

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม
อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู



โครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. หลักการและเหตุผล

คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ ๖๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนด มาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

บุคลากรภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ล้วนมีบทบาทและความสำคัญ อย่างยิ่งในอันที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ซึ่งการที่องค์กรจะมี ประสิทธิภาพ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะต้องไม่มีพฤติกรรมทุจริตคดโกง ดังนั้น จึงควรที่จะต้องมี การปลูกฝังค่านิยม อันดีให้กับบุคลากรเหล่านี้ เพื่อให้มีความสำนึกที่จะต่อต้านการทุจริตมีการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการปลูกและ ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรภาครัฐให้มีความตระหนักถึงปัญหาการทุจริตให้มีความคิดที่จะรักษาประโยชน์สาธารณะ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยประยุกต์หลักปรัชญา พหุเพียงเศรษฐกิจพอเพียงให้การปรับฐานความคิดแก่บุคลากรให้มีสำนึกในคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ เพื่อสร้างกลไกเฝ้าระวังการป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักการธรรมาภิบาล ทำให้เกิด วัฒนธรรมสุจริต

๓. ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์/แผนพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้กำหนด วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตทุกรูป แบบอย่างเข้มแข็งทั่วทั้งสังคมไทย เพื่อให้เป็นประเทศที่มีมาตรฐานความโปร่งใสเทียบเท่าระดับสากล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ “สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต”

๔. เป้าหมาย

ประกอบไปด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖๐ คน

๕. วิธีดำเนินการ

- ๑ เสนอโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติโครงการ
- ๒ ประสานงานวิทยากร สถานที่ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม
- ๔ ออกคำสั่งให้คณะทำงานตามโครงการ
- ๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ ตามหัวข้อบรรยายโดยวิทยากร
- ๕ ประเมินโครงการฯ และรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บริหาร

๖. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม

ในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕

๗. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม

๘. งบประมาณ

จากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม แผนงานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายโครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท (สองหมื่นบาทถ้วน) ตามรายละเอียดแนบท้ายโครงการ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ด้านการต่อต้านการทุจริต
- ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี จิตสำนึกและความตระหนักในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทัศนคติที่ดี ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ยุติธรรม มีจิตสำนึกปฏิบัติราชการใสสะอาด

ผู้เข้าร่วมโครงการ

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
๑. ฝ่ายบริหาร	๔	๖.๑๕
๒. เจ้าหน้าที่	๕๖	๗๐.๗๗
๓. ฝ่ายสภา อบต.	๑๕	๒๓.๐๗
รวม	๖๐	๑๐๐

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการสรุปได้ดังนี้
ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด
ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ ระดับความคิดเห็น น้อย
ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ ระดับความคิดเห็น มาก
ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

หัวข้อระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจ
๑. การฝึกอบรม มีระยะเวลาเหมาะสม และท่านได้ความรู้ มาก น้อย เพียงใด	๓.๙๔	มาก
๒. จำนวนวันและเวลาในการฝึกอบรมในครั้งนี้ มาก น้อย เพียงใด	๓.๙๔	มาก
๓. สถานที่ไปจัดฝึกอบรมในครั้งนี้ท่านคิดว่าเหมาะสม มาก น้อย เพียงใด	๓.๙๔	มาก
๔. สภาพอากาศในช่วงการดำเนินโครงการ มาก น้อย เพียงใด	๓.๘๓	มาก
๕. จำนวนเป้าหมายผู้รับการฝึกอบรม ในครั้งนี้เหมาะสม เข้าใจ มาก น้อย เพียงใด	๔.๐๕	มาก
๖. งบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมครั้งนี้เหมาะสม มาก น้อย เพียงใด	๓.๕๐	ปานกลาง
๗. งบประมาณหน้า ท่านอยากให้มีโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาก น้อย เพียงใด	๔.๑๐	มาก
๘. จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ท่านสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน ตลอดจนงานพัฒนาองค์กร มาก น้อยเพียงใด	๔.๒๐	มาก

๗. สรุปผลการอบรม

การฝึกอบรม บรรยายให้ความรู้หัวข้อ “การพัฒนาส่งเสริม plugged สำนึกการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของข้าราชการท้องถิ่น และการให้ความรู้ตามคู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” โดย นางสาวเบญจรงค์ เกษวิเชียร ตำแหน่ง รองอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานอัยการจังหวัดหนองบัวลำภู

ความหมายและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน ความขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน ซึ่งเป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่ รุนแรงขึ้น และสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลของ เจ้าหน้าที่ กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประโยชน์ส่วนบุคคล ประโยชน์ส่วนบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทั่วไปหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว ญาติ เพื่อน หรือของกลุ่มในสังคม ที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ ประโยชน์ส่วนรวม(ประโยชน์สาธารณะ)ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ หมายถึง บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์หรือมี เป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ อยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่างๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามและเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณา ดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ

รูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทาง ธุรกิจของตนเองโดยตรง (Self – dealing)

๒. ใช้ตำแหน่งช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย (Family interest)

๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง (Accepting benefits)

๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ การงาน (Influence peddling)

๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ ประโยชน์ส่วนตัว (Using confidential information)

๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่งที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม (Outside employment or moonlighting)

๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Post-employment)

๙. การปิดบังความผิด (Keeping any ethical breaches hidden)

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

• มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทากับ หน่วยงานต้นสังกัด การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง (Self – dealing)

• ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบช่วยเหลือ ญาติสนิทมิตรสหาย ใช้ตำแหน่งช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย (Family interest)

• รับของขวัญ/เงินสนับสนุน/ รับสินบน การรับผลประโยชน์โดยตรง (Accepting benefits)

• ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อเรียกรับผลประโยชน์ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ การงาน (Influence peddling)

• นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ ในงานส่วนตัว นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

• ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน เพื่อประโยชน์ของตนเอง นำข้อมูลอันเป็นความลับของ หน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว (Using confidential information)

• ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่แข่งขันหรือ รับงานจากหน่วยงานต้นสังกัด การทำงานอีกแห่งหนึ่งที่ขัดแย้งกับ แห่งเดิม (Outside employment or moonlighting)

• ล้อออกจากหน่วยงานเพื่อไปทำงาน ในหน่วยงานประเภทเดียวกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน จากการเปลี่ยน สถานที่ทำงาน (Post-employment)

• ปกปิดความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อมิให้ ปรากฏต่อสายตาของคนภายนอก การปิดบังความผิด (Keeping any ethical breaches hidden)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การตอบแทนบุญคุณ

๒. รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย

๓. การเอาตัวรอด ลดการเผชิญหน้า

๔. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่เข้มแข็งพอ

๕. ฝ่ายตรวจสอบยังขาดประสิทธิภาพ

๖. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว

แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หลักการ ๔ ประการ

สำหรับการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : ท างานในขอบเขต หน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ให้ ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่าง เป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียง ด้วยเรื่องศาสนา อำชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล เป็นต้น ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ไม่เพียง ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด : การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อน การเปิดเผยข้อมูลจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง : ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องกำรสร้างระบบ และนโยบาย ส่วนเจ้าหน้าที่ต้องระมัดระวังการเข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ขัดกัน และหัวหน้าหน่วยงานก็ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : หัวหน้าหน่วยงานต้อง สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มี ประเด็นผลประโยชน์ขัดกันเกิดขึ้น และกำรสร้างวัฒนธรรม แห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการโครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นาย ศิวะพงษ์ ธรรมะปทุม	ว.อ.บ.ก.		
๒	นางสาวศิริพร สิริสัมพันธ์	คจ		
๓	นางสาวณิชา อธิพัฒน์	พนักงานขับรถ		
๔	นาย ธีรพัฒน์ หนูดี	ว.อ. ปก วัฒนาธรรม		
๕	นายสุวิทย์พรหม วัฒนเขติน	คจ		
๖	นายวิจิตร สุธงษ์	คจ		
๗	นายอดิศักดิ์ อินท	ว.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๘	นายไพโรจน์ ชัยงาม	รองนายก		
๙	นายสมชาย ภิรมย์รัตน์	ค.อ.บ.ก.		
๑๐	นายสมชาย สักดิ์ศรี	นักศึกษาศึกษา		
๑๑	นายสุวิทย์ อธิพัฒน์	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๒	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๓	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๔	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๕	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๖	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๗	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๘	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๑๙	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		
๒๐	นายสุวิทย์ วัฒนเขติน	ค.อ.บ.ก. / พ.อ.		



