล ตำบลท่าช้างคล้อยจะต้องร่วมกันบริหารความเสี่ยง

ฝ่ายตรวจสอบภายในของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยได้พยายามผลักดันให้เกิดการบริหารความเสี่ยงในทุกหน่วยงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมการจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และรายงานแผนบริหารความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๒ เช่น หน่วยงานบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) โดยค้นหาความเสี่ยงของมาตรการ ตัวชี้วัด โครงการหรือกิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้ประสบผลสำเร็จการกำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานในเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย นำความเสี่ยงด้านการทุจริตในทะเบียนความเสี่ยงของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยไปค้นหาสาเหตุของความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง และกำหนดแผนในการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงด้านดังกล่าว ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ฯลฯ ซึ่งเป็นการดำเนินการตาม กระบวนการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ที่ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก คือ การค้นหาความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผล

การค้นหาความเสี่ยง (Risk Identification) ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เนื่องจากการค้นหาหาระบุ ละบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหายต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยหน่วยงานจะใช้วิธีการต่าง ๆ ในการค้นหาความเสี่ยง เช่น การประชุมระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การพิจารณาข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นในหน่วยงาน การพิจารณาผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ฯลฯ สำหรับความเสี่ยง ด้านการทุจริต หน่วยงานอาจจะค้นหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวได้เช่นกัน แต่สิ่งที่สำคัญ คือ หน่วยงานควรค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุที่แท้จริงของความเสี่ยง (Root Cause) เพื่อให้สามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือตรงเป้าหมายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงด้านการทุจริตในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความเสียหายในรูปของเงินและทรัพย์สินที่หน่วยงานต้องสูญเสีย

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการหลังจากค้นหาความเสี่ยง โดยเจ้าของงานหรือเจ้าของความเสี่ยงจะใช้พิจารณาอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์ระดับของโอกาสที่เกิดความเสียหาย (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เพื่อให้ทราบระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพิจารณาเลือกจัดการความเสี่ยงเพียงบางตัวเนื่องจากหน่วยงานมีทรัพยากรจำกัด จึงไม่สามารถจัดการความเสี่ยงได้ทั้งหมด

การจัดการความเสี่ยง (Risk Response) เป็นการกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเสี่ยง เพื่อที่จะพยายามลดระดับของความเสี่ยงให้ลงสู่ระดับที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) ซึ่งเน้นการจัดการแบบป้องกัน (Preventive Measure) มากกว่าการแก้ไข เพื่อให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

การติดตามประเมินผล (Monitoring) เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงและบริบทโดยรวมว่าหน่วยงานมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเหมาะสมเพียงพอ และมีประสิทธิผลหรือไม่ ตามแนวทางที่

กำหนดไว้ในแผนการจัดการความเสี่ยง หากไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว หน่วยงานจะได้พัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการจัดการความเสี่ยงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สำหรับการประเมินความเสี่ยง องค์กรจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน ได้แก่ ระดับของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และ ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) ซึ่งอาจจะแตกต่างกันได้ตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละองค์กร สำหรับเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยระดับของโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (Likelihood) ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แบ่งเป็น ๕ ระดับ (๕ คะแนน) ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินระดับของโอกาสที่จะเกิดผลกระทบ ดังกล่าว สามารถกำหนดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเกณฑ์ในเชิงปริมาณจะเหมาะสมกับองค์กรที่มีความพร้อมด้านข้อมูลสถิติ ตัวเลข หรือจำนวนเงิน เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามสำหรับองค์กรที่ไม่มีข้อมูลสถิติ ตัวเลข หรือจำนวนเงินสามารถกำหนดเกณฑ์ให้เป็นแบบเชิงคุณภาพได้การวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

พิจารณาจากสถิติการเกิดเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในอนาคต โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเป็น ๕ ระดับ (๕ คะแนน) ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก ตามลำดับ

ตัวอย่างเกณฑ์ของโอกาสที่จะเกิดแบบเชิงปริมาณ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	๑ เดือนต่อครั้งหรือมากกว่า หรือมีความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ๐.๗๕
๔	สูง	๑ - ๖ เดือนต่อครั้ง หรือมีความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ๐.๕ - ๐.๗๕
๓	ปานกลาง	๖ เดือน - ๑ ปีต่อครั้ง หรือมีความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ๐.๒๕ - ๐.๕
๒	ต่ำ	๒ - ๓ ปีต่อครั้ง หรือมีความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ๐.๐๕ - ๐.๒๕
๑	ต่ำมาก	มากกว่า ๓ ปีต่อครั้ง หรือมีความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ๐.๐๕

ตัวอย่างเกณฑ์ของโอกาสที่จะเกิดแบบเชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสในการเกิดทุกเดือน
๔	สูง	มีโอกาสในการเกิดค่อนข้างสูง หรือเกือบทุกเดือน
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดบางครั้ง
๒	ต่ำ	มีโอกาสเกิดแต่นาน ๆ ครั้ง
๑	ต่ำมาก	มีโอกาสเกิดน้อยมากหรือยากมาก

การวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) เป็นการพิจารณาระดับความรุนแรงหรือมูลค่าความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยง ซึ่งอาจจะแบ่งเป็นผลกระทบที่เป็นตัวเงิน แสดงตัวเลขของยอดเงินอย่าง ชัดเจน และผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชื่อเสียงภาพลักษณ์ ขวัญกำลังใจ สภาพของบุคลากร ฯลฯ โดยกำหนดเกณฑ์เป็น ๕ ระดับเช่นเดียวกับโอกาสที่จะเกิด

ตัวอย่างเกณฑ์ของผลกระทบที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มากกว่า ๑๐ ล้านบาท
๔	สูง	มากกว่า ๒.๕ แสนบาท - ๑๐ ล้านบาท
๓	ปานกลาง	มากกว่า ๕๐,๐๐๐ - ๒.๕ แสนบาท
๒	ต่ำ	มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ บาท
๑	ต่ำมาก	ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

ตัวอย่างเกณฑ์ของผลกระทบที่ไม่ได้มีมูลค่าเป็นตัวเงิน

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการท างานที่ไม่เหมาะสม
๒	ต่ำ	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	ต่ำมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการ วิเคราะห์โอกาสหรือความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือผลกระทบหรือความรุนแรงของเหตุการณ์ความ เสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น โดยหลังจากองค์กรวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิดและผลกระทบของความเสี่ยงแล้ว องค์กร ต้องนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาประเมินระดับของความเสี่ยง ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง สูงมาก

ระดับความเสี่ยง สูง

ระดับความเสี่ยง ปานกลาง

ระดับความเสี่ยง ต่ำ

ระดับความเสี่ยง ต่ำมาก

ทั้งนี้ หน่วยงานแต่ละกองงานสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงในลักษณะต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละกองงาน เนื่องจากหน่วยงานแต่ละกองงานในเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย มีภารกิจและขนาดของแต่ละกองงานที่แตกต่างกันและหลากหลาย เกณฑ์การประเมินจึงอาจจะ มีความซับซ้อนและหลากหลายด้วยเช่นกัน และในกรณีที่หน่วยงานแต่ละกองงานไม่มีฐานข้อมูลเพียงพอ สำหรับการกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์หรือประเมินความเสี่ยงหน่วยงานสามารถเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ที่มี ความเสี่ยงหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ ที่มีความเสี่ยง ได้ใช้วิจารณญาณ(Judgment) หรือความเห็นจากผู้มีประสบการณ์ในการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงได้ เนื่องจากประสบการณ์และ

ความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ย่อมเสมือนกับการมีฐานข้อมูลที่อยู่ในความทรงจำ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือประเมินความเสี่ยงได้ใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงหรือสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติได้เช่นกัน

๖. สรุปมาตรการเพื่อควบคุมหรือการจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต กรณีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

จากทะเบียนความเสี่ยงของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่องด้านการทุจริตหน่วยงานแต่ละกองงานในเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ได้นำไปค้นหาประเมิน และวางแผนการควบคุมหรือการจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต ซึ่งรวมถึงกรณีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน และพบว่ามีมาตรการหรือแนวทางในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงดังกล่าวที่ หน่วยงานอาจจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการได้ดังนี้

๑. การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างไม่เหมาะสม

เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง	แนวทางในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง
<p>๑. การนำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้อย่างไม่เหมาะสม</p> <p>๒. การยืมทรัพย์สินทางราชการ</p>	<p>๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้และรักษารถยนต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. จัดทำแบบใบอนุญาตการใช้รถยนต์ส่วนกลางและแบบรายงานการใช้รถ</p> <p>๓. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองคลัง หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบใบอนุญาตการใช้รถยนต์ส่วนกลาง และแบบรายงานการใช้รถทุกวัน หากมีกรณีใช้รถไม่ถูกต้องให้รายงานผู้บังคับบัญชาทันที</p> <p>๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติมาตรการและการควบคุมเกี่ยวกับการใช้รถราชการ หรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานการใช้รถส่วนกลางให้เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน /สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด</p> <p>๕. มอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารใบอนุญาตการใช้รถยนต์ส่วนกลาง และแบบรายงานการใช้รถ ก่อนอนุญาตให้ใช้รถยนต์ส่วนกลางทุกคันและทุกวัน และรายงานสรุปผลการใช้รถราชการให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน</p> <p>๖. กรณีที่มีการนำรถราชการไปใช้ก่อนได้รับอนุญาต (กรณีฉุกเฉินหรือเร่งด่วน) ให้ผู้ขออนุญาตใช้รถยนต์รายงานผลการใช้รถราชการทันทีหลังจากใช้รถราชการ</p> <p>๗. การตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายใน</p>

<p>๒. การยืมทรัพย์สินทางราชการ</p> <p>๓. การใช้วัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานมีโอกาสนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้วัสดุสำนักงานและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>๔. จัดทำแบบสำรวจความต้องการวัสดุสำนักงานก่อนการจัดซื้อทุกครั้ง</p> <p>๕. จัดทำระบบการควบคุมการใช้วัสดุสำนักงานและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ</p>
<p>๔. การใช้เครื่องถ่ายเอกสารในการปฏิบัติงานมีโอกาสนำกระดาษของทางราชการไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน</p>	<p>๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้กับข้าราชการเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลรักษาทรัพย์สิน</p> <p>๒. จัดทำสมุดควบคุมการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร โดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ควบคุมให้มีการลงชื่อผู้ใช้เครื่องถ่ายเอกสารและจำนวนแผ่นที่ถ่ายเอกสารอย่างชัดเจน</p> <p>๓. จัดกิจกรรมรณรงค์เรื่องการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างเหมาะสม</p> <p>๔. กำหนดแนวทางในการใช้เครื่องถ่ายเอกสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามแนวทางใน เรื่องดังกล่าว</p>

๒. การเรียกรับผลประโยชน์

เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง	แนวทางในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง
<p>๑. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตรวจสอบการกระทำความผิดมีโอกาสรีบผลประโยชน์จากการไม่ดำเนินการตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ปฏิบัติตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผู้บังคับบัญชาควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยสุ่มตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ประชุมเน้นย้ำแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด</p>
<p>๒.การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ผู้มีอำนาจสามารถกำหนดหรือเลือกผู้รับจ้าง อาจจะทำให้มีการเรียกรับประโยชน์จากผู้รับได้</p>	<p>๕. การตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พักฐุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ฝึกอบรมให้ความรู้หรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้เรื่องโทษทางวินัย หากกระทำการทุจริต</p> <p>๓. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐</p> <p>๔.จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานและประกาศให้บุคคลทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>๕. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด</p> <p>๖. รายงานผลความคืบหน้าของการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ</p> <p>๗.มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานด้านดังกล่าวอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>๘. ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจคัดเลือกผู้รับจ้างในโครงการ</p> <p>๑๐. การตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายใน</p>
<p>๓. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์จากผู้ขออนุญาตก่อสร้าง /ขออนุญาตประกอบกิจการต่างๆ/ขออนุญาตตามกฎหมายอื่นหรือผู้ขอ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ .ศ. ๒๕๒๒ ,พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>

<p>อนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้เจ้าหน้าที่เพื่อความสะดวกและเร่งรัดระยะเวลาการดำเนินการให้ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๒. จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบงาน ด้านดังกล่าวอย่างชัดเจน</p> <p>๓. ปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ หรือ จัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>๕. กำหนดระยะเวลาการดำเนินการขออนุญาตก่อสร้างอาคารในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน โดยจัดทำผังกระบวนการดำเนินการขออนุญาตก่อสร้างอาคารและปิดประกาศในที่เปิดเผย พร้อมลงข้อมูลในเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๖. ประชุมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทุจริต กรณีเรียกรับผลประโยชน์ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ พร้อมแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด</p>
	<p>๗. จัดทำบัญชีควบคุมการขออนุญาตก่อสร้าง/ดัดแปลงอาคาร</p>

๓. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

เหตุการณความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง	แนวทางในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง
<p>๑. เจ้าหน้าที่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับจ้าง ผู้มาใช้บริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>๑.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓</p> <p>๑.๒ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓</p> <p>๑.๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๑.๔ ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าช้าง</p>
	<p>พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>๑.๕ ปฏิเสธการรับเงินสดหรือสินทรัพย์ค้ายเงินสดในทุก รูปแบบ ไม่ว่าโอกาสใด ๆ ทั้งสิ้น ส่วนการรับของขวัญหรือ ประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมูลค่าของของขวัญหรือประโยชน์ดังกล่าว เมื่อตีมูลค่าแล้วต้องไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท สำหรับการรับจากแต่ละบุคคล และแต่ละ โอกาส ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ในการรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันเกิดจาก ผลประโยชน์ทับซ้อน</p>

๔. การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมและเข้าข่ายการทุจริต(เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง)

เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง	แนวทางในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง
<p>๑. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีผลใช้บังคับ มีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติเดิม และยังมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีความซับซ้อนยุ่งยาก อาจจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และเข้าข่ายทุจริต</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พักฐุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลควบคุม ตรวจสอบ และติดตามให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย และแผนการปฏิบัติงานที่กำหนด</p> <p>๓. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานและมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างชัดเจน (ทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>๔. รายงานผลความคืบหน้าของการดำเนินการให้</p>
	<p>ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าช้าง คลอง พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>๖. จัดทำฐานข้อมูลการสืบราคากลาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดราคากลางที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>๗. หมั่นเวียนงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือมอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานด้านการ จัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๘. การตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายใน</p>

๕.การเบียดบังเวลาราชการ

เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจเกิดความเสี่ยง
<p>๑. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อาจเบียดบังเวลาราชการไป กระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับผิดชอบงานใน อำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอก สถานที่แล้วไม่ปฏิบัติงานจริง ตามที่กำหนด ถือโอกาสไม่กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อ ราชการ และมีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดังกล่าว ๒. มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๓. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ โดยให้เจ้าหน้าที่ถ่ายภาพการ ปฏิบัติงานหรือจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชา ทราบหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง ๔. ลงลายมือชื่อการปฏิบัติงานทุกครั้ง ๕. จัดทำสมุดควบคุมการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่</p>
<p>๒. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ตรวจงาน /ผู้ควบคุมงาน ก่อสร้างหรือผู้ช่วยผู้ควบคุมงาน ก่อสร้าง ใช้เวลาราชการไปกระทำประโยชน์ส่วนตัว โดยอ้างว่าไป ตรวจงาน แต่กลับไปปฏิบัติ ภารกิจส่วนตัว ซึ่งเป็น การละเลย หน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>๖. จัดทำกลุ่มไลน์ (Line Group) สำหรับติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยเจ้าหน้าที่โพสต์ภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่เพื่อรายงาน ให้ผู้บังคับบัญชา ทราบทุกครั้ง ๗. จัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และจัดทำข้อตกลงที่จะรักษาคุณธรรมจริยธรรมและวินัย อย่างเคร่งครัดต่อหัวหน้างาน</p> <p>๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดังกล่าว ๒. มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๓. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ โดยมอบหมายให้ผู้ อำนวยการกองรวบรวมรายงานการออกตรวจพื้นที่ในแต่ละวันของเจ้าหน้าที่แต่ละคนส่งให้ผู้ อำนวยการกองทราบทุกวัน (รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชา ทราบ) ๔. กำหนดให้เจ้าหน้าที่ถ่ายภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่และรายงาน ผ่านกลุ่มไลน์ (Line Group) ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ๕. มอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสมุดคุมการปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการกับรายงานการออกตรวจพื้นที่เสนอให้ผู้ อำนวยการกองช่างและผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน</p>

<p>๓. ประชาชนไม่ ได้รับความ สะดวกในการติดต่อ ราชการเจ้าหน้าที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับความสะดวกใน การประสานงานด้านข้อมูล ด้านเอกสาร และด้าน อื่น ๆ เจ้าหน้าที่ไม่อยู่ปฏิบัติราชการเมื่อติดต่อขอรับ บริการขอประสานงาน ส่งผลทำให้งาน เกิดความล่าช้า ไม่ได้รับข้อมูลที่ต้องการจนทำให้ เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงาน</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดังกล่าว ๒. มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม ๓. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุม และติดตามการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำจุดบริการ หรือติดต่อ ประสานงาน ๔. จัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกเรื่องความพร้อม รับผิด (Accountability) โดยมีข้อตกลงผลการ ปฏิบัติงาน ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
	<p>๕. จัดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มาติดต่อ ราชการหรือขอรับบริการด้วยการสำรวจความพึง พอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน</p>

ภาคผนวก

สรุปประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม จากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องห้ามตามกฎหมาย

๑. การเป็นคู่สัญญา หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามาสัญญากับหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ อันเป็นสัญญาที่จะต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

๒. การมีส่วนได้เสียในสัญญา หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความประสงค์จะให้ตนได้รับประโยชน์หรือเลือกประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น โดยการใช้อำนาจหน้าที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสัญญานั้นหรือการเข้าไปดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อเป็นการป้องกันในกรณีที่ตนเองจะต้องเสียประโยชน์หรือได้รับความเสียหาย

๓. การเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ได้ร่วมกันลงทุนในห้างหุ้นส่วน ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นต้น และได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ โดยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเจตนาที่จะเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่น

๔. การถือหุ้นในบริษัท หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ได้เข้าไปลงทุนโดยมีหุ้นในบริษัทตามทะเบียนผู้ถือหุ้นและบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหุ้นอยู่นั้นได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ

๕. รับสัมปทาน หรือคงไว้ซึ่งสัมปทาน หรือเข้าไปเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูก ขาดเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น หรือในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทาน

ข้อห้ามสำหรับคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้บัญญัติห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการใด ๆ ที่เป็นการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม บทบัญญัติดังกล่าวยังบังคับไปถึงคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ภริยาหรือสามี) ด้วย โดยมีข้อห้าม ดังต่อไปนี้

๑. ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคู่สัญญา หมายถึง การห้ามคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งเข้ามาเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ กำกับ ดูแลควบคุม ตรวจสอบ

๒. ห้ามคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนได้เสียในสัญญา หมายถึง การที่คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่โดยมีเจตนาหรือความประสงค์ที่จะให้ตนได้รับประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ๆ โดยการใช้อำนาจหน้าที่ของคู่สมรสไปดำเนินกิจการใด ๆ ในสัญญา

๓. ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน หมายถึง การที่คู่สมรสของเจ้าหน้าที่รัฐได้ลงทุนในห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานรัฐ

๔. ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่งนายรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ถือหุ้นในบริษัท หมายถึง การที่คู่สมรสของเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปลงทุนโดยการมีหุ้นในบริษัทตามทะเบียนผู้ถือหุ้นและบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหุ้นอยู่นั้นได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ

๕. ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รับสัมปทาน หรือคงไว้ซึ่งสัมปทาน หรือเข้าไปเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นหุ้นส่วนที่ถือหุ้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่ได้รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

๖. ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะต่าง ๆ เป็นกรรมการ เป็นที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัด อยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพผลของธุรกิจเอกชนนั้นอาจขัดแย้งกับประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ของทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้ฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓

๑. การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ก่อนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลนั้นจะต้องตรวจสอบตนเอง คู่สมรส บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะว่าได้มีการดำเนินกิจการใด ๆ บ้าง ในขณะที่ตนเองได้อยู่ในสถานะของเอกชนที่ได้ทำธุรกิจหรือทำการค้าไว้กับรัฐ โดยจะต้องตรวจสอบการเป็นคู่สัญญากับรัฐ การรับสัมปทานจากรัฐหรือการเป็นกรรมการผู้จัดการ การถือหุ้น หรือการเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนต่าง ๆ ว่ามีหรือไม่ และจะต้องสำรวจกิจการต่าง ๆ ของคู่สมรส รวมไปถึงศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบก่อนเข้าสู่ตำแหน่งว่า จะต้องดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการธุรกิจนั้นอย่างไร มิให้ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย

๒. การปฏิบัติหน้าที่หรือการดำรงตำแหน่งในระหว่างที่เป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งในข้างต้นจะต้องไม่ดำเนินกิจการใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการปองและปราบปรามการทุจริต และการทำความเข้าใจกับคู่สมรส ในหลักการของกฎหมายได้แล้ว หรือเกิดการเข้าใจที่ไม่ถูกต้องอาจจะเป็นการดำเนินการที่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย กล่าวคือ แม้ตนเองจะมีได้กระทำการที่กฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด แต่ละเลยไม่ใส่ใจกับการ ดำเนินการของคู่สมรส ทำให้ คู่สมรสดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายห้ามไว้ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะต้อง ได้รับโทษทางอาญาที่เกิดจากการกระทำของคู่สมรส โดยจะต้องถูกระวางโทษจำคุก ปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ แล้วแต่กรณี

๒. การดำเนินกิจการในภายหลังพ้นจากตำแหน่ง (พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ถึงสองปี) ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐ มิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยห้ามดำเนินการนั้นต่อไปอีกเป็นเวลาสองปี นับแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนั้น ๆ แล้วการห้ามในส่วนนี้ได้ห้ามดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์บุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด และให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา หมายถึง การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้แก่ตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม หรือให้โดยเสน่หา ตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป



ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

.....
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง นี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจ ในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลท่าช้างคลอง จึงออกประกาศ ไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ ประมวลจริยธรรม ” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง

“ ข้าราชการ ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น

“ พนักงาน ” หมายถึง พนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง

“ ลูกจ้าง ” หมายถึง ลูกจ้างสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้างคลอง

“ คณะกรรมการจริยธรรม ” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบล
ท่าช้างคล้อย

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อย รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อยทุกคน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวร่วมกันพัฒนาชุมชน
ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ต้องจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมือง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ต้องไม่ประพฤตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและ ประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องมุ่งแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และ ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องไม่ใช่ สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝังส่งเสริมยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและ ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล่อง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล่อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล่อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล่อง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ปกครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีข้อร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้นำยกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนามูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อม แห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่า ฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้น ลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏ ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือ ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือ ตักเตือน หรือ

นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี)และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อย



ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง
เรื่อง เจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ ตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ นั้น

เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง จึงขอแสดงเจตจำนงที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต เพื่อเป็นมาตรฐานแนวทางปฏิบัติ ค่านิยมสำหรับบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือปฏิบัติควบคู่กับ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ และพร้อมที่จะได้รับการติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามเจตจำนงทั้งต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

จึงประกาศเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง

คำกล่าวแสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม
และความโปร่งใสในการบริหารราชการของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง

ข้าพเจ้า นายวุฒินันท์ พันธไชย ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง ขอแสดงเจตจำนงต่อสาธารณชน ประชาชนทั่วไป ผู้นำท้องที่ สมาชิกสภาท้องถิ่น กลุ่มองค์กร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง ทุกท่านว่า ข้าพเจ้าจะปฏิบัติ หน้าที่ในการบริหารราชการ ภายใต้ภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการติดตามตรวจสอบการ ปฏิบัติงานทั้งจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน โดยพร้อมจะปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน มีจิตสำนึกที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และปฏิบัติงานโดยยึดถือ ความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด และจะยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ และจะยึดมั่นต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ



(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคล้อง

วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

นโยบาย มาตรการ การแสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม
และความโปร่งใสในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง
ลงวันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล เรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง จึงได้กำหนดนโยบาย มาตรการการแสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อง ดังนี้

๑. ด้านความโปร่งใส

๑.๑ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

๑.๒ ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๓ ให้เปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจนถูกต้อง และครบถ้วนรวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกรวดเร็ว

๑.๔ เมื่อมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ จะต้องมีการสอบข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จโดยเร็ว พร้อมแจ้งผลดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

๒. ด้านความพร้อมรับผิด

๒.๑ ในการปฏิบัติงาน /การบริหารงานทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ต้องมีความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเคร่งครัด ถ้าหากเหตุที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตน

๒.๒ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าจะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ไม่มีการเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้เสีย หากมีการร้องเรียนหรือชี้มูลว่ากระทำความผิดจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

๓.๒ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องของตนเองหรือผู้อื่น

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

๔.๑ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือ สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๔.๒ สร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริต จนก่อเกิดวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้ให้รางวัลกับผู้ตรวจพบหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต

๔.๓ จัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

๔.๔ มีระบบติดตาม ตรวจสอบ และลงโทษผู้กระทำการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๕.๑ ให้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และมีระบบป้องกันและตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

๕.๒ ในการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการสอนงาน แลกเปลี่ยนความรู้และมอบหมายงานที่มีความเป็นธรรม เท่าเทียมมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างและไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๓ ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน หน่วยงานต้องจัดทำข้อมูลวิธีการการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบายทั้ง ๕ ด้าน ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบเพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญถึงการปฏิบัติหน้าที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส



(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคลอง

วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีนโยบายสำคัญและเร่งด่วนในการป้องกันและขจัดการทุจริต และประพฤติมิชอบเพื่อปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินให้ เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นที่เชื่อมั่น และ วางใจของประชาชน ซึ่งแม้ที่ผ่านมารัฐบาลจะได้กำหนดมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ให้เกิดผลมาอย่างต่อเนื่อง แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏทั้งจากร้องเรียนและผลการตรวจสอบการทุจริตใน ระบบราชการ แสดงให้เห็นว่ายังคงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาและการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในระบบราชการอย่างจริงจังและเข้มงวด เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นใน กระบวนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระบวนการยุติธรรม และเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ ประชาชน อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน และการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยประกอบด้วย มาตรา ๔๒ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ คณะรักษา ความสงบ แห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระบบ ราชการดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน แล้ว รายงานผล การพิจารณาต่อหัวหน้าส่วนราชการและรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เพื่อรับทราบทันทีและให้พิจารณา ดำเนินการทางวินัยหรืออาญาโดยเร็วซึ่งจะต้องให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วันในระหว่างนี้ ให้รายงานความ คืบหน้าในการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อทราบเป็นระยะตามความเหมาะสม กรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่ามีเหตุน่าเชื่อถือ และเป็นกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือทำ ให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน แม้ผลการตรวจสอบยังไม่อาจสรุปความผิดได้ชัดเจนถึงขั้น ข้อมูลความผิด ให้พิจารณาปรับย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องไปดำรงตำแหน่งอื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อ ประโยชน์ในการตรวจสอบและป้องกันการกระทำที่อาจมีผลต่อการตรวจสอบโดยเร็ว และกรณีที่เป็นเรื่อง ร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชน ให้เสนอให้มีการย้ายหรือโอนไป แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในอัตรากำลังชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษในสำนักนายกรัฐมนตรี และดำเนินการตามมาตรการที่ กำหนดขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๕๘ เรื่อง มาตรการแก้ปัญหา เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่อยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบ และการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หรือคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๘/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการแก้ปัญหา เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อื่นของรัฐและการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒ ในกรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่ามีหลักฐานควรเชื่อว่าสามารถสรุปความผิดได้ ชัดเจนถึงขั้นข้อมูลความผิด ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ เกี่ยวข้อง อย่างเด็ดขาดโดยเร็ว และให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการและรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อทราบความ คืบหน้าและ เร่งรัดการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ อาจพิจารณาให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ออกจากราชการไว้ก่อนหรือออกจากตำแหน่งก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และในกรณีที่พบว่ามี ความ

เกี่ยวข้องกับการกระทำคามผิดทางอาญาด้วย ให้ส่งเรื่องให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินคดีโดยทันที

กระบวนการพิจารณาดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ตามปกติ แต่ให้เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วโดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ ความสนใจของประชาชน และมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้น ในกรณีที่เป็นการกระทำคามผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่ถึงขั้นให้ปลดออกจากราชการหรือไล่ออกจากราชการ ให้ส่วนราชการต้นสังกัด ดำเนินการปรับย้ายจากตำแหน่งเดิม และห้ามปรับย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ในลักษณะเดิม หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่มีการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๓ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล หรือคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ทำให้การปฏิบัติราชการ เกิดความล่าช้าหรือไม่มีประสิทธิภาพซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนให้ถือเป็นกรณีที่ต้องพิจารณาให้มีการย้ายหรือ โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นตามข้อ

๑ วรรค สองด้วย

ข้อ ๔ ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดให้มีมาตรการคุ้มครองพยานหรือผู้ให้ข้อมูลหรือ เบาะแสในการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้การได้ข้อมูลและหลักฐาน ในการดำเนินการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีที่ตรวจสอบพบว่ามีเจตนาให้ข้อมูลเพื่อใส่ร้ายหรือบิดเบือนข้อมูลเพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นผลร้ายต่อบุคคลอื่น ให้พิจารณาดำเนินการลงโทษบุคคลดังกล่าวอย่างเด็ดขาดด้วย

ข้อ ๕ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้โดยเคร่งครัดตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป