



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม  
เรื่อง นโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และพฤติมิชอบภาครัฐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ อีกทั้งสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙ เห็นชอบรายงาน เรื่อง การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐโดยมีสาระสำคัญส่วนหนึ่งว่า หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจะต้องมีการประเมินตนเองผ่านโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกเพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้ มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งได้รับความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้มีส่วนเสียและประชาชน จึงกำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นทางปฏิบัติควบคู่กับ กฎระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง ประกอบด้วย

- (๑) ด้านความโปร่งใส
- (๒) ด้านความพร้อมรับผิด
- (๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
- (๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
- (๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
- (๖) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

โดยมีแนวทางปฏิบัติในแต่ละด้านตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

อนุชา กุลติก

(นายอนุชา กุลติก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

# แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

.....

## ๑. ด้านความโปร่งใส

### ๑.๑ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในด้านการจัดซื้อจัดจ้างทุกรายการต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปลอดการทุจริต

๑.๑.๒ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงของหน่วยงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกวดราคาเผยแพร่คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน หรือจัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน เป็นต้น

### ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงาน

๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน มีกระบวนการที่เปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงาน

## ๒. ด้านความพร้อมรับผิด

๒.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน หากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงาน และขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ

๒.๒ ความรับผิดชอบในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

๒.๓ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาธรรมที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อหากเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๓. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานต้องไม่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

๓.๑ ซ้ำมูลค่าความผิด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องไม่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติซ้ำมูลค่าความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

๓.๒ การรับสินบน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องไม่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆหรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

๓.๓ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องไม่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นธรรม เพื่อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็นหรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆหรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

๓.๔ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย การปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานต้องไม่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

### ๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดต่อกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่มีทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม ( Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความกลัวที่จะกระทำ

#### ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องแสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ( Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ

๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต พฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิด

กระแสรองโทษทางสังคม ( Social Sanction) ภายในหน่วยงาน เช่น หากพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต พฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้น เป็นสิ่งที่น่าอับอายเนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม ( Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต เช่น เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานไม่สามารถลอยนวล และไม่ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน

#### ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้รวมถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ ทับซ้อน เช่น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว หรือการบริหารงานและการปฏิบัติงานหน่วยงานไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม เป็นต้น

#### ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน การตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยง หรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มิพบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ ในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

#### ๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือ มาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด อยู่เสมอ

๕.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มี ความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่าเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลา ที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละ เวนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง

๕.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานต้องแสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือ มอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยาย ลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระ ส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

๕.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

หน่วยงานต้องมีรูปแบบ วิธีการ การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบายทั้ง ๕ ด้านให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบ เพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมความโปร่งใส

อนุชา กุลติลก

(นายอนุชา กุลติลก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม