



สรุปผลการดำเนินการ

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา
และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ หอองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ที่ สก ๗๕๘๐๑/-

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการจัดทำโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ด้วยองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ
และมีค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต และเพื่อปลูกจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถ นำคุณธรรม จริยธรรม และ
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำใส กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมจำนวน ๕๐ คน

บัดนี้ สำนักปลัด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผล
การจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุภาพร โสदारาม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวพัชรียุภา เพ็ชรโพธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

(นายปิยวัฒน์ สาโท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ความเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

(นายเทียม ทององค์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



สรุปผลการดำเนินการ

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ
และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ หอองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญกับการป้องกันและปราบปราม การทุจริต ประพฤติมิชอบ และมีค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต และเพื่อปลูกจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถ นำคุณธรรม จริยธรรม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมจำนวน ๕๐ คน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงจัดทำเอกสารสรุปโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เล่มนี้ ซึ่งได้รวบรวมผลการดำเนินงาน การจัดทำโครงการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่พบในการจัดโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ที่ให้ความร่วมมือจนทำให้โครงการประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้รับผิดชอบโครงการต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ชื่อโครงการ	๑
หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
กิจกรรมที่ดำเนินการ	๒
งบประมาณ	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
สรุปผลการดำเนินงาน	๔ - ๑๙
สรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๒๑ - ๒๔
ภาคผนวก	



สรุปผลการดำเนินการ

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวดที่ ๓ ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มาตรา ๑๑ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐ ในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ความสลับซับซ้อนของปัญหาทุจริตการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญที่จะปลูกฝังจิตสำนึก ที่ดี เช่น หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ได้แก่ การเป็นผู้ตรงต่อเวลา การเป็นผู้มีความอ่อนโยน กริยาวางางดงาม มีปรีชาจจา พุดจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา และการเป็นผู้มีความเพียร มีธรรม แห่งความสำเร็จ มีอิทธิบาทสี่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ตลอดจน มีความรับผิดชอบ เสียสละ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้รักสามัคคี พัฒนาจิตใจ ประพฤติตนอยู่ในครรลองของศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม การปลูกฝังให้สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร มาใช้ในหมู่ราชการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะสามารถตัดปัญหาที่ ต้นเหตุ ของการฉ้อราษฎร์บังหลวง ลดละเลิกอบายมุขทั้งหลาย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี รู้จักความพอเพียง เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ยึดมั่นในคุณธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งการขับเคลื่อนจริยธรรมในการทำงานอันจะนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาบุคลากร โดยการใช้ระบบเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๓ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเสริมสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

๓.๔ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. กลุ่มเป้าหมาย

๔.๑ คณะผู้บริหาร	จำนวน ๔ คน
๔.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	จำนวน ๑๐ คน
๔.๓ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๒ คน
๔.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน ๒๔ คน
	รวมจำนวน ๕๐ คน

๕. วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรมหลัก

๕.๑ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๕.๒ ประสานวิทยากร เพื่อบรรยายให้ความรู้

๕.๓ ติดต่อประสานงานด้านสถานที่จัดอบรม รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในโครงการ

๕.๔ ประชาสัมพันธ์โครงการฯ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมโครงการ

๕.๕ ดำเนินการจัดทำโครงการฯ

๕.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๗. ระยะเวลาในการดำเนินการ

วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๙. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เช่น ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ ค่ากระเป่า หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสารสำหรับผู้เข้ารับการศึกษา ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น งบประมาณตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท (รายละเอียดตามค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการ)

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ บุคลากรสามารถมีความรู้ ทักษะ และสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๒ เกิดการประสานความร่วมมือที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑๐.๓ บุคลากรมีประสบการณ์และมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๑๑. การติดตามและประเมินผล

ติดตามและประเมินผล โดยวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินผลโครงการ พร้อมสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปผลการดำเนินการ

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา
และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ หอองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. เจ้าหน้าที่โครงการฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ พร้อมทั้งมอบวัสดุเครื่องเขียนประกอบการอบรม ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว





พิธีเปิดโครงการ

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดย นายเทียม ทององค์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส




วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล กับ การบริหารงานท้องถิ่น” โดย นายธีรศักดิ์ สมมิตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น จ.สระแก้ว



คุณธรรม

- สภาพคุณงามความดี หรือสิ่งที่ถูกตั้ง
ตั้งงามเป็นสิ่งกำกับจิตใจ มีผลถึงพฤติกรรม
และสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินชีวิตและ
การทำงาน
- เป็นเรื่องของจิตใจและอุปนิสัยส่วนบุคคล
ที่อยู่ภายใน



จริยธรรม

- สิ่งดีงามที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ
- ศีลธรรม
- การกระทำความดี ละเว้นความชั่ว
- เป็นการกระทำหรือกฎเกณฑ์ที่แสดงออก
ภายนอกเพื่อการอยู่ร่วมกัน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะประกอบด้วย

<p>๑. ดำเนินในสถาบันหลักของประเทศไทย</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๓. กล้าตัดสินใจ</p>	<p>๔. กตัญญู</p> <p>๕. ปungมลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. มุ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p>
---	---

มาตรฐานทางจริยธรรม ประการที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ ชชาติ ภาษา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตัวอย่างพฤติกรรม

<p>๑. สดุดีเทิดทูนความดีในชาติ</p>	<p>๒. ยึดมั่นในชาติไทย รักและจงรักภักดีต่อชาติ</p>	<p>๓. มารยาท เอื้อเฟื้อ การงานพระมหากษัตริย์</p>
<p>๔. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ</p>	<p>๕. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี</p>	<p>๖. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่รังเกียจความแตกต่างของชาติ</p>
<p>๗. ไม่ปฏิบัติในลักษณะที่ขัดแย้งกับหลักศาสนา</p>	<p>๘. ไม่ปฏิบัติในลักษณะที่ขัดแย้งกับหลักศาสนา</p>	<p>๙. ไม่ปฏิบัติในลักษณะที่ขัดแย้งกับหลักศาสนา</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ประการที่ 3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

ตัวอย่างพฤติกรรม

<p>๑. มุ่งปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต</p>	<p>๒. เปิดรับการทุจริตที่พบเห็น</p>	<p>๓. ให้ความช่วยเหลือประชาชน</p>
<p>๔. บันทึกคดีความ การดำเนินการที่ถูกต้อง</p>	<p>๕. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตกทุกข์ได้</p>	<p>๖. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในทางมิชอบ</p>
<p>๗. บันทึกคดีความ การดำเนินการที่ถูกต้อง</p>	<p>๘. บันทึกคดีความ การดำเนินการที่ถูกต้อง</p>	<p>๙. บันทึกคดีความ การดำเนินการที่ถูกต้อง</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ประการที่ 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ตัวอย่างพฤติกรรม

<p>๑. สามารถยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p>	<p>๒. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน</p>	<p>๓. มีจิตสาธารณะ</p>
<p>๔. งดเว้นผลประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>๕. งดเว้นผลประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>๖. งดเว้นผลประโยชน์ส่วนตัว</p>

5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม

- ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
- ปฏิบัติงานจนไม่เกิดข้อผิดพลาด
- มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- มีส่วนร่วมคิดริเริ่มเสนอแนะ
- ตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ

6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรม

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- ให้บริการด้วยความเต็มใจ

7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรม

- ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติงานเป็นพลเมืองดี
- ปกป้องผลประโยชน์ของชาติ
- พัฒนาตนเอง
- ประพฤติปฏิบัติตนอย่างสุจริต
- น่ายกย่อง
- ภาษาสุภาพ
- ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

- เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของราชการ
- ยึดมั่นและขยันหมั่นทำสิ่งที่ถูกต้อง
- มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานราชการ
- ยึดมั่นในการปกครองแบบประชาธิปไตย
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ไม่แสวงหาประโยชน์จากหน้าที่ / ไม่กระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม
- ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ให้บริการที่ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นกลางทางการเมือง
- ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

ธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของธรรมาภิบาล


“ธรรมาภิบาล” เป็นแนวคิดที่อยู่ในรัฐธรรมนูญเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารได้ใช้เป็นเครื่องมือในการยึดถือเป็นหลักการสำคัญในการบริหารองค์กรทุกระดับ ทุกประเภท ถ้าหากไม่มี ธรรมาภิบาล ผู้ปกครองจะเป็นคนคนแก่ อำนาจ ไม่มีหลักก็ไม่มีเกณฑ์ใดๆจนกระทั่งการนำพาองค์กรเกิดความล้มเหลว ไม่ประสบความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การรับรองหลักการของธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีผ่านการกำหนดเป็นนโยบายแห่งรัฐ ในมาตรา 76

ทำไมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องขับเคลื่อนธรรมาภิบาล?

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

- มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสาธารณะขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น
- มีผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย
- สามารถบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ กำหนดนโยบายของตนเอง มีรายได้ งบประมาณ และบุคลากรของตนเอง
- ดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามที่กฎหมายบัญญัติเพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชน ในท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ



1. หลักนิติธรรม



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้อำนาจหรือบริหารงานตามกฎหมาย และระเบียบ รวมถึงข้อบังคับต่างๆ ที่มีอยู่ โดยเคร่งครัด และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะต้องดำเนินการอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึง 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่


- 1) นิติธรรม (Rule of Law)
- 2) ความเสมอภาค (Equity)

1.2 ความเสมอภาค (Equity)



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะและบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่แบ่งแยกเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา ศาสนาตลอดจนสภาพและสถานะของบุคคล ทั้งทางร่างกาย เศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งคำนึงถึงโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น

1.1 นิติธรรม (Rule of Law)



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงาน โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. หลักคุณธรรม

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่น ในศีลธรรม คุณธรรม ต้องยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่น รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึง 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.1) การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มาตรฐาน และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- 2.2) การปฏิบัติตามหลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

2.1 ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ



บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อประชาชนโดยยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัดรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำกับ กระตุ้นการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้นให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น

2.2 การปฏิบัติตามหลักการชดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

บุคลากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง หน้าที่หรือผลประโยชน์ของราชการไม่เป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง รวมทั้งต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ของตนและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการชดกันแห่งผลประโยชน์ได้



3 หลักความโปร่งใส



บุคลากรของ อปท. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมถึงการมีวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสื่อสารกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน และจัดให้มีการวางระบบเพื่อให้ประชาชน และภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ อปท. ได้โดยง่าย การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ อปท. ที่มีความชัดเจน เป็นระบบ เป็นที่เข้าใจ รับรู้ และคาดการณ์ได้ของสังคม ซึ่งต้องคำนึงถึงความโปร่งใส 3 ด้าน ได้แก่

- 3.1) ด้านการบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ
- 3.2) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.3) ด้านการจัดบริการสาธารณะ/การบริการประชาชน

3.1 การบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ

ในการจัดทำข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดการรายได้ การรับเงิน การใช้จ่ายเงิน ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของ อปท. ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยต้องให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอน การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการคลังของ อปท. ผ่านช่องทางต่างๆ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของ อปท.



3.2 การบริหารงานบุคคล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง เลื่อนระดับ และการให้คุณให้โทษแก่บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้รวมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเป็นการทั่วไป เพื่อให้ประชาชนหรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก

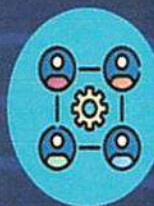


3.3 การจัดบริการสาธารณะ/การบริการประชาชน



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะ หรือบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและเปิดเผยทุกขั้นตอน

4. หลักการมีส่วนร่วม



Participation

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงต้องยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ เรียนรู้ และร่วมแสดงความคิดเห็น หรือเสนอปัญหา และประเด็นต่างๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา นอกจากนี้ประชาชนยังต้องมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ และร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมถึงการแสวงหาพันธมิตร ร่วมกันของประชาชนภายในท้องถิ่น โดยมี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 4.1) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาพันธมิตร
- 4.2) การกระจายอำนาจ

5. หลักความรับผิดชอบ



การปฏิบัติงานของ อปท. ต้องมุ่งให้การทำงานมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนมีส่วนร่วมได้เสียภายในท้องถิ่น หากการทำงานที่บังเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้อง อปท. ต้องสามารถตอบคำถามและอธิบายให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเหล่านั้น รวมทั้ง อปท. ยังต้อง มีการจัดทำระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ตลอดจนระบบการบรรเทาปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึง 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 5.1) ความรับผิดชอบ
- 5.2) การตอบสนอง

5.1 ความรับผิดชอบ

อปท. สามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ สาธารณะ เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบและกำหนดให้มีการจัดเตรียมระบบการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น จากการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท. ทั้งนี้อย่างน้อย ให้พิจารณาความรับผิดชอบให้ครอบคลุมใน 3 ประเด็น ได้แก่



- 5.1.1) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการรายงาน
- 5.1.2) ระบบควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในและการบริหาร ความเสี่ยง
- 5.1.3) การจัดการเรื่องร้องเรียนและบรรเทาผลกระทบ

5.2 การตอบสนอง

อปท. ต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลา ที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ตามความคาดหวัง / ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึง



- 5.2.1) การบริการอย่างมีคุณภาพ
- 5.2.2) การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

6. หลักความคุ้มค่า



Cost-Effectiveness
Economy

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมี การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนเป้าหมายและพันธกิจที่มีความชัดเจน โดยต้องมีลักษณะที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง ของประชาชน นอกจากนี้การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ดังกล่าว ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว และเหมาะสมโดยคำนึงถึง 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 6.1) ประสิทธิภาพ และ 6.2) ประสิทธิภาพ

6.1 ประสิทธิภาพ

อปท. ต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ใช้เงินและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อ ความคาดหวังของประชาชน โดยสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นหลัก รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงการดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้



- 6.1.1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 6.1.2) แนวทางการปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 ประสิทธิภาพ

อปท. ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อน และไม่มีความจำเป็นโดยต้องคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้



- 6.2.1) ความประหยัด
- 6.2.2) ความรวดเร็ว
- 6.2.3) มาตรฐานและการพัฒนาคุณภาพการ

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น. พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม



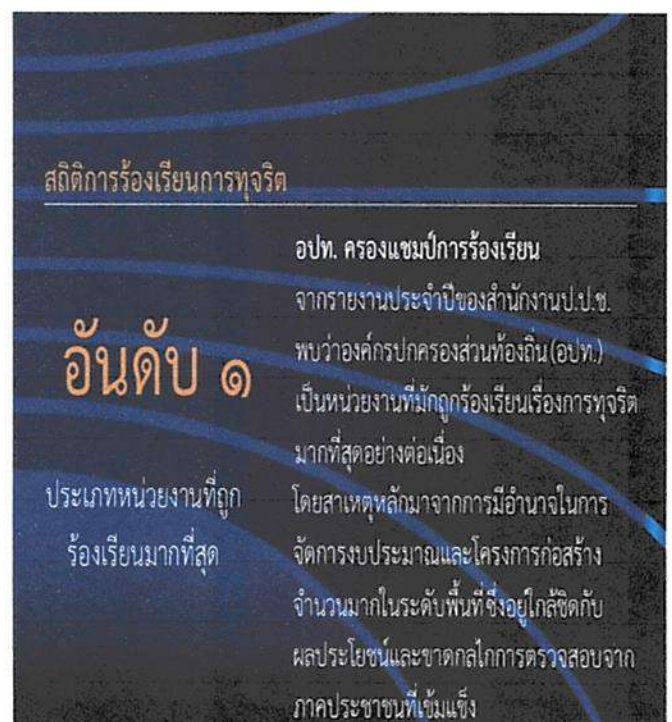
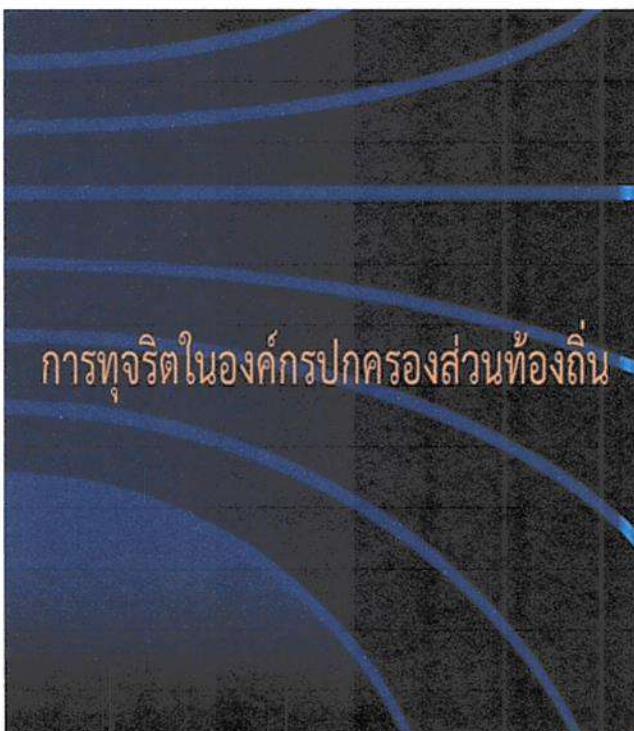
วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน



วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง “กลไกภาครัฐในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม” โดย นายธีรศักดิ์ สมมิตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จ.สระแก้ว



รูปแบบการทุจริตที่พบบ่อยใน อปท.

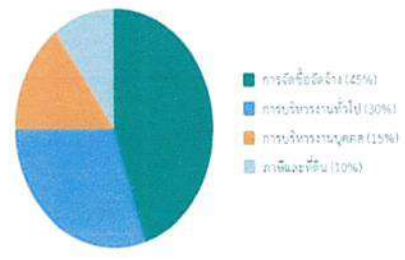
๑. การจัดซื้อจัดจ้าง

การตีประมูล, การกำหนด TOR เอื้อประโยชน์ให้บริษัทพวกพ้อง, การจัดซื้ออะไหล่เกินจริง, และการตรวจรับงานที่ไม่เป็นไปตามสเปก

๒. การบริหารงานบุคคล

การซื้อขายตำแหน่ง, การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุพนักงาน, การจ้าง "พนักงานผี" ที่ไม่ได้มาทำงานจริงเพื่อเบิกเงินเดือน

ประเภทข้อร้องเรียนการทุจริตในอปท.



*สถิติอ้างอิงจากรายงานการร้องเรียนผ่านปป.ช. และ ป.ป.ท.

สาเหตุการเกิดปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔ ปัจจัยหลักที่กระตุ้นการทุจริต

เบียดเบียน

ขอรางวัลจากหน่วยงานและกาใช้จ่ายตามดุลยพินิจมากเกินไป

เบียดเบียนระบบ

ระบบอุปถัมภ์และความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่เชื่อมโยง

ประสิทธิภาพประปราย

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ขาดความโปร่งใสและตรวจสอบยาก

การตรวจสอบ

กลไกการตรวจสอบภายในอ่อนแอและภาคประชาชนขาดส่วนร่วม

ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

ค่านิยมความกตัญญูและบุญคุณ: ในสังคมไทยท้องถิ่น การตอบแทนผู้มีพระคุณมักถูกนำมาปรับใช้กับหน้าที่การงานสาธารณะ

ความเชื่อต่อการทุจริต: ประชาชนบางส่วนมองว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติหากตนเองได้รับประโยชน์ร่วมด้วย หรือ "โกงได้แต่ขอให้ทำงาน"

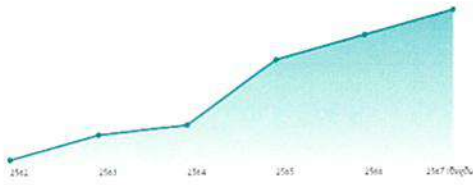
ความเกรงใจและอิทธิพลมืด: การไม่กล้าแจ้งเบาะแสเนื่องจากกลัวในอิทธิพลของผู้บริหารท้องถิ่นที่ใกล้ชิดพื้นที่



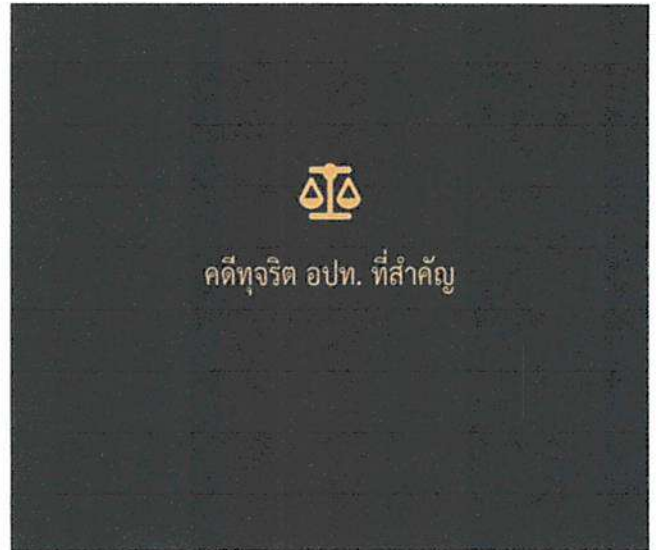
ความอ่อนแอของกลไกการตรวจสอบ

- ผู้ตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระ : บ่อยครั้งที่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบต้องทำงานภายใต้แรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาที่ตนต้องตรวจสอบ
- สภาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ : บทบาทการตรวจสอบของสมาชิกสภาท้องถิ่นถูกลดทอนลงด้วยระบบพวกพ้องทางการเมือง
- การเข้าถึงข้อมูลที่ยากลำบาก : ประชาชนทั่วไปเข้าถึงข้อมูลการใช้งบประมาณได้ยาก แม้จะมีกฎหมายข้อมูลข่าวสารก็ตาม
- มาตรการคุ้มครองพยาน : ขาดกลไกที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตในระดับพื้นที่

แนวโน้มการตื่นตัวและแจ้งเหตุทุจริต



จำนวนการร้องเรียนที่ผู้เกี่ยวข้องมีการตื่นตัวจากประชาชนและการใช้เทคโนโลยีสังคมออนไลน์



๑. คดีเสาไฟกินนรี

การทุจริตงบประมาณจัดซื้อ

คดีประวัติศาสตร์ที่มีการจัดซื้อเสาไฟ ประติมากรรมกินนรีพลังงานแสงอาทิตย์ในราคาสูงเกินจริง (ประมาณ ๙.๕ ล้านบาทต่อตัว) คดีที่โอบิทัศน์ไม่เหมาะสม เช่น ป้ายฐานเวียนมงคล

มูลค่าความเสียหาย: สูงกว่า ๒๐๐ ล้านบาทจากการจัดซื้อเสาไฟหลายสิบลูก




๒. ทุจริตสอบบรรจุพนักงานจังหวัดมหาสารคาม

การทำลายระบบคุณธรรม

กรณีการทุจริตสอบแข่งขันเพื่อบรรจุพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีการเรียกรับเงินหลักแสนถึงล้านบาทแลกกับเฉลยข้อสอบและการแก้ไขคะแนน

ผลกระทบ: นายท ออบส. และเจ้าหน้าที่ถูกชี้มูลความผิดจำนวนมาก ระบบข้าราชการท้องถิ่นขาดความเชื่อมั่น




๓. คดีงบอุดหนุนวัด สมุทรปราการ

เงินทองงบประมาณก่อสร้าง

คดีทุจริตเงินอุดหนุนงบประมาณจาก อบจ.สมุทรปราการ เพื่อก่อสร้างในวัดต่างๆ มีการเรียกเงินทองคืนจากวัด ๕๐-๕๐% เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้บริหารและพวกพ้อง

ความเสียหาย: งบประมาณรัฐถูกแปรเปลี่ยนเป็นสินบนมหาศาล บ่อนทำลายศรัทธาวาทศาสนา



๔. คดีเรียกรับเงิน

เรียกรับเงินการออกใบอนุญาตที่ดิน ๓๓๓

เทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีการเรียกรับเงินจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกกับการออกใบอนุญาตที่ดิน ๓๓๓ โดยเรียกรับเงินจากผู้เสียหายค่าออกใบอนุญาต ลูกบาศก์เมตร ละ ๕๐ บาท รวม ๒๐,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร เป็นเงินจำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท



๕. สนามฟุตบอล



คiticูจริคก้อสร้างสนามฟุตบอล
การจัดสร้างสนามฟุตบอล โรงเรียนและ อปท
หลายจังหวัด วิศตุไม่ได้นวตฐาน ช้าถูควคเรี
และราคาสูงเกินจริ
ความเสียหาย: งบประมาณกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท

๖. ดุงยั้งชีพน้ำท่วม



คiticูจริคจัดซื้อดุงยั้งชีพบรรเทาหูกภัย อบจ
ปทุมธานี จัดซื้อในราคาแพงแต่ขงภายในด้อย
คุณภาพ และไม่ครบจำนวน
ความเสียหาย: งบประมาณกว่า ๓-๕ ล้านบาท

๗. ยักยอกทรัพย์สินทางราชการ



เจ้าหน้าที่ กองคลัง อบต. ยักยอกเงิน ด้วยวิธีการ
ทุจริตผ่านระบบ KTB Corporate โดย
โอนเงินเข้าบัญชีของเครือญาติและบัญชีที่เปิด
ครอบไว้

แนวทางการป้องกันการทุจริต ในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

กรอบแนวทางการป้องกัน 4 มิติ

- ๑ มิติที่ ๑: การสร้างวัฒนธรรมสุจริต ปรับฐานความคิดเจ้าหน้าที่ให้แยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- ๒ มิติที่ ๒: การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านระบบสารสนเทศตามมาตรฐาน
- ๓ มิติที่ ๓: การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้งานตรวจสอบภายในและสภาท้องถิ่น
- ๔ มิติที่ ๔: การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน สร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการร่วมตรวจสอบและแจ้งเบาะแส

มาตรการควบคุมและถ่วงดุลอำนาจ

มาตรการภายใน

เน้นการประเมินความเสี่ยงการทุจริตรายปี และจัดวางระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐานกระทรวงการคลังเพื่อลดช่องว่างที่อาจเกิดการทุจริตในกระบวนการทำงาน

มาตรการภายนอก

การเปิดเผยขั้นตอนการให้บริการประชาชน และการสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น / ชื่อเรื่องเรียนออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัยสำหรับผู้แจ้งเบาะแส

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙

เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับฟังความคิดเห็น

การหล่อหลอมของสังคมไทยที่ผ่านมา



อย่าแกว่งเท้าหาเสี้ยน

การหล่อหลอมของสังคมไทยที่ผ่านมา



ไม้ซีกอย่าไปจดไม้ซุง

การหล่อหลอมของสังคมไทยที่ผ่านมา



พูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง

การหล่อหลอมของสังคมไทยที่ผ่านมา



เอาหูไปนา เอาตาไปไร่

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ดังนี้
ความพึงพอใจต่อโครงการฯ

๑. ข้อมูลทั่วไป

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๐	
หญิง	๓๐	
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๑๐	
๓๑ - ๓๕ ปี	๔	
๓๖ - ๔๐ ปี	๕	
๔๑ - ๔๕ ปี	๕	
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๑	
๕๑ - ๕๕ ปี	๙	
๕๖ - ๖๐ ปีขึ้นไป	๖	
อาชีพ		
คณะผู้บริหาร	๔	
สมาชิกสภา	๑๐	
พนักงานส่วนตำบล	๑๑	
ลูกจ้างประจำ	๑	
พนักงานจ้าง	๒๔	
รวม	๕๐	

๒. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

๒.๑ ได้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาบุคลากร โดยการใช้ระบบเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๓	๔๖.๐๐
มาก	๒๔	๔๘.๐๐
ปานกลาง	๓	๖.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๒ ได้เกิดการประสานความร่วมมือที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๔	๔๘.๐๐
มาก	๒๔	๔๘.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๐๐
น้อย	๑	๒.๐๐
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๓ ได้เสริมสร้างประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเสริมสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๘	๕๖.๐๐
มาก	๑๙	๓๘.๐๐
ปานกลาง	๓	๖.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๔ ได้สร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๖	๕๒.๐๐
มาก	๒๒	๔๔.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๐๐
น้อย	๑	๒.๐๐
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๕ รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๕	๕๐.๐๐
มาก	๒๒	๔๔.๐๐
ปานกลาง	๓	๖.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๖ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนตรงกับหลักสูตร

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๒	๔๔.๐๐
มาก	๒๔	๔๘.๐๐
ปานกลาง	๔	๘.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๗ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๑	๔๒.๐๐
มาก	๒๕	๕๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๘.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๘ สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๒	๔๔.๐๐
มาก	๒๔	๔๘.๐๐
ปานกลาง	๔	๘.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๙ ท่านได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมฝึกอบรมในครั้งนี้ สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวันได้

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๐	๔๐.๐๐
มาก	๒๘	๕๖.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %

๒.๑๐ ภาพรวมความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมครั้งนี้

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	๒๐	๔๐.๐๐
มาก	๒๗	๕๔.๐๐
ปานกลาง	๓	๖.๐๐
น้อย	-	-
น้อยสุด	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐ %