



NO GIFT POLICY

“ งดรับ งดให้ ”

ของกำนัลหรือประโยชน์ใด
ของขวัญ เป็นคำอวยพร

หมาย ป้องกันและต่อต้านก



เสริมสร้างธรรมา

ประจำปี ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

บรมศุภาสัย ปาสัก รีสอริต แอนด์ สปา จังหวัดสระบุรี



รายงานผลการดำเนินการ
เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต
และประพฤติมิชอบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

บทนำ

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงิน การคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง ให้ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๙ ให้ผู้รับผิดชอบของ หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงเสนอให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้กำกับดูแล แล้วแต่กรณีพิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้จัดทำรายงานผลการติดตามแผนบริหารจัดการความ เสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ แล้วนำมาสังเคราะห์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	บุคลากรแสวงหาผลประโยชน์ จากการปฏิบัติหน้าที่
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	- จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ป้องกันการแสวงหาประโยชน์ ให้มีความโปร่งใส - จัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ส่งเสริมและสนับสนุน ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต - มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ระดับความเสี่ยง	ระดับปานกลาง
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ดำเนินการ ☒ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่ครบ ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ เหตุผลอื่น ๆ (ระบุ).....
ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	- สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร - สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับสมาชิกสภา - สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานและลูกจ้าง - สำนักปลัด จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ฯ - จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านหน้าเวปไซด์หลักของอบต.ท่าตูม
ตัวชี้วัด	ไม่เกิดการร้องเรียน หรือบุคลากรไม่ประพฤติตัวแสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ผู้บริหารหรือบุคลากร นำบุคคลในครอบครัวหรือใกล้ชิด เข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับองค์กร
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	- จัดทำคู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม - มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อนเข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
ระดับความเสี่ยง	ระดับปานกลาง
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ดำเนินการ ☒ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่ครบ ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ เหตุผลอื่น ๆ (ระบุ).....
ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	จัดทำคู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อนเข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
ตัวชี้วัด	ไม่เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนการนำบุคคลในครอบครัวหรือใกล้ชิด เข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับองค์กร

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	ผู้บริหารหรือบุคลากรรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	-จัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต เพื่อแสดงเจตจำนงของผู้บริหารมีวัฒนธรรมองค์กร No Gift Policy
ระดับความเสี่ยง	ระดับปานกลาง
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ดำเนินการ ☒ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่ครบ ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ เหตุผลอื่น ๆ (ระบุ).....
ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	สำนักปลัด จัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต
ตัวชี้วัด	ไม่เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการนำบุคคลในครอบครัวหรือใกล้ชิด เข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับองค์กร

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการความไม่โปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระดับความเสี่ยง	ระดับปานกลาง
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ดำเนินการ ☒ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่ครบ ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ เหตุผลอื่น ๆ (ระบุ).....
ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
ตัวชี้วัด	การเลื่อนชั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริต
ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรแสวงผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่	ปานกลาง	-จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม -จัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต -มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม	-คู่มือประมวลจริยธรรมผู้บริหาร -คู่มือประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น -คู่มือประมวลจริยธรรมพนักงานและลูกจ้าง -โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ฯ
ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	-ผู้บริหารหรือบุคลากรนำบุคคลในครอบครัวหรือใกล้ชิด เข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับองค์กร	ปานกลาง	- จัดทำคู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม	-คู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	ผู้บริหารหรือบุคลากรรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	ปานกลาง	จัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต	-ประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต
ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการความไม่โปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม	ปานกลาง	มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

๑. ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

เหตุการณ์ความเสี่ยง บุคลากรแสวงหาผลประโยชน์ จากการปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัด

- จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ป้องกันการแสวงหาประโยชน์ ให้มีความโปร่งใส
- จัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ส่งเสริม และสนับสนุน ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต
- มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

เป้าหมาย มีการจัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

- สำนักปลัด จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ฯ
- สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับสมาชิกสภา
- สำนักปลัด จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานและลูกจ้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โทร.๐-๓๖๗๑-๕๖๒๓

ที่ สป ๗๕๕๐๑ / ๑๔๙

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม คณะผู้บริหาร ประธานสภาฯ รองประธานสภาฯ
และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ตามที่ อำเภอกำแพงคอย จัดส่งประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับทราบและถือปฏิบัติ นั้น

สำนักปลัด จึงจัดทำประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น เป็นรูปเล่ม เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอิสริย์ ผดุงทศ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางกัญญา พรพิมล)

รองปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ครั้งที่ ๗๔๘

วันที่ ๒ พค ๖๕

สภา

ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย

ถนนพระยาพิศ สบ ๑๘๑๑๐

ที่ สบ ๐๐๒๓.๔/ว ๐๓๑๖๓

๑๖

เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแก่งคอย นายกเทศมนตรีเมืองทับกวาง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สบ ๐๐๒๓.๔ /ว ๒๒๑๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

ด้วยอำเภอแก่งคอยได้รับแจ้งจากจังหวัดสระบุรีว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า
ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๘๑ ง เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

อำเภอแก่งคอยจึงขอประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นและประมวลจริยธรรม
สมาชิกสภาท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏ
ตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

☐ เห็นควร.....

ขอแสดงความนับถือ

กฤษณ์ วัฒน

(นายสุรศักดิ์ ศรีวัฒน)

นายอำเภอแก่งคอย

(นางอ้อย ดงดัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

← เห็นควรจัดทำคู่มือเล่มใหม่

(นางกัญญา พรพิมล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

(นางภารดา แคนวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
หัวหน้าสำนักงาน

โทร. ๐-๓๖๒๔-๕๕๑๑

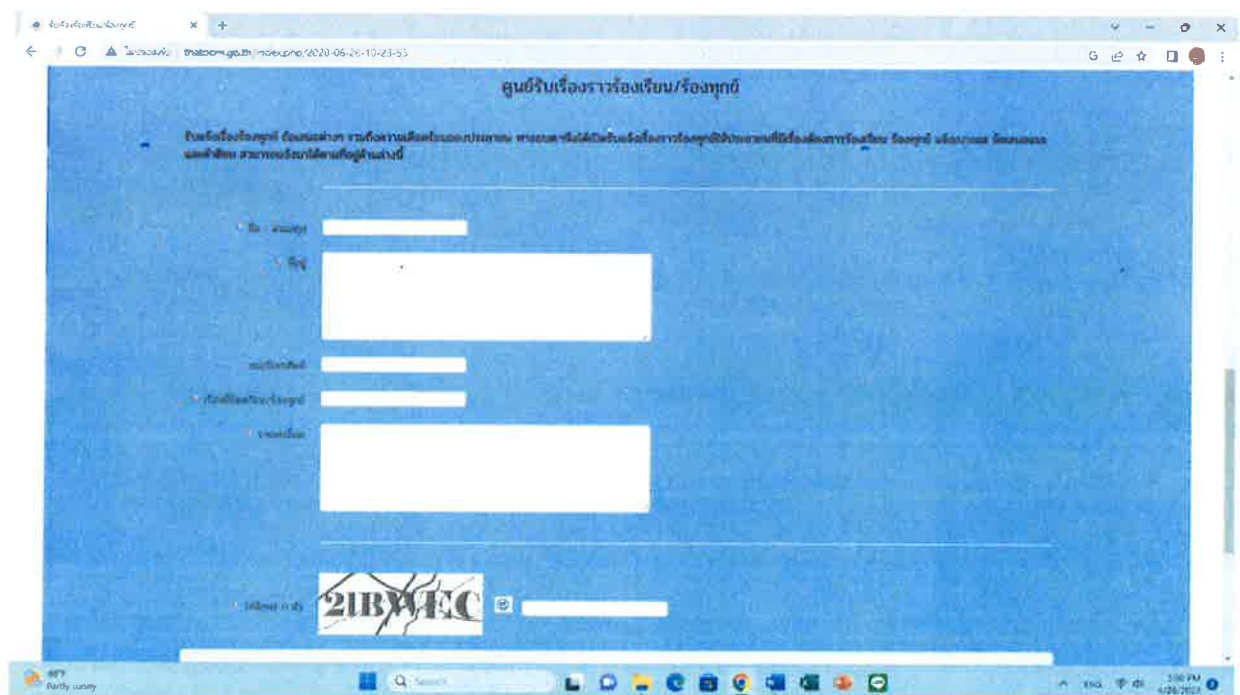
โทรสาร ๐-๓๖๒๔-๗๕๑๘

๒ พค ๖๕

(นายสมศักดิ์ จันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม





สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โทร.๐-๓๖๗๑-๕๖๒๓ ต่อ ๑๐๑

ที่ สป๗๔๕๐๑/๐๒๗

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

เรื่องเดิม

ตามหลักธรรมาภิบาล หรือ การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นหลักสำคัญในการบริหาร และ การปฏิบัติงานจะต้องมีความสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำงานและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ทำให้ต้องมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ปัจจุบันความหลากหลายในองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลซึ่งประกอบหลักความชอบธรรม (Legitimacy) หลักความ โปร่งใส (Transparency) หลักความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และหลักการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบาย สำคัญของประเทศ โดยถูกบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และเป็นไปตามแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

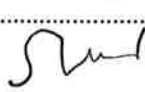
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาจัดทำโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๗


(นางจุฑามณี ปิ่นเพชร)
นิติกร


(นางสาวอิสริย์ ผดุงทศ)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

- เพื่อโปรดพิจารณา

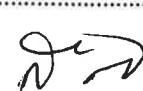

(นางกฤษณา พรพิมล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ความเห็น/คำสั่ง

(☒) เห็นชอบ

() ไม่เห็น เพราะ.....


(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สำเนาฉบับ

โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

๑.ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อการทุจริต

๒. หลักการและเหตุผล : หลักธรรมาภิบาล หรือ การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นหลักสำคัญในการบริหารและ การปฏิบัติงานจะต้องมีความสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำงานและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้อีกด้วย จากสภาพปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เป็นปัญหาเรื้อรังที่มีส่วนบั่นทอนความเจริญของประเทศไทยมานาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง ในสถานการณ์วิกฤติปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยดังกล่าว ทุกภาคส่วนในสังคมไทยต่างเห็นพ้องตรงกันว่า การที่จะทำให้ปัญหาการคอร์รัปชันลดน้อยลงและหมดไปได้ใน ที่สุดนั้น ต้องนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคส่วนการเมือง ภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนภาคประชาสังคมอย่างเข้มงวดจริงจัง พร้อมทั้งสร้างทัศนคติใหม่ปลูกจิตสำนึกของคน ไทยร่วมด้านภัยการทุจริต ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมไปในทิศทางที่ไม่เอื้อหรือสนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ กลไกการนำหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย ความชอบธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมีส่วนร่วมของประชาชนไปเป็นแนวทางใน การบริหารจัดการนั้น ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ซึ่ง ได้วางกรอบการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูปการบริหารการปกครองของหน่วยงานองค์กร ต่างๆ ของภาครัฐ จึงนับเป็นการส่งสัญญาณเชิงบวกให้เห็นว่าประเทศไทยมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ ดีขึ้นแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับกรอบการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูปการบริหารการ ปกครองของหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐนั้น ปัจจุบันยังคงอยู่บนความหลากหลายในองค์ประกอบหลักของ ธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักความชอบธรรม (Legitimacy) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ดังนั้น การพิจารณาคัดเลือกนำองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลเหล่านั้นมาใช้เป็น เครื่องมือกลไกในการสร้างมาตรฐานด้านความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จะต้องคำนึงถึงกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานที่หน่วยงานองค์กรสามารถปฏิบัติ เพื่อสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีได้ต่อไป ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงจัดทำโครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ (Anti Corruption) และรักษาไว้ซึ่งความเป็นประชาธิปไตยของไทย
๓. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมและผู้นำชุมชน สามารถนำองค์ความรู้ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผู้เข้าร่วมโครงการ

บุคคลภายในประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม, พนักงานส่วนตำบลท่าตูมและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๐ คน

๕. พื้นที่ดำเนินการ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์ สปา
๖. ระยะเวลาการดำเนินงาน ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๗. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ งบประมาณ ๑๒,๐๐๐ บาท

รายละเอียดค่าใช้จ่ายของโครงการฯ

๑. ค่าอาหารว่างเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเงิน ๓,๐๐๐.- บาท
- จำนวน ๓๐ คน / ๕๐ บาท / จำนวน ๒ มื้อ
๒. ค่าอาหารกลางวันสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเงิน ๖,๕๐๐.- บาท
- จำนวน ๓๐ คน / ๒๓๐ บาท / มื้อ
๓. ค่าวิทยากรรายบุคคล (ชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท/คน) เป็นเงิน ๑,๘๐๐.- บาท
- ค่าวิทยากรรายบุคคล จำนวน ๓ ชั่วโมง ชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท /คน
๔. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น กระดาษ, สมุด, ปากกา, ป้ายๆ และอุปกรณ์อื่นๆ เป็นเงิน ๓๐๐.- บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๒,๐๐๐.- บาท

*** ทุกรายการสามารถถ่วงเฉลี่ยกันได้ ***

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
๙. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

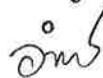
๑. ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ (Anti Corruption)
๓. ผู้บริหารท้องถิ่น /สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีความรู้ความเข้าใจในหลักและแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้
๔. ผู้บริหารท้องถิ่น บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้กับองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ลงชื่อ


(นางจุฑามณี ปิ่นเพชร)
นิติกรชำนาญการ

ผู้เขียนโครงการ

ลงชื่อ


(นางสาวอิสริย์ ผดุงทศ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ


(นางกฤษฎา พรพิมล)

ผู้เห็นชอบโครงการ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ลงชื่อ


(นายสมคิด ตันทางกุล)

ผู้อนุมัติโครงการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

กำหนดการอบรม
โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมศุภาลัย ปาสัก รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอแก่งคอย จ.สระบุรี

- ๐๘.๐๐ – ๐๘.๓๐ น. - รายงานตัวลงทะเบียน
- ๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น. - นายสมคิด ตันทางกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กล่าวเปิดโครงการฯ
- ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. - บรรยายหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและต่อต้านการทุจริต รวมถึงการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดย วิทยากรจากสำนักงาน ปปช.จังหวัดสระบุรี
- ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. - รับประทานอาหารกลางวัน –
- ๑๓.๐๐ – ๑๓.๓๐ น. - สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยมอบนโยบาย “No Gift Policy” ประกาศเจตนารมณ์ที่จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในขณะ ก่อน และหลังปฏิบัติหน้าที่
- ๑๓.๓๐ – ๑๖.๐๐ น. - บรรยายการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ และ ติดตามการดำเนินงานลงข้อมูลในระบบ ITAS โดย นางกฤษณา พรพิมล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

หมายเหตุ

การแต่งกายให้ใส่เสื้อสีขาว

อาหารว่างและเครื่องดื่ม เข้าเวลา ๑๐.๓๐ น. และบ่าย เวลา ๑๔.๓๐ น.

เวลาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗
ณ โรงแรมศุภลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์สปา



๒. ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

เหตุการณ์ความเสี่ยง ผู้บริหารหรือบุคลากร นำบุคคลในครอบครัวหรือใกล้ชิด เข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับองค์กร

ตัวชี้วัด

- จัดทำคู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

เป้าหมาย มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อนเข้าทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง

ผลการดำเนินงาน

- คู่มือการป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

คู่มือ

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

โทร.๐-๓๖๗๑-๕๖๒๓

คำนำ

ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการ ละเมิดกฎหมายและจริยธรรม เมื่อผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน โดยเฉพาะผลประโยชน์ของประชาชนในชุมชนต้องเสียหาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การใช้มาตรการทาง กฎหมาย โดยการกำหนดหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญ และมาตรการไว้ในพระราชบัญญัติต่างๆ

ดังนั้น คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้เท่าทันและไม่ตกเป็น เครื่องมือให้บุคคลอื่นแสวงหาผลประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จัดทำ “คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” เล่มนี้ขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ นิยามศัพท์ผลประโยชน์ทับซ้อนและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน	๑
บทที่ ๒ กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๕
บทที่ ๓ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกัน “ผลประโยชน์ทับซ้อน”	๑๐

บทที่ ๑ นิยามศัพท์ผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ขัดกันหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลักซึ่งถือเป็นความผิดเชิงจริยธรรมและเป็นความผิดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การทุจริต



ผลประโยชน์ส่วนตัว Private Interest เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับโดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้องผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

๑. ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์ หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจ ไมตรีอื่น ๆ

๒. ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรม อื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิแนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ Public Interest สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่กลุ่มบุคคล ทั้งหลายในสังคมผลประโยชน์สาธารณะยังหมายถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกการระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่

ประโยชน์ ส่วนตนจะไม่มีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
 - หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
 - ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
 - ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่
- หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่น ๆ ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

สำนักงาน ก.พ. ได้นิยามความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือ Conflict of Interests หมายถึงสถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และ ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาในรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่เห็นว่าเป็นความผิด ตัวอย่าง การกระทำดังกล่าวมิให้พบเห็นได้มากในสังคมส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ ส่วนตนเป็นหลักได้ส่งผลเสียทำให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติ ก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ แต่ทำหน้าที่กลับตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือ พวกพ้องเป็นหลัก

ความขัดแย้ง Conflict สถานการณ์ที่ขัดกันไม่ลงรอยเป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องความคิดแนวทางปฏิบัติหรือผลประโยชน์

๒. รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน แบ่งออกเป็น รูปแบบ ๗ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) คือการรับสินบน หรือรับของขวัญหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากนักธุรกิจหรือบริษัทธุรกิจที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน การใช้งบประมาณ ของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือผลประโยชน์ตอบแทน

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดิน ของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) หมายถึง การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับ ที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์กรสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัด ในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่

๕. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนไปตรงไหนก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐก็รีบไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐ ในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้เพื่องานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-bellling) เช่น การที่นายก อบต. อนุมัติโครงการของกระทรวงไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะ เพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง

จากรูปแบบประเภทต่างๆ ของปัญหาความขัดแย้งกันในประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมจะเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดปัญหามีสูงมากเพราะปัญหาดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งอย่างกว้างขวาง ดังนั้นกลไกหรือเครื่องมือส่วนใหญ่ที่ใช้ในการจัดการกับปัญหา ความขัดแย้ง ของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม คือ การมีหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานของบุคคลสาธารณะรวมถึงการมีกฎหมายที่สามารถครอบคลุมถึงการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนทุกรูปแบบ

บทที่ ๒

กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับดูแลควบคุมตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับดูแลควบคุมตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นหรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็น การผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลควบคุมหรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ ทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับ กับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินการของคู่สมรสดังกล่าวเป็นการดำเนินการของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ



กฎหมาย ป.ป.ช.

ดาวน์โหลดได้แล้ววันนี้



App Store

Google play

Application “กฎหมาย ป.ป.ช. มาตรา 100 และ 103”

เป็นช่องทางใหม่ในการเผยแพร่ความรู้กฎหมาย ป.ป.ช. มาตรา 100 และมาตรา 103 รวมทั้งสามารถทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจผ่าน Application พร้อมรางวัลคะแนนได้แบบ Real Time และผู้ที่ผ่านการทดสอบ จะได้รับเกียรติบัตรผ่าน E-Mail ในทันที สามารถใช้งานง่าย สะดวกในทุกที่ ทุกเวลา นอกจากนี้ยังสามารถ Update ข่าวสารของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ตลอด

Download ฟรีรับได้ที่ App Store และ Play Store

มาตรา 100 คือกฎหมาย ป.ป.ช. ที่ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการใดๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา 103 คือกฎหมายที่ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

สนับสนุนโดย



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
Office of the National Anti-Corruption Commission



มาตรา ๑๐๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี โดยอนุโลมเว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้ในบริษัท มหาชนจำกัด ซึ่งไม่ใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ (๒) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วย หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

มาตรา ๑๐๒ บทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มิให้นำมาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด มอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมทุน

มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดบทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๓/๑ บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

บทลงโทษ

มาตรา ๑๒๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๑ หรือมาตรา ๑๐๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีความผิดตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

๒. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและ วรรคสอง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับ ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองธงทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จรรยาวิชาชีพขององค์กร ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก

ประการ

๓. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้

ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖. ข้าราชการต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

๘. ข้าราชการต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. ข้าราชการต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐. ข้าราชการต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ
จะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้
ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเว้นแต่เป็นการให้
โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่น
มาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

บทที่ ๓

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกัน “ผลประโยชน์ทับซ้อน”

มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการ พัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมถึงการจัดหา พัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : e-market) และการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน ดังนี้

๑. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่พัสดุจัดซื้อจัดจ้างกับผู้เสนองานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่ประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
๒. ห้ามมิให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ดำเนินงานหรือโครงการที่เอื้อผลประโยชน์กับตนเองทั้งที่เกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน
๓. ห้ามมิให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทับซ้อน
๔. ในกรณีทีบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ใช้หลักปฏิบัติ ดังนี้
 - การเปิดเผย (Discloser) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่
 - การถอนตัว (Refusal) ออกจากหน้าที่ตัดสินใจหรือทำงานที่บุคลากรมีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน (Removal) เช่น ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขัดแย้งกัน เป็นต้น
 - ให้ผู้อำนวยการกองคลังมีหน้าที่ตรวจสอบบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำตามที่เป็นประจำ
 - การรับของขวัญเป็นของส่วนตัวให้กระทำได้ในกรณีมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท หากสูงกว่านั้นต้องรายงานให้ผู้บริหารทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

แนวทางการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน

๑. ตรวจสอบชื่อสกุลของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่ เช่น ญาติ พี่ น้อง เพื่อน คู่แข่ง ศัตรู
๒. ตรวจสอบสถานที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่
๓. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีส่วนได้เสียกับงาน/โครงการ ทั้งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่
๔. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เสนองานหรือไม่ เช่น การรับสินบน การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง กับรับของขวัญหรืออื่น ๆ

หากฝ่าฝืนจะมีโทษอย่างไร

การมีพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามที่เข้าข่ายประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีพฤติกรรมที่พร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษ ตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงขั้นไล่ออก ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

๓. ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

เหตุการณ์ความเสี่ยง ผู้บริหารหรือบุคลากรรับของขวัญ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัด

- จัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต
เพื่อแสดงเจตจำนงของผู้บริหารมีวัฒนธรรมองค์กร No Gift Policy

เป้าหมาย ทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชน

ผลการดำเนินงาน

- สำนักปลัด จัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต



ประกาศเจตนารมณ์

เรื่อง “สุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมใสสะอาด ๒๕๖๗” และ “งดรับ งดให้”
ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ข้าพเจ้า นายสมคิด ตันทางกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ขอประกาศว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญ ของกำนัล และไม่เรียกรับผลประโยชน์ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และขอแสดงเจตนารมณ์ว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ สุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

และขอถวายสัตยาจาวาว่า จะประพฤติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธานรักษาต่อยอดศาสตร์ของพระราชผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอับริสุทธิ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยจัดทำประกาศ No Gift Policy เผยแพร่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริต เพื่อแสดงเจตจำนงของผู้บริหารมีวัฒนธรรมองค์กร No Gift Policy



“งดให้ งดรับ”

ของขวัญ รวมถึงผลประโยชน์อื่นใด
ในเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลต่าง ๆ
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม
การทำงานอย่าง “โปร่งใส”

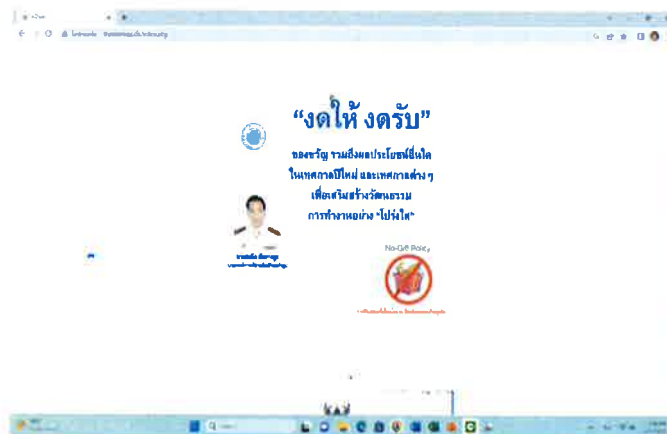


นายสมคิด สิ้นหวาด
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

No-Gift Policy



ห้ามเป็นของขวัญปีใหม่กับใครจะต่อต้านทุจริต



๔. ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการความไม่โปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

เหตุการณ์ความเสี่ยง การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

เป้าหมาย การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ผลการดำเนินงาน

- สำนักปลัด คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ที่ ๑๗/๗๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒)

อาศัยความตามข้อ ๒๑๗ และข้อ ๓๐๔ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖
ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๓ ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)
ครั้งที่ ๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงขอ
แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัด อบต. | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจ
ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้
ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษา
วินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ แล้วให้รายงานผลการประเมิน
ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ที่ ๑๓๙/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒)

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความ
บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ ดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัด อบต. | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ เพื่อให้เกิด
มาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ ๑๗๗/๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒)

อาศัยความตามข้อ ๒๑๗ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต.ท่าตูม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และรายงานผลการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ ๑๘๐/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ข้อ ๒๙, ข้อ ๓๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนคำตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต.ท่าตูม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มคำตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ดันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ ๐๔๗/๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑)

อาศัยความตามข้อ ๒๑๗ และข้อ ๓๐๔ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖
ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๓ ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม
๒๕๖๗)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงขอ
แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัด อบต. | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจ
ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้
ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษา
วินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ แล้วให้รายงานผลการประเมิน
ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ ๐๕๐/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑)

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความ
บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัด อบต. | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เพื่อให้เกิด
มาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ตันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ ๐๙๑/๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑)

อาศัยความตามข้อ ๒๑๗ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต.ท่าตูม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และรายงานผลการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมคิด ดันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ สบ ๗๔๕๐๑/๕๖๐

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานเพื่อจัดการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงิน การคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๙ ให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงเสนอให้หัวหน้า หน่วยงานของรัฐหรือผู้กำกับดูแลแล้วแต่กรณีพิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ดังนั้น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้ ดำเนินการได้จัดทำรายงานผลการติดตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มาเพื่อให้ทราบรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุนิษา เสมอชาติ)

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

.....
.....
.....

(นางสาวอิสริยา ผดุงทศ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัด อบต.

.....
.....
(นางกฤษณา พรพิมล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

- ทราบ

.....
(นายสมคิด ดันทางกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
จังหวัดจันทบุรี

