



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/๖๐๔ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการ “โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖”

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ตามที่ข้าพเจ้า นายเจษฎา คงหนู ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการตาม โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” และข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามโครงการฯ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าขอรายงานผลการดำเนินการโครงการฯ โดยรายละเอียดปรากฏตามรายงาน จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเจษฎา คงหนู)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นายวีระวัฒน์ วงศ์พาณิช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพีไลลักษณ์ ประบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

- ทราบ

(นายสิริเชษฐ์ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

สรุปผลการดำเนินการ
โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดตะเคียน อำเภอ binทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ณ หอประชุมสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดตะเคียน

๑. ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๒. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ในการที่จะให้การปฏิบัติราชการบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาห้องถินในทุก ๆ ด้าน^๑ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีคุณธรรม^๒
จริยธรรมในการทำงาน คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ จึงเป็นเรื่องที่ดีงามและเป็นผลต่อการพัฒนาห้อง
ทางตรงและทางอ้อม เช่น ความมีวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ อันจะเป็นการ
พัฒนาที่ยั่งยืนโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้เลือกหันความสำคัญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่าง
ยิ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกวิถีที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้อง^๓
มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการและการพัฒนาห้องถินให้เหมาะสม ซึ่งตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพทั้งในด้านสมรรถนะ การ
บริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลาดตะเคียน ทุก
ตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขต ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับ
ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรในการทำงานอย่างประสิทธิภาพนั้น จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากในการพัฒนา^๔
องค์กร ทั้งในด้านรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงศีลปะการเป็นผู้นำดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล
ตลาดตะเคียน จึงดำเนินโครงการดังกล่าว เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ห้องถิน ให้มีความรู้ทุก ๆ ด้าน^๕
มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนาส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน
มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่และมีพฤติกรรมบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมี
ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การ
บริหารส่วนตำบลตลาดตะเคียน ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยา ของข้าราชการที่
บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส^๖
และเป็นธรรมา

๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม มีกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่ม^๗
สมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓.๓ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ให้กับผู้เข้าร่วมอบรมในการนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๔ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๔. เป้าหมาย

๔.๑ คณะผู้บริหาร อบต.	จำนวน ๕ คน
๔.๒ สมาชิกสภา อบต.	จำนวน ๑๓ คน
๔.๓ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ คน
๔.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน ๓๑ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๖๙ คน

๕. วิธีการดำเนินการ

- ๕.๑ จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น
- ๕.๒ มอบงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ
- ๕.๓ ประสานงานและจัดหาวิทยากร
- ๕.๔ จัดทำกำหนดการและหัวข้อการอบรม
- ๕.๕ ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการที่ได้กำหนดไว้
- ๕.๖ สรุปผลในภาพรวมและรายงานผลการดำเนินการตามโครงการให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ

๖. สถานที่ดำเนินการ

หอประชุมสภากองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดตะเคียน อำเภอปันหยุ่น จังหวัดปราจีนบุรี

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

วันพุธ ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ระยะเวลา ๑ วัน

๘. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวนี้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ เป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ รวมถึงหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตั้งงบประมาณไว้ จำนวน ๑๗,๐๐๐.บาท รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการ

๙. ตัวชี้วัด

๙.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๙.๒ เป็นคุณภาพ

คณะกรรมการ สมาชิกสภากาชาด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจังหวัด สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ คณะกรรมการ สมาชิกสภากาชาด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจังหวัด สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

๑๐.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี ป้องกัน ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของชาติ และประชาชน

๑๐.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจำปี

๑๐.๔ ป้องกันและลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ที่เกิดจากการขาดคุณธรรม และจริยธรรมของผู้นำ ทำให้เกิดเหตุการณ์ทางการเมืองและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๑. รายชื่อคณะกรรมการ สมาชิกสภากาชาด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจังหวัด ที่เข้าร่วมฝึกอบรม

คณะกรรมการ

- | | | |
|---|--------------------|------------------------|
| ๑ | นายสิริเชษฐ์ ทองคำ | นายก อบต.ลาดตะเคียน |
| ๒ | นายวิชัย บัวจำปา | รองนายก อบต.ลาดตะเคียน |
| ๓ | นายวิชัย บัวจำปา | รองนายก อบต.ลาดตะเคียน |
| ๔ | นายธวัชชัย บุรุษภพ | เลขานุการ นายก อบต. |

สมาชิกสภากาชาด อบต.

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ๕. นายปารಮี หมันเทศมัน | ประธานสภากาชาด อบต. |
| ๖. นายประสิทธิ์ ทิมแก้ว | รองประธานสภากาชาด อบต. |
| ๗. นายปรีชา ชิตตะวิน | ส.อบต. หมู่ที่ ๑ |
| ๘. นายสมบัติ พาโภ | ส.อบต. หมู่ที่ ๒ |
| ๙. นายนนรชัย วงศ์เสนา | ส.อบต. หมู่ที่ ๔ |
| ๑๐. นายอดุลย์ เปรมอัมพล | ส.อบต. หมู่ที่ ๕ |
| ๑๑. นายดำรง คงเจริญ | ส.อบต. หมู่ที่ ๖ |
| ๑๒. นายไสวล ท่าข้าม | ส.อบต. หมู่ที่ ๗ |
| ๑๓. นางอรอนภา ทิมแก้ว | ส.อบต. หมู่ที่ ๘ |
| ๑๔. นายมนัส ໂടด้าง | ส.อบต. หมู่ที่ ๑๐ |
| ๑๕. นายประทีป วงศ์ศรี | ส.อบต. หมู่ที่ ๑๑ |
| ๑๖. นายสันต์ บุญแก้ว | ส.อบต. หมู่ที่ ๑๒ |
| ๑๗. นายดำเนิน วงศ์พงษ์ | ส.อบต. หมู่ที่ ๑๓ |

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจังหวัด

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| ๑๘. นางสาวพิไลกัณณ์ ประบัวนาน | ปลัด อบต.ลาดตะเคียน |
| ๑๙. นายวีระวัฒน์ วงศ์พานิช | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. |
| ๒๐. นางสาวสันทนา บำรุงจิต | ผู้อำนวยการกองคลัง |

๒๑. นางสายฝน อัตต์สินทอง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๒๒. นางพิมพ์ชนก พิณนุเวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๓. นายภัทรพงศ์ เพชรรัตน์	นิติกร
๒๔. นางสาวชลณภัทร จีนประชา	นักทรัพยากรบุคคล
๒๕. นางสาวฯ แสนศักดา	นักวิชาการเงินและบัญชี
๒๖. นายพงศ์พันธุ์ ศิริโภ	นักวิชาการเกษตร
๒๗. น.ส.อริสา สุปมา	นักวิชาการสาธารณสุข
๒๘. นายจักราชรุ มีชัย	นักพัฒนาชุมชน
๒๙. นายสมจิตร พรสวัสดิ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓๐. นางสาววิษิตา สุวรรณพันธ์	นักวิชาการพัสดุ
๓๑. นางสาวบุญวนิศา จุลภาพ	นักวิชาการศึกษา
๓๒. นางสาวอรพรรณ พูลแข็ง	ครู
๓๓. นายสราวนุชิ ละศรีจันทร์	นักผังเมือง
๓๔. นายเจษฎา คงแห่งนู	เจ้าพนักงานธุรการ
๓๕. นายวงศกร ไกรอ่า	เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๓๖. นายดิษฐ์สพงษ์ อินดี	นายช่างโยธา
๓๗. น.ส.พัชนี เมืองอินทร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓๘. น.ส.ชูวิดา ชายปานดา	เจ้าพนักงานธุรการ
๓๙. นางสาววรรณา ลาเจริญ	ผช.นักพัฒนาชุมชน
๔๐. น.ส.เบญจวรรณ เข็มเงินมะดัน	ผช.นักวิเคราะห์ฯ
๔๑. นางสาวชนิดา หม่องนันท์	ผช.นักวิชาการเงินฯ
๔๒. น.ส.รุ่งนภา เลิสเริงค์	ผช.จพง.สาธารณสุข
๔๓. นางสาวจิตาภา สายแดง	ผช.จพง.ธุรการ
๔๔. นายปริยัติ ศรีเม่า	ผช.จพง.ป้องกันฯ
๔๕. นายวารปรัชญ์ แสนสอน	ผช.จพง.ป้องกันฯ
๔๖. นางสาวอรุณศรี พูลแข็ง	ผช.จพง.พัสดุ
๔๗. น.ส.สุมนາ บุญสวาม	ผช.จพง.จัดเก็บฯ
๔๘. น.ส.สุภากรณ์ กาญจนนิคม	ผช.จพง.จัดเก็บฯ
๔๙. นายอนุชัย จันทร์งาม	ผช.จพง.ธุรการ
๕๐. นายมานพ ลาเจริญ	ผช.นายช่างไฟฟ้า
๕๑. นายอนุภาพ สายแดง	ผช.นายช่างไฟฟ้า
๕๒. น.ส.ณัฐิดา ลาเจริญ	ผช.นายช่างโยธา
๕๓. น.ส.วรรณดี พรสวัสดิ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕๔. น.ส.ทิตยา จันทร์เพ็ญ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕๕. นางสาวจำเนียร ทรงบิน	นักการการโรง
๕๖. นางโสภา ผามั่น	คนงานทั่วไป
๕๗. นายพรชัย สงเหล่า	ยาม
๕๘. นานาสันต์ ส่งจ้าง	พนง.ขับรถยนต์
๕๙. นายพราณศักดิ์ วิเท	พนง.ขับรถยนต์
๖๐. นายพยอม สีบตรະภูล	คนสวน
๖๑. นายอ่ำพล บุญเพิ่ม	พนง.ขับรถดับเพลิง
๖๒. นายอดุลย์ แวนนำ	พนง.ขับรถดับเพลิง
๖๓. นายวิชาญ สุขศรี	พนง.ขับเครื่องจักรขนาดเบา
๖๔. นายโภมล เจริญผล	พนง.ขับรถบรรทุกภายใน
๖๕. นายณรงค์ศักดิ์ กระอ่อน	คนงานประจำรถยก
๖๖. นายนารา พุทธา	คนงานประจำรถยก
๖๗. นายสัมพันธ์ บัวขาว	คนงานประจำรถยก

๖๘. นายฐานภูติ สมมิตร์

คณงานประจำรถขยะ

๖๙. นายศักดิ์ดา ศรีตรเวน

คณงานประจำรถขยะ

รวมจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ทั้งสิ้น ๖๙ คน

กำหนดการฝึกอบรม

โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอ binทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

วันพุธ ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

ณ หอประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอ binทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

เวลา ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น. ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม

เวลา ๐๙.๓๐ -๐๙.๐๐ น. พิธีเปิด โดย นายสิริเชษฐ์ ทองคำ นายก อบต.ลาดตะเคียน

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. พิ่งบรรยาย เรื่อง “การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น” โดย ป.ป.ช. ประจำจังหวัดปราจีนบุรี

เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. พิ่งบรรยาย เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมในชีวิตประจำวัน” โดย พระมหามิญช์ พุทธิวฑูต เจ้าอาวาสวัดกองเงินเวชวัน

เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. สรุปผลการการอบรม ประเมินผล

หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมและอาหารว่างรับประทาน

เวลา ๑๐.๔๕ – ๑๑.๐๐ น. และ ๑๔.๔๕ – ๑๕.๐๐ น.

** การแต่งกายเสื้อผ้าโน่นสีเขียว **

๑๒. สรุปเนื้อหาโดยรวมการฝึกอบรม

ฝึกอบรม : ณ หอประชุมสภา อบต.ลาดตะเคียน วันพุธ ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ (ช่วงเช้า)

- พิธีเปิด โดย นายสิริเซhz อ ทองคำ นายก อบต.ลาดตะเคียน

นายสิริเซhz อ ทองคำ นายก อบต.ลาดตะเคียน ได้เป็นประธานในการเปิดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมี นายวีระวัฒน์ วงศ์พาณิช หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นผู้กล่าวรายงานและวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฯ ดังกล่าว นายสิริเซhz อ ทองคำ นายก อบต.ลาดตะเคียน ได้กล่าวเปิดการฝึกอบรมพร้อมทั้งกล่าวชื่นชมในการจัดทำโครงการคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว เป็นที่เรื่องที่ควรส่งเสริมให้ทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกฯ และ พนักงาน ได้มีความรู้ ยึดถือและนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน



นางสาวปานิชา ใจมุข ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริต ปปช.ประจำจังหวัดปราจีนบุรี ได้เริ่มบรรยาย เรื่อง “การป้องกันการทุจริตครรัชปั้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พร้อมทั้งแจกเอกสาร จำนวน ๑ ชุด

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ขัดกัน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นความผิดเชิงจริยธรรมและเป็นความผิดขึ้นแรกที่จะนำไปสู่การทุจริตสำนักงาน ก.พ. ได้นิยามความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ Conflict of Interests หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริการมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาในรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งถูกกฎหมายบังคับใช้ ให้เป็นกฎหมาย เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักได้ส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ แต่ทำหน้าที่กลับตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลักความขัดแย้ง Conflict สถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอยเป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้น เมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจกระทำการใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องความคิดแนวทางปฏิบัติหรือผลประโยชน์ผลประโยชน์ส่วนตัว(Private Interest)เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับโดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลายผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่กลุ่มบุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะยังหมายถึงหลักประโยชน์ต่อมวลชนสำคัญในสังคมพุทธิกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนเจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ

ตัวอย่างพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเข้าข่ายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคมไทย ได้แก่

๑. หากประโยชน์ให้ตนเอง หรือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทด้วยเงินเดือนรับเหมาจากรัฐ หรือฝ่ากลุ่มหلانเข้าทำงาน

๒. รับผลประโยชน์คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับของกำนัลจากร้านค้า

๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เกิดส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยกหรือคอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เป็นการทำข้อมูลลับของทางราชการไม่เปิดเผยเพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่นๆ หรือนำไปเปิดเผยให้ญาติหรือพวกพ้องเพื่อแสวงหาประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น

๖. การทำงานพิเศษ เช่น เป็นที่ปรึกษาหรือตัวแทนธุรกิจซ่อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่

๗. การทำงานหลังเกี้ยวน คือการทำงานกับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เคยปฏิบัติหน้าที่ราชการมารับงาน หรือเอาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง

องค์กรสากล Organization for Economic Cooperation and Development นิยามผลประโยชน์ทับซ้อน Conflict of Interest เป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผลประโยชน์ทับซ้อนมี三 ประเภท

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็นเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคตหน้าที่ทับซ้อนหรือผลประโยชน์เบียดซ้อนกัน มี二 ประเภท

๑. ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆ ทำไม่ได้คุณส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กัน เพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้ประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติ ต่อกันบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จึงต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกผิดไปตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมืองผ่านธุรกิจตระกูลฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการตรวจสอบและการเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์โดยย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบาย

และเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทั้งช้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนต้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทั้งช้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- เห็นชอบแน่และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการเปิดเผย และหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งช้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐานแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนกรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้ ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

๑. ระบุว่ามีผลประโยชน์ทั้งช้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

๖. บังคับใช้นโยบายและบททวนนโยบายสมำเสมอ

รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

(๑) การระบุผลประโยชน์ทั้งช้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทั้งช้อน และผลประโยชน์ทั้งช้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนต้น เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่น หนี้ ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชาติพันธุ์ศาสนาฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพการค้า พระคริมเมืองฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอธิบดี/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิบัติสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจ้างการตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกแบบนิเวศน์ การออกแบบที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายบริษัท การปรับปรุงการลงโทษ การให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินข้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทั้งช้อนนี้ต้องพิจารณาニยามและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

(๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนี้ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทั้งช้อนเกิดขึ้น และในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทั้งช้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

(๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบาย และข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทั้งช้อน ส่วนตัวผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทั้งช้อนผลประโยชน์ทั้งช้อนได้เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีอำนาจหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน โดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อการร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจความสัมพันธ์กับเอ็นจิโน และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

(๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทั้งช้อน และให้ความช่วยเหลือแก่ไข ผู้บริหารมีความสำคัญ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง

(๑) พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะช่วยหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทั้งช้อนหรือไม่

(๒) ชั่งน้ำหนักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทั้งช้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่นๆรวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง
ลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่สามารถจัดการกับ
ผลประโยชน์ทับซ้อนได้เพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็แพร่ร้ายไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสียงของผลประโยชน์
ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้งานเจ้าหน้าที่เพื่อผลประโยชน์
และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบโดยการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติ
ตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อ
สื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุด
เสียงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับ
ซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการตรวจสอบและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่
สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์
ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้
ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงานรวมถึงสภาพสังคม
เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากการ
อื่นๆ การตรวจสอบและการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีก
ด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสียงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกันโดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วย
พัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

บทบาทสำคัญของการบริหารผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
(Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการ
ตรวจสอบและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อที่มีงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยน
ทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงานสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำการที่มีผลและภาวะผู้นำ
เรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยายกาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถทำความต่อสนองของข้าราชการ
และผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์
สาธารณะกล่าวเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้
ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน
หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิริยาทาง
ลบและบังกับผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสียงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ

- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน

- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้นและตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรมเป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียและตรงไปตรงมา ไม่ว่าจะจากเพียงไรผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับเชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูล ที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์หากมีการรายงานด้วยว่าจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระบุไม่ให้การกระทำใดๆ ของตนเข้าไปก้าวถ่าย มือทิ祐พลต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำให้รับรู้ได้ว่าอิทธิพลต่อการตรวจสอบการพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุนจัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อ การเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่าทำไม่ต้องเปิดเผยและอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิดจัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแก่ข้าราชการหรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียน การรายงาน การเปิดเผย และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยานเป้าหมายเพื่อบริหารจัดการที่ดี

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มีนโยบายและกระบวนการเพื่อลดภัยภัยที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาดให้คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมาภิบาลและขนาดขององค์กร

-นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดยทั่วถ้น

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน “ความขัดแย้งระหว่างบทบาท” (Conflict of roles) หมายความว่าบุคคลดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสองบทบาทขัดแย้งกัน เช่น นายสมชายเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยที่บุตรสาวของสมชายเป็นผู้สมัครสอบคุณหนึ่งด้วย ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าเกิด “การดำรงตำแหน่งอันมีนิหน่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน” แต่ในกรณีนี้ถือว่ายังมิได้นำไปสู่การกระทำความผิดแต่ประการใด เช่น การสอบคัดเลือกบุคคลยังมิได้เกิดขึ้นจริง หรือมีการสอบเกิดขึ้นแล้ว แต่นายสมชายสามารถวางแผนเป็นกลางมิได้ช่วยเหลือบุตรสาวของตนแต่ประการใด เป็นต้นถ้าเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องถอนตัวออกจากอย่างสมบูรณ์จากการเป็นผู้มีส่วนในการตัดสินใจ งดแสดงความคิดเห็น ละเว้นจากการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง (Recusal) เช่น ในกรณีที่สมชายเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงานโดยมีบุตรสาวของตนสมัครเข้าร่วมสอบคัดเลือกด้วยนั้นซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้สมชายจะต้องลาออกจากเป็นกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อเป็นการถอนตัวออกจากเกี่ยวข้องกับสถานการณ์อันมีนิหน่ต่อผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างสูง

มาตรการของรัฐในการป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๑. กำหนดคุณสมบัติพึงประสงค์และคุณสมบัติท้องท้ามของรัฐ

๒. การเปิดเผยข้อมูลทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจครอบครัวต่อสาธารณะ

๓. การกำหนดข้อพึงปฏิบัติ (Code of Conduct) ตัวอย่างข้อไม่พึงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่รับของตอบแทน ที่เป็นเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่มูลค่าสูงเกินความเหมาะสมและได้มาโดยมิชอบ

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พึงตัดสินใจในหน้าที่การทำงาน โดยมีเรื่องของการเงินและการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การลงคะแนนเสียงของข้าราชการเพื่อออกกฎหมายหรือกระทำการอื่นใดที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พึงทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในภาคธุรกิจหลังพ้นตำแหน่งราชการเป็นการป้องกันมิให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางราชการนำข้อมูลลับภายในหน่วยงานราชการที่ทราบไปใช้ประโยชน์หลังออกจากตำแหน่งแล้วและป้องกันการใช้สิทธิพิเศษในการติดต่อกับหน่วยงานราชการในฐานะที่เคยดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานราชการมาแล้ว

หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ป้องกันผลประโยชน์สาธารณะ

๒. สันับสนับความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

กรอบการทำงาน มี ๖ ขั้นตอน

๑. ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึง เผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๖. บังคับใช้นโยบายและบททวนนโยบายสมำเสมอ

รายละเอียดในการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

๓. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

๔. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕. สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

๖. การบังคับใช้และบททวนนโยบาย

ฝึกอบรม : ณ หอประชุมสภาก อบต.ลาดตะเคียน วันพุธ ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ (ช่วงบ่าย)

*** พัฒนารายธรรม เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมในชีวิตประจำวัน” โดย พระมหามิชชัน พุทธิวฑูโถ เจ้าอาวาสวัดกองเงินเวฬุวัน

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคคล ประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้ จริยธรรมเป็นคุณลักษณะร่วมประการหนึ่งที่ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่เพียงความถูกต้องตามหลักกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในการของคุณธรรมและจริยธรรมที่คนในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นักบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวิชาชีพ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่น ในตัวผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

คุณธรรมพื้นฐาน ๘ ประการ

การปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน ๘ ประการ อันได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ด้วยการใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบัน การศึกษา การปลูกฝังคุณธรรมจึงหมายถึง การจัดสภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของการมีศีลธรรมและจริยธรรมในด้านต่างๆ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีงาม

การพัฒนามุขย์ตามหลักพุทธศาสนา ได้ก่อตัวถึงการฝึกฝนพัฒนามุขย์ให้สมบูรณ์ตามหลักไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา หรืออภินัยหนึ่งคือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญาไปพร้อมกัน โดยเน้นที่การพัฒนาปัญญาเป็นแก่นหลักสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกฝนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริง สามารถเข้าใจเหตุปัจจัยและแก้ไขปัญหาได้ มีความประพฤติที่เป็นมาตรฐานในสังคม มีจิตใจที่ผ่องใส เปิดกว้าง เป็นอิสระทั้งภายนอกและภายใน ดับความทุกข์ ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นกับตน สามารถเป็นที่พึ่งให้กับตนเองได้

คุณธรรมพื้นฐาน ๘ ประการมีความสำคัญและความเป็นมาอย่างไร

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนให้มีความ สามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นออกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น การจะพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข คุณธรรมพื้นฐานสำคัญที่ควรเร่งปลูกฝังมี ๘ ประการ ประกอบด้วย

ขยัน คือ ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อ เนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

ประหยัด คือ การรู้จักเก็บออม ถอนมิใช้ทรัพย์สิน สิ่งของให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ผู้ที่มีความประ หยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถอนใช้ ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบุญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรง ไม่เอ่อเอียง ไม่มีเลห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เลห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

มีวินัย คือ การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน/องค์กร/สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ

สุภาพ คือ เรียบร้อย อ่อนโนน ละมุนละมื่อม มีกิริยาમารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคาระ ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและการลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วงศานาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวิจารณ์และทำทางแต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาท วงศานะมาสมตามวัฒนธรรมไทย

สะอาด คือ ปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม ความผ่องใส เป็นที่เรียบง่าย ทำให้เกิดความสบายน่าแก่ผู้พบทึน ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย สิงแวดล้อมถูกต้องตามสุลักษณะ ฝึกฝนจิตใจให้ชุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ

สามัคคี คือ ความพร้อมเพียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปrongดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ ปราศจากการทะเลวิวาท ไม่เอาดัดເເປີຍກັນ เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรยก็อกรอย่างว่า ความสามัคคี ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับบทบาทของตน ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมที่จะปรับตัวเพื่อยุ่ร่วมกันอย่างสันติ

มีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายสติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

ภาคผนวก

รูปภาพโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



