

บันทึกรายงานการประชุมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
เวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ	
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐	
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๓.๑ การปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาล โกรกแก้ว	
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)	

รายงานการประชุมประเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐  
วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
เวลา ๑๔.๐๐ น.

.....

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไสว สระปัญญา	นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	ไสว สระปัญญา	
๒	นายณรี นันทพันธ์	รองนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	ณรี นันทพันธ์	
๓	นายบุญล้อม ป๋อกลาง	รองนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	บุญล้อม ป๋อกลาง	
๔	นายเทียม ขอบทกลาง	ปลัดเทศบาล	เทียม ขอบทกลาง	
๕	นางสาวจิราพร บุญบำรุง	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จิราพร บุญบำรุง	
๖	นางรงนา แซ่คู	นักวิชาการพัสดุ	รงนา แซ่คู	
๗	นางสาวเนตรนภา แสงขาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เนตรนภา แสงขาน	
๘	นางสาวอัมภพร เป็นชุมแสง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	อัมภพร เป็นชุมแสง	
๙	นางอมรินทร์ วรรณวิจิตร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อมรินทร์ วรรณวิจิตร	
๑๐	นางสาวธณพร รักสัจย์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ธณพร รักสัจย์	
๑๑	นางสาวรัชนีภา ชันทอง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	รัชนีภา ชันทอง	
๑๒	นางสาวสุภาพร มั่งกุล	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	สุภาพร มั่งกุล	
๑๓	นางสาวญาณิศา สุขวงกุญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ญาณิศา สุขวงกุญ	
๑๔	นางสาวศิริอาภา ปริงปราง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ศิริอาภา ปริงปราง	
๑๕	นายวิทยา พานูช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	วิทยา พานูช	
๑๖	นางสาวประภากร เป็นชุมแสง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ประภากร เป็นชุมแสง	
๑๗	นางสาวสุนิสา สระปัญญา	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	สุนิสา สระปัญญา	
๑๘	นางสาวเปมิกา แจ่มจันทร์	คนงาน	เปมิกา แจ่มจันทร์	
๑๙	นางสาวสุทธินี การบรรจง	คนงาน	สุทธินี การบรรจง	
๒๐	นางสาวจวีร์รัตน์ จำปาทอง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จวีร์รัตน์ จำปาทอง	
๒๑	นายสฤชดี แทนกระโทก	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สฤชดี แทนกระโทก	
๒๒	นายประเทือง เย็นกุล	นักการ	ประเทือง เย็นกุล	
๒๓	นายเดลา จันทร์มณี	คนงาน	เดลา จันทร์มณี	
๒๔	นายอุดม ดำนานาคิน	คนงาน	อุดม ดำนานาคิน	
๒๕	นายคนอง ชูเชิดเชื้อ	คนงาน	คนอง ชูเชิดเชื้อ	
๒๖	นายคานศรี จันทร์คำ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	คานศรี จันทร์คำ	
๒๗	นายประวิทย์ แก้วยก	คนงาน	ประวิทย์ แก้วยก	
๒๘	นายสุภัทรชัย พสุรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	สุภัทรชัย พสุรัตน์	
๒๙	นายนิกร ชูเชิดเชื้อ	พนักงานขับรถยนต์	นิกร ชูเชิดเชื้อ	
๓๐	นายวีระชะ บุญประกอบ	คนงาน	วีระชะ บุญประกอบ	
๓๑	นายโอกาส กลิ่นบุหงา	คนงาน	โอกาส กลิ่นบุหงา	
๓๒	นายไพฑูล วัฒนกุล	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ไพฑูล วัฒนกุล	

ระเบียบวาระที่ ๑  
นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

### เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐  
เรียนท่านปลัดเทศบาล ท่านหัวหน้ากองและพนักงานเทศบาลทุกท่าน ผมขอพูด  
เรื่องการอบรมคุณธรรมจริยธรรม หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ผมขออย่า  
ให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงาน  
ของเทศบาลของเราเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขโดยแท้จริง

#### การครองตน คือ

๑) พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ มีความหวัง อุดมภาพ  
มีความตั้งใจที่จะต้องทำงานในหน้าที่ ให้ได้รับความสำเร็จมีความอดทน ไม่ย่อท้อ  
ต่อปัญหาและอุปสรรคและผู้อื่นอย่างจริงจัง

๒) ประหยัดและเก็บออม รู้จักใช้จ่ายสมควรแห่งฐานะ ใช้ทรัพย์สินของ  
ทางราชการให้เป็นประโยชน์ และประหยัด

๓) รักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมายเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย  
ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้

๔) ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนาเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนใน  
ฐานะพุทธศาสนิกชนที่ดี โดยละเว้นการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข  
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

๕) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนเป็น  
พลเมืองดี มีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบัน

#### การครองคน คือ

๑) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและ  
รับผิดชอบในสิ่งที่ทำ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการ  
ปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒) ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม มีความรู้และทักษะในการคิด  
เสนอเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็น  
ประโยชน์ ให้การบริการด้วยความเต็มใจ เสมอภาคกันทุกระดับ มีอัธยาศัยดี เป็น  
กันเอง และสภาพต่อทุกคนตลอดจนแนะนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และ  
คอยถามแนะนำผู้มาติดต่อราชการด้วย

๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ประพฤติและ  
ปฏิบัติตรงตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ที่กำหนดคือประโยชน์ของทางราชการ  
หรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ตัดสินวินิจฉัย หรือแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล

๕) การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและ  
นอกหน่วยงาน พนักงานของเราขอแบ่งพรรคแบ่งพวก ต่อไปนายขอให้  
พนักงานทุกคนมีความสามัคคีที่ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด

#### การครองงาน คือ

๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นผู้ใฝ่ศึกษาค้นคว้าความรู้ที่  
จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับ  
ความสำเร็จ สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ ให้ช่วยเหลือการทำงานซึ่งกัน  
และกัน ใครทำงานเสร็จก่อน ก็ให้ช่วยเหลือรับผิดชอบงานของคนที่ยากกว่าให้  
เสร็จทันภายในกำหนดเวลาของทุกคนด้วย

๒) ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ และเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาด้วยปัญญาไหวพริบ รักรักและชอบงานที่ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จริใจและทุ่มเท

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน มีความคิดริเริ่มหาหลักการ และแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และสามารถทำงานที่ยากหรือใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี เจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมมาแล้ว ควรนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์

๔) ความผูกพันในการทำงาน มีความกระตือรือร้นต้องการที่จะ ปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานโดยการการยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนร่วมและ ประชาชนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวมและประชาชน เป็นสำคัญโดยคำนึงถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัด และเหมาะสม ตลอดจนความร่วมมือ ช่วยเหลือ และแบ่งเวลาส่วนระหว่าง ราชการกับประชาชนอย่างทุ่มเทและจริงจัง

ผมในฐานะนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว ได้ประกาศนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใส ไปแล้วนั้น ผมจะขอประกาศให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้รับทราบอีกครั้ง หนึ่ง เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบ และนำไปถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของ ตนเอง ซึ่งทุกท่านจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และ หากท่านใดเห็นเพื่อร่วมงานคนใดที่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่ถูกต้อง รับประทานในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานที่เห็นแก่ประโยชน์ของพวกเขาเพียง เอื้อประโยชน์ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็ขอให้ท่านมารายงานผม รายละเอียดนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใส มีดังนี้

ประกาศเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

.....  
ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราช กฎฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการ แม้ดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษา ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการบริหารกิจการ ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับและตอบสนองความต้องการพร้อมอำนวยความสะดวก แก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ นั้น

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้กำหนดนโยบายและความโปร่งใสเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติและค่านิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือและปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสสำหรับบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าวจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติและดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. ปฏิบัติตามค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงดำเนินชีวิต

๓. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินชีวิตให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนและเปิดโอกาสให้เอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ

๔. ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เเบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

๕. กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษขั้นสูงกับผู้ที่ทุจริตอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๐

ไสว สระปัญญา

(นายไสว สระปัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

คำกล่าวแสดงเจตนาของผู้บริหาร

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว

ข้าพเจ้า นายไสว สระปัญญา

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

ข้าพเจ้า ขอแสดงเจตจำนง ต่อเพื่อนข้าราชการทุกคนว่า ข้าพเจ้าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้วยสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มสติปัญญาความสามารถ ด้วยความสุจริต เที่ยงตรง และด้วยความมีสติยั้งคิด รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดควรงดเว้น

เพื่อให้งานที่ทำปราศจากโทษเสียหาย และบังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และจะยืนหยัดต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และรวมใจทำดีเพื่อพ่อหลวงของเรา

ตามประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปแล้วนั้น ขอให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกท่าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ เพราะประเทศชาติจะพัฒนาไปได้ก็ด้วยความร่วมมือจากทุกท่าน ประชาชนจะได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้นก็ต้องเริ่มต้นจากพวกเราที่จะต้องนำพาประเทศ พร้อมทั้งนำพาประชาชนของเราให้อยู่ดีกินดี มีการพัฒนาในทุกๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการปฏิบัติงานนั้นสามารถนำพาประเทศของเราไปสู่ความเจริญ ผมขอยกพระบรมราโชวาท ของในหลวง รัชกาลที่ ๙ มาเพื่อเป็นเครื่องเตือนสติและให้หลักในการคิด ไตร่ตรอง ในการมุ่งมั่นที่จะยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

“ความเจริญจะเกิดขึ้นได้ ย่อมต้องอาศัยเหตุปัจจัยประกอบกันหลายอย่าง นอกจากวิทยาการที่ดีแล้ว จะต้องอาศัยความยุติธรรมเที่ยงตรง และความสะอาดสุจริต ซึ่งจะต้องเป็นไปพร้อมทั้งในความคิดและการกระทำ”

“เมื่อมีโอกาสและมืองานให้ทำ ควรเต็มใจทำ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไขอันใดไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริงๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใดย่อมทำได้เสมอ ยิ่งถ้ามีความเข้าใจดี มีความขยัน ซื่อสัตย์ สุจริต ก็ยิ่งช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น”

ผมขอให้ทุกท่านได้ยึดหลักการนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนสติและทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และผมขอฝากแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คือ ในอนาคตผมอาจให้พนักงานและผู้บริหารในเทศบาลของเราร่วมปฏิบัติธรรมโดยการกำหนดให้พนักงานและผู้บริหารมีสิทธิในการลาเพื่อปฏิบัติธรรมประจำปี เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมอันดี พร้อมปรับปรุงหลักการทำงานกับดูแลกิจการต่างๆ และขบวนการจัดซื้อจัดจ้างก็ให้มีการพิจารณาห้าง ร้าน ที่มีการเสนอราคาที่ดี แต่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งไม่มีผลเสียต่อเทศบาล ขอให้พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับหน้าที่ให้เป็นกรรมการเปิดซอง ตรวจรรับงานจ้าง ให้ท่านได้พิจารณาและยึดถือหลักความโปร่งใสเป็นสำคัญ และขอให้พนักงานได้ปฏิบัติตามอย่าได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผู้รับเหมาเพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตน และรับสินบนต่างๆ อันจะเกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของเรา ในการนี้หากเจ้าหน้าที่ท่านใดกระทำผิด โยการรับสินบนหรือทำการใดๆ ที่เกิดความเสียหาย ท่านจะต้องได้รับการลงโทษ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด การเป็นข้าราชการที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ผักใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ และในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ท่านได้ยึด พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ขอให้ทุกท่านมีความระมัดระวังในการทำงาน และให้ท่านได้ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ประชาชนต้องได้รับประโยชน์สูงสุด

และขอฝากทุกท่านเรื่องการทำงาน ขอให้หันมาให้เห็นเวลา ถ้าท่านมีธุระจะเข้ามาทำงานสาย ก็ขอให้โทรมาก่อนก่อนผมจะได้รับทราบว่าท่านไปไหนอย่างไร มีท่านใดจะพูดคุยก็ขอเชิญครับ

นายเทียม ขอบทกลาง  
ปลัดเทศบาล

เรียนท่านนายกเทศมนตรี และพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน เรื่องที่  
จะแจ้งให้ที่ประชุมทราบคือ การเข้าเวร-ออกเวร ในเวลาทำการเกี่ยวกับการ  
เข้าเวรของพนักงานหญิงและชาย ซึ่งมีกำหนดเข้าเวรในวัน เวลาทำการ โดย  
จะแจ้งให้ทราบ ดังนี้

-เวรดูแลสถานที่ราชการ ดูแลรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของทาง  
ราชการและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน เวลาการปฏิบัติหน้าที่ประจำ  
สำนักงาน

-วันหยุดราชการ ตั้งแต่ เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึงเวลา ๑๖.๓๐ น.

ส่วนของเวรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของ  
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความเดือดร้อนของประชาชนจากสาธารณภัย  
ต่างๆ ประจำห้องวัสดุสื่อสารประจำรถยนต์บรรทุกน้ำเอนกประสงค์และรถกู้ชีพ  
กู้ภัย

**ห้วงเวลาการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำ**

-วันปฏิบัติราชการปกติ ตั้งแต่เวลา ๑๖.๓๐ น.ถึงเวลา ๐๘.๓๐ น.ของวัน  
ถัดไป

-วันหยุดราชการตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึงเวลา ๐๘.๓๐ น.ของวันถัดไป  
(๒๔ ชั่วโมง) ปฏิบัติหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเคร่งครัด

กรณีแลกเปลี่ยนเวรให้เขียนใบแทนเวรและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ  
และการปฏิบัติหน้าที่ช่วงพักเที่ยงและตอนเย็น ต้องมีเจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ผู้มา  
ติดต่อราชการด้วย

**รับทราบและถือปฏิบัติ**

วันนี้ถือเป็นวันที่เราได้รับพนักงานใหม่มาเพิ่มอีก ๑ ท่าน ซึ่งท่านได้ย้ายมาจาก  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างเสือ อำเภออมกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และ  
ขอให้พนักงานที่ย้ายมาใหม่ได้แนะนำตัวให้เพื่อนพนักงานได้รับทราบ ขอเชิญครับ  
เรียนท่านนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว ท่านรองนายกเทศมนตรี  
ท่านปลัดเทศบาล และเพื่อนพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน  
ผมนายสุภัทรชัย พสุรัตน์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ก่อนอื่นก็ต้องขอฝากเนื้อฝากตัว ส่วนในเรื่องของการทำงานผมก็จะปฏิบัติงาน  
อย่างเต็มความสามารถ และก็ขอให้เพื่อนพนักงานทุกท่านได้ช่วยแนะนำในเรื่อง  
ของการปฏิบัติงานด้วยครับ

**รับทราบ**

ผมขอฝากกองสาธารณสุข ได้ดูแลเรื่องโรคเจดเคอร์ ถ้าชำรุดจนใช้งานไม่ได้ให้  
ท่านได้นำไปซ่อมแซมให้เรียบร้อย เพราะเรามีความจำเป็นที่จะต้องใช้งานอีก  
และเรื่องการเข้าทางเข้า- ออก ขอให้พนักงานทุกท่านได้ปฏิบัติให้ถูกต้องเข้า  
ทางเข้า ออกทางออก อย่าให้มีการสลับกันเพื่อความเป็นระเบียบวินัยและรักษา  
วินัยของตนเอง กองช่างให้ตรวจสอบวัสดุการเกษตรให้เรียบร้อยว่ามีงบประมาณ  
เหลือพอที่จะดำเนินการในส่วนนี้อีกหรือไม่

**รับทราบและถือปฏิบัติ**

**ที่ประชุม**

นายเทียม ขอบทกลาง  
ปลัดเทศบาล

นายสุภัทรชัย พสุรัตน์  
เจ้าพนักงานป้องกันฯ

**ที่ประชุม**

นายเทียม ขอบทกลาง  
ปลัดเทศบาล

**ประชุม**

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐

นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

มีท่านใดจะแก้ไขรายงานการประชุมประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐ ก็ขอเชิญครับ เมื่อไม่มีผมขอมติที่ประชุมเห็นชอบรายงานการประชุมประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐ ก็ขอให้ยกมือด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติรับรองรายงานการประชุมรายงานการประชุมประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน มกราคมพ.ศ.๒๕๖๐ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การให้ความรู้ตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

ขอเชิญท่านปลัดเทศบาลได้ให้ความรู้กับพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วเพื่อให้พนักงานทุกท่านได้มีความรู้และถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป เชิญครับ

นายเทียม ขอบทดกลาง  
ปลัดเทศบาล

เรื่องต่อไปที่ผมจะให้ความรู้กับทุกท่าน จากการที่เทศบาลตำบลโกรกแก้วของเราได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลโกรกแก้วขึ้นเพื่อมาตรวจสอบการทำงานของท่าน คณะผู้บริหารว่าในการปฏิบัติงานนั้นเอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่ และจากการนำข้อเสนอแนะจากการรายงานผลการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในทางราชการ ในวันนี้ผมก็จะขอทบทวนและให้ความรู้กับทุกท่านไปจนกว่าทุกท่านจะเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใสและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

### การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาล ตำบลโกรกแก้ว

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นป่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการใน การป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด ๒ ข้อ ๓ (๓) ข้อ ๕(๑),(๒),(๓),(๔) ข้อ ๖ (๑),(๒),(๓) ข้อ ๗(๔),(๕) ข้อ ๘(๕) ข้อ ๙(๑) เป็นต้น

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่ คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้รับของขวัญและผลประโยชน์

## การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัว หรือของคนที่บางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การประพฤติ ผิดชอบที่สุด
- ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้เกิดในตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีชีวิตส่วนตัวบ้างครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
- หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน
- ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น
- หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน
- หน่วยงานต้องจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด
- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง
- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก
  - ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
  - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
  - แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล
  - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

## นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

- ผลประโยชน์ส่วนตัว (private interest) “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใด ๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตัว” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการ งานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้

คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามิใช่เรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมา  
เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary)  
และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary) คู่มือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติ  
ตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทอง  
เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่  
แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่ง  
ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือ  
ของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม  
ลัทธิ แนวคิดมักอยู่ในรูปความเลื่อมใส/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่า  
แม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

• หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้  
ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest)  
คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ  
เท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษาอาสาสมัคร

• ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวม  
ของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุ  
ผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้  
ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะและมีจัดการอย่างมี  
ประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่า  
เจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางใน  
การทำงานนี้

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำงานที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน  
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้  
ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อ  
ประโยชน์ส่วนตน

- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจ  
หน้าที่

- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง  
ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

• ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) องค์การสากล คือ  
Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)  
นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์  
สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนี้

## ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่ จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์ส่วนตนจริงๆ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

• หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests) มี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

## หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

• ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ที่พิจารณาความถูกผิดไปตามเนื้อผ้าไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติ คู่มือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม ส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

- สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระมัดระวังผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อเสนอแนะและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุนโยบายความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

### **แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

- **กรอบการทำงาน**นี้เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มีเกิดขึ้นในองค์กร

๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา  
๓) ให้ความศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่  
นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชน  
ทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• **รายละเอียดแต่ละขั้นตอน**

๑) **การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน**

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่  
เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นคั้นนี้  
ประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่  
เป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุดูจุดเสี่ยง  
ได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/  
เศรษฐกิจ (เช่น หนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว  
ชุมชน ชาติพันธุ์ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพ  
การค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอิริ/การแข่งขันกับคน  
อื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญา  
จัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตรา เพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรือ  
อุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุทิศมากกว่าอุปทาน  
การกระจายงบประมาณ การปรับการลงโทษ การให้เงิน สิ่งของสนับสนุน  
ช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจซื้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณะหรือ  
สื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดทาง  
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๒) **พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม**

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความ  
ตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน  
รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยก  
ให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิก

ในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมี  
ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็น หรือแบบ  
เป็นไปได้)

- เปิดเผยแพร่ผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการ  
จัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

**๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง**

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นจากการปฐมนิเทศ และมืออย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องการรู้วิธีการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าจะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบายรวมถึงความแตกต่างของความคิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสาร บรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับกระบวนการและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ เช่น การติดต่อก การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอและกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

**๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง**

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก่เขา ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง

(๑) พิจารณาวามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

(๒) ชี้แจงนำทบทวนประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าจะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมถึง ลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

**๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย**

- ประเด็นสำคัญคือภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใดถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของ ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกันไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์และต้องแจ้งแก่

องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจ เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอกอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนาปกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรบฟังความเห็นต่อร่างนโยบาย การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวน และปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

#### ๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้งานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วยการทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

#### การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :** ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะ หลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยมการประพฤติมิชอบ คดโกง ททุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรม กลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :** การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการสืบเสาะ การคัดกรองและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิด เป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะ สัญญาที่มี

ต่อส่วนรวม และกับความภาคภูมิใจต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ ภายใต้อำนาจหน้าที่และพันธกิจขององค์กร ความเป็นองค์กรที่ดีต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลัก คุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้าม ความจงรักภักดีเป็นสัญลักษณ์ที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่าบุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็น ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผย และผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่ได้รับความลับได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้าม การตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่าย ๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

• **การส่งสาส์นขององค์กร** : องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณและคดโกงว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิดต้องมี คำแนะนำเจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจัดการอย่างไรเมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

• **กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย** : ฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งนโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติรวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจาก มาตรฐานด้วยการเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรมต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่าง ๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

• **องค์กรควรจะทำอย่างไร** : วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิด จัดช่องทางอำนวยความสะดวก สนับสนุนและคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่จะได้รับ ผลกระทบ วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยาน คือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด

- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี ปกติ

การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบจะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติโดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรม หรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้นข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- การบริหารที่เป็นอคติหรือ (ล้มเหลว)

- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสมทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน

- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัยหรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแตกต่างกันหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการชุกชุมความหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน

ประโยชน์ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่ามีอำนาจจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผย จะต้องทำอะไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้องกลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติตัวอย่าง เช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นทางการดีเยี่ยม) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงาน ทันต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายและผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบ และสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่ม คือ

- ๑) การประพฤตินิยมของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ป.ช.
- ๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
- ๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐหรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้สูญเปล่า
- ๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาล การเปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

**นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :**

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
- เปิดเผยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

• **การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น** มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกงหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม

การจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรมที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ป.ช.ท. ป.ป.ท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

• **การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ** หน่วยงานต้องรับผิดชอบต่อในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/ กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

• **เบื้องหลังความสำเร็จ** ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจรรยาบรรณและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผย ผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยอย่างแข็งแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคล ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

• **ดัชนีวัดความสำเร็จพิจารณาได้จาก**

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะ สันทนาการกับผู้เปิดเผยคนอื่น ๆ และหัวหน้าสายงาน

• **บทบาทสำคัญของการบริหาร**

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้มีความตระหนักขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เพียงอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ กลายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้านหากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไป เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิกริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

**บทบาทอื่น ๆ คือ**

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับรายงานและป้องกันพยานที่ดี
- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้ความและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ กับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผยและเจ้าหน้าที่ โดยให้คำปรึกษาและนำลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคัด โกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูลอย่างมีระดับวังต้องแสดงบทบาทอย่าง ยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสีย และตรงไปตรงมาไม่ว่าจะยากเพียงไร ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่าง เป็น ความลับ เชื่อมกันในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้ เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียด เป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้การกระทำใด ๆ ของคนเข้าไปก้าวก่าย มีอิทธิพล ต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้รับรู้ได้ว่ามี อิทธิพลต่อการตรวจสอบ

• **การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน**

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้ เกิดทัศนคติทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยอธิบายว่าทำไมต้องเปิดเผยและอะไรจะ เกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิง จริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อน ตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อ ร้องเรียน การรายงาน การเปิดเผยและจัดการกับการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งทักษะในการ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

• **เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best-practice target)**

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มี นโยบายและกระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและ รายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคัดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ ผิดพลาด ให้คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องการ ต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย
- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะควรเหมาะสมกับ โครงสร้างธรรมชาติและขนาดขององค์กร

- นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดย ทั่วกัน

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**การให้ – การรับของขวัญและผลประโยชน์**

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์ หลักการและแนวคิดนี้สามารถ ประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

• **เจตนาธรรม**

เนื่องจากความเชื่อถือว่าจิตใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดได้รับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบยอมทำลายความเชื่อถือว่าจิตใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบบประชาธิปไตย

• **อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้** ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับแทนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดสามารถตีค่าตีราคาเป็นเงินหรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้ ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายถึง สินค้าบริโภค ความบันเทิง การต้อนรับที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ รายละเอียดต่อกันนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้ - รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

• **เราจะจัดการอย่างไร** การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. **เราควรรับหรือไม่** ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับแต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงินท่านจะต้องปฏิเสธไม่ว่าจะเป็นโอกาสใด ๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ลอตเตอรี่ หุ่น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน การถูกเสนอสิ่งใด ๆ นอกเหนือจากเงินนั้น สิ่งที่น่าจะเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ

- ทำให้เราจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนค่าขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ ตนหรือไม่

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต

- ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจคุณภาพต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาต หรือการอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตัวที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชันในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเองโดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการกาตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใด ๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเองเหนือองค์กรหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ประการสำคัญสมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบและแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับราชการ ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับเพราะก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

**๒.เราต้องรายงานหรือไม่** การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชกณ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติรวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับ ของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้ - รับ กับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่าง ๆ ฯลฯ หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการ ที่ช่วยให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์ใด ๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้น ๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหว และ ต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้ง จากระดับองค์กร และระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบงานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยึด ใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่า ตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรม และจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านมีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ และมีได้ กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ

หลักการกำหนดค่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้อง ให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการให้เทียบกับค่า ตามราคาตลาดโดยต้องมีค่าน้อยกว่า๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓ (ภาคผนวก ๑)

**แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ** ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือ ประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็ก หรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้น ๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีราคาเท่าใด ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้ ๒ แนวพิจารณาในทางปฏิบัติของขวัญหรือ ผลประโยชน์ใด ๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและ ลงทะเบียนไว้ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาด ระหว่าง ๓,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจ ว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้น ๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ ถ้า ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบ เป็น ทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจ พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้าย หน่วยงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุ ราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ ถ้าในบังคับประมาณใด ๆ คุณค่ารวมของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ใดคน เดียวกัน กลุ่มเดียวกันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลาย ๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับถ้าในบังคับประมาณ ใด ๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้ให้บริการแม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการ ขอบคุนในการให้บริการที่ดีแต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญ หรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการ ขอบคุนจากผู้ให้บริการ (ประชาชน องค์กรเอกชน) ที่ได้เหมาะสมเสมอ บ่อยครั้ง อาจทำให้ เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพล บิดเบือน ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับ ของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ่น พันธบัตร ลอตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะ อยู่ในสถานการณ์ใด ๆ )

### ๓.เราเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

- ๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท
- ๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้อง พิจารณา ตัดสินว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่
- ๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วน ราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

**๔. การฝ่าฝืนกฎหมายมีโทษอย่างไร** การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือนตักเตือนเตือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนั้น หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น ๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทูจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่าข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

#### **สถานการณ์ตัวอย่าง**

เจ้าหน้าที่ตรวจสบน้ำหนักรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเงินรวมหนึ่งแสนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การอนุญาตรถบรรทุกที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ขนส่งสินค้าได้กรณีเช่นนี้ออกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมผิดวินัยขั้นไล่ออกจากราชการแล้ว ยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วย ในการพิจารณาวินัยจ้องโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้ระบุเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ทำลายทรัพย์สินสาธารณะ (ถนน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็นการให้ผลประโยชน์ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการรถบรรทุก รวมทั้งเจ้าชองสินค้าและ สิ่งลงโทษจากคุกเป็นเวลา ๑ ปีโดยไม่รอลงอาญา

#### **• การรับของขวัญและผลประโยชน์ : กฎแห่งความเสี่ยง**

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใด ๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีกรปฏิบัติอย่าง มีอคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

#### **กฎแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ**

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้นบุคคลอาจจูงใจตนเองหรือจูงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริงเพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยของข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้างผู้รับเหมา และหรือผู้รับผิดชอบอาจรับผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่าง ๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริงมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้มากที่สุดที่เราจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรานักเลาอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธ์หากพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่น ๆ ก็ทำเช่นนี้ทำไม่ฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิฉันอุทิศเวลานอกเวลาราชการทำงาน ดังนั้นมันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัล ผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริง ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะส่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัยหากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีขอบ

#### สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วม สัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีคุณลักษณะเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของขวัญนั้นไว้โดยไม่ได้รับรายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงจากการให้และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่ที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ในที่สุด เจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

### โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

#### ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนาธรรมณ์ :	อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ :	มีกฎ ระเบียบ หรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
ความเปิดเผย :	สนใจ มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า :	ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด
หลักจริยธรรม :	มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่ และมีอะไรบ้าง
อัตลักษณ์ :	ผู้ให้มีอัตลักษณ์เพื่ออะไร
เวลาและโอกาส :	เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

### บทสรุป

ความเชื่อถือว่าหัวใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสมแต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริตและทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้งองค์กรของท่านเอง

\*\*\*\*\*

ตามที่ผมได้ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับทุกท่านได้รับทราบไปแล้วนั้น พนักงานทุกท่านคงจะมีความเข้าใจมากขึ้น พร้อมทั้งจะถือปฏิบัติตามระเบียบตัวนี้ ผมก็ได้สังเกตและมองเห็นแล้วว่าพนักงานของเราประพฤติปฏิบัติตนโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนเข้ามาเกี่ยวข้องเลย ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกท่านควรถือปฏิบัติเพราะเราเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งจะต้องมีหน้าที่บริการรับใช้ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งพนักงานของเราได้จัดตั้งกลุ่มพนักงาน เพื่อความโปร่งใสในงานทำงานไปแล้ว เพราะฉะนั้นทุกท่านต้องถือปฏิบัติ และช่วยกันปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นของเรา ดังที่ท่านนายกได้ประกาศนโยบายความโปร่งใสไปแล้วนั้น ท่านนายกเองก็ยกย่องเห็นพวกเราทุกคนได้มีความซื่อสัตย์สุจริตและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเช่นกัน และขอฝากให้ทุกท่านได้พยายามช่วยตรวจร่างหนังสือให้เรียบร้อยอย่าให้ตกหล่น หรือพิมพ์หนังสือผิดก่อนที่จะเข้าห้องนายกเทศมนตรี สำหรับการแต่งกายก็ให้ทุกท่านได้ถือปฏิบัติตามที่เราได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

ขอให้หัวหน้ากองได้รายงานผลในการปฏิบัติตามคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนให้ที่ประชุมได้รับทราบด้วย เชิญครับ

เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบล โกรกแก้วทุกท่าน จากการตรวจสอบพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ปรากฏว่าไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างท่านใดที่ปฏิบัติตนฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วแต่อย่างใดคะ และจะถือปฏิบัติตามระเบียบนี้อย่างเคร่งครัด และพร้อมที่จะรายงานให้กับผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อพบเหตุว่าพนักงาน ลูกจ้าง สังกัดสำนักปลัดปฏิบัติตนขัดต่อระเบียบนี้คะ

เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบล โกรกแก้วทุกท่าน จากการตรวจสอบพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่สังกัดกองคลัง กลุ่มที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในกองคลังก็จะป็นงานปลัดและทรัพย์สิน แต่การตรวจสอบเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแล้วไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนแต่อย่างใด แต่ถึง

นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี  
นางสาววรินทร์ พัทธนี  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นางสาวสุภาพร มิ่งกุล  
นักวิชาการการคลัง รก.แทน  
หัวหน้ากองคลัง

- นายจิรพันธ์ ภาวะเกิด  
นายช่างโยธา รก.แทน  
ผอ.กองช่าง
- นายจตุพร อังกระโทก  
นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ  
รก.แทน ผอ.กองสาธารณสุข
- นายวิทยา พานูช  
นักวิชาการศึกษา  
รก.แทน ผอ.กองการศึกษา
- นางสาวสุภาวดี สังข์อินทร์  
ผู้อำนวยการส่งเสริมการสังคัม
- นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี
- อย่างไรก็ตามดิฉันได้รับมอบหมายให้รักษาราชการแทนหัวหน้ากองคลังจะกำชับให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่สังกัดกองคลังทุกท่านได้ปฏิบัติตามคู่มือฯ อย่างเคร่งครัด ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการคะ
- เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน จากการตรวจสอบพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่สังกัดกองช่าง ไม่ได้มีการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคู่มือฯ แต่ถึงอย่างไรผมในฐานะรักษาราชการแทนหัวหน้ากองช่าง ก็ได้กำชับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสังกัดกองช่างให้ปฏิบัติตามคู่มือฯ อย่างเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการครับ
- เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน ผมขอรายงานผลการตรวจสอบพนักงานและพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมว่ามีพนักงานและพนักงานจ้างท่านใดฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วแต่อย่างใด แต่ถึงอย่างไรก็ตามผมได้กำชับให้พนักงานและพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ถือปฏิบัติตามคู่มือฯ นี้ อย่างเคร่งครัดครับ
- เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน จากการตรวจสอบพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่สังกัดกองการศึกษา ไม่มีพนักงานและพนักงานจ้างท่านใดฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วแต่อย่างใด แต่ถึงอย่างไรก็ตามดิฉันได้กำชับให้พนักงานและพนักงานจ้างสังกัดกองการศึกษาได้ถือปฏิบัติตามคู่มือฯ นี้ อย่างเคร่งครัดคะ
- เรียนท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลโกรกแก้วทุกท่าน จากการตรวจสอบพนักงานเทศบาลที่สังกัดกองสวัสดิการสังคัม ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลที่สังกัดกองสวัสดิการสังคัมไม่มีท่านใดที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วแต่อย่างใดคะ
- ตามที่ หัวหน้ากองต่างๆ ได้รายงานผลมานั้นก็ถือว่าพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ถือปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วอย่างเคร่งครัดผมรู้สึกดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ทุกท่านให้ความร่วมมือ ผมก็ขอให้ทุกท่านได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปครับ เพื่อประโยชน์ในหลายๆ ด้าน
- และในส่วนตรวจสอบผู้มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานการให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์ เช่น คณะกรรมการเปิดของ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง พนักงานงานท่านใดที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการเปิดของ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่แล้วเสร็จพร้อมกับรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือไม่ และหากตรวจพบในภายหลังว่าคณะกรรมการเปิดของ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง ช่วนี้ยังไม่มีการรายงานผลเนื่องจากไม่มีการกระทำดังกล่าว

และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ การจัดตั้ง LINE กลุ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ซึ่งใน LINE กลุ่มนั้นไม่มีรายงานที่ปรากฏว่าพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้วปฏิบัติตนฝ่าฝืนการปฏิบัติคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนแต่อย่างใดและการจัดตั้ง LINE กลุ่ม ยังสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด  
เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

มีท่านใดจะพูดคุยอีกหรือไม่ครับ เมื่อไม่มีผมขอปิดประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

\*\*\*\*\*

(ลงชื่อ) ไพฑูล วัฒนกุล ผู้จัดบันทึกการประชุม  
(นายไพฑูล วัฒนกุล)  
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

(ลงชื่อ) ไสว สระปัญญา ผู้ตรวจบันทึกการประชุม  
(นายไสว สระปัญญา)  
นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

ที่ประชุม  
ระเบียบวาระที่ ๔  
นายไสว สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี  
ปิดประชุม