



คำสั่งเทศบาลเมืองสะเตงนอก
ที่ ๔๗๔ / ๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสามบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จึงแก้ไขคำสั่งเทศบาลเมืองสะเตงนอก ที่ ๗๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองสะเตงนอก	หัวหน้าคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองสะเตงนอก	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองสะเตงนอก	คณะกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวทัศนีย์ แก้วน้อย นิติกรชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๑. นางสาวมาวารี จิสวัสดิ์ นิติกรปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวสิริกร สุระคำแหง นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวคมตา ไชยหมาน นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๔. นางสาวยาวาเฮ ดอเลาะ ผู้ช่วยนิติกร	คณะกรรมการ
๑๕. นางสาวรัชณี ดิษรานนท์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ และเลขานุการ

/โดยให้คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังนี้

(๑) การศึกษาวิจัย การพัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในเทศบาลเมืองสะเตงนอก การวิเคราะห์เพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

(๒) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) การจัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos&Don'ts) ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

(๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนปฏิบัติการและมาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การยกระดับธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

(๕) การรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายด้านจริยธรรม ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

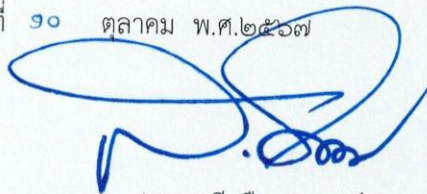
(๖) การให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม รวมถึงการขับเคลื่อนมาตรการและแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

(๗) รับข้อร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๘) การติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗



(นายเสรี เรืองกาญจน์)

นายกเทศมนตรีเมืองสะเตงนอก



ประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก
เรื่อง แนวปฏิบัติ Do's and Don'ts การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
เทศบาลเมืองสะเตงนอก

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม เทศบาลเมืองสะเตงนอก จึงประกาศแนวปฏิบัติ Do's and Don'ts การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก เรื่อง แนวปฏิบัติ Do's and Don'ts การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเทศบาลเมืองสะเตงนอก”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในเทศบาลเมืองสะเตงนอก

ข้อ ๔ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) Do's ควรปฏิบัติ :

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม จนเกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เสมอภาค

และเลือกปฏิบัติ

(๒) Do's ควรปฏิบัติ :

รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ เอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง

/(๓) Do's ควรปฏิบัติ...

(๓) Do's ควรปฏิบัติ: ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่บิดเบือนข้อมูล ปกปิด และให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ

(๔) Do's ควรปฏิบัติ :

กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคัดค้าน

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่ละเลย เพิกเฉย แก้ไขปัญหาเดือดร้อนของประชาชน

(๕) Do's ควรปฏิบัติ :

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ผลกระทบหรือความเสียหาย

(๖) Do's ควรปฏิบัติ :

ใช้ทรัพยากร และงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ :

ไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และใช้งบประมาณซ้ำซ้อน

โดยมีตัวอย่างในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมของเทศบาลเมืองสะเตงนอก รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเสรี เรืองกาญจน์)

นายกเทศมนตรีเมืองสะเตงนอก

ตัวอย่างการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่
(แนบท้ายประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก เรื่อง แนวปฏิบัติ Do's and Don'ts
การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเทศบาลเมืองสะเตงนอก ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖)

.....

๑. Do's ควรปฏิบัติ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่าง

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ และบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงานบุคคล การจัดทำและบริหารแผนพัฒนาท้องถิ่น การตราเทศบัญญัติ การบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ และการจัดบริการสาธารณะฯลฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติและจัดบริการสาธารณะที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะโดยอ้างอิงฐานข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลประชากร อาชีพ อายุ รายได้ ฯลฯ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ รongรับการจัดบริการสาธารณะอย่างเหมาะสม และเท่าเทียม

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งพัฒนาระบบการให้บริการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการให้บริการที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สภาพ และสถานะทางร่างกาย เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทั้งอาจมีการนำแนวคิด วิธีการในการบริหารจัดการที่ดี และเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือสำหรับประชาชน การจัดระบบคิว การจัดทำระบบแผนที่ภาษี

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม จนเกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เสมอภาค และเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่าง

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง มีการแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือใช้ดุลพินิจนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในการบริหารงานและจัดบริการสาธารณะ เช่น อนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร โดยไม่เป็นไปตามกฎหมายควบคุมอาคาร หรือมีการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อไม่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเลือกปฏิบัติในการบริหารงาน เช่น การประชุมประชาคมท้องถิ่น เลือกเชิญเฉพาะพวกพ้อง เครือญาติ เพื่อรับฟังและร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้โครงการ/กิจกรรมที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย มีลักษณะที่เอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการจัดทำหรือปรับปรุงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เช่น ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก และเยาวชน อันส่งผลให้การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนเกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่ครบถ้วนและทั่วถึง

/(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการกำหนดมาตรการ แนวทางปฏิบัติ หรือการจัดทำคู่มือการใช้งานตามกฎหมายอย่างเหมาะสม ทำให้การบังคับใช้กฎหมายและการจัดบริการสาธารณะเกิดความเหลื่อมล้ำ ขึ้นอยู่กับ/อยู่ภายใต้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาคและรวดเร็ว เช่น ไม่มีการปรับปรุงเทศบัญญัติ รวมถึงประกาศที่ล่าสมัย ไม่มีการพิจารณาปรับลดขั้นตอน กระบวนการ และระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน

๒. Do's ควรปฏิบัติ : รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ตัวอย่าง

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการ แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้างในงานนั้นๆ เช่น กำหนดให้มีการจัดทำแบบรับรองการตรวจสอบการเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการปฏิบัติ และแจ้งข้อพึงระวังต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ และรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ โอกาสการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคม เช่น การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน หรือเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทัศนคติในการประหยัดแก่ประชาชนทั่วไปในการแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่างๆ ตามปกติประเพณีนิยม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพยายามใช้วิธีการแสดงออกโดยใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพรหรือใช้บัตรแสดงความเสียใจแทนการให้ของขวัญ

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ รวมทั้งกำหนดกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ ระเบียบของการใช้ และการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด วางระบบการจัดทำทะเบียนการเบิกใช้ทรัพย์สิน ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ และง่ายต่อการตรวจสอบ

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ เอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง

ตัวอย่าง

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าเป็นการต่างตอบแทนหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตนระหว่างกัน เช่น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง จ้างบุคคลเข้าทำงาน หรือทำกิจการประเภทต่างๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่ว่าโดยตนเองหรือผ่านทางผู้อื่น ที่มีความสัมพันธ์ทางการบริหารกิจการ หุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น เชิงการอุปการะเลี้ยงดูต่อกัน เครือญาติ พวกพ้อง รวมถึงการกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ตามกฎหมายอีกด้วย

/(๒) ผู้บริหารและบุคลากร...

(๒) ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกรับเงิน หรือยอมรับเงิน ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ โดยมีเจตนาที่จะแลกกับการอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงาน ประโยชน์อื่นๆ เช่น การเรียกรับส่วนแบ่งจากเงินโบนัส การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับจ้าง รวมทั้งการละเลยต่อการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ และการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และไม่มีการดำเนินการควบคุมทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ และเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้เรียบร้อย ไม่มีการจัดทำ รายงาน การตรวจพัสดุประจำปีโดยเปิดเผย อันส่งผลให้มีการใช้เวลา ทรัพย์สินหรืองบประมาณของทาง ราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ญาติมิตร หรือพวกพ้อง เช่น มีการนำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้เป็นรถส่วนตัว การนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ กลับไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้เป็นการใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

๓. Do's ควรปฏิบัติ : ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
ตัวอย่าง

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุ ให้ประชาชนได้รับทราบผ่านเว็บไซต์และช่องทางต่างๆ ตามบริบทของพื้นที่ เช่น แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีตามวงรอบที่กฎหมาย ระเบียบกำหนด แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ และรายงานผลการจัดซื้อ จัดจ้างรายเดือนและรายปี

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการประชุมที่เปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุม เพื่อจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สามารถติดตามการดำเนินงานได้ เช่น จัดให้มีการ ถ่ายทอดสดการประชุมสภาท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ ผ่านหอ กระจายข่าวเสียงตามสาย วิทยุชุมชน เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ครอบคลุมทุกประเด็น เช่น การสรรหา การย้าย การโอน การเลื่อนขั้น ระดับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทุนการศึกษา

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงข้อมูล ที่เกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะหรือการให้บริการต่างๆ รวมทั้งประกาศเผยแพร่ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาแล้วเสร็จให้ได้รับทราบ รายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานเป็นระยะ ผ่านสื่อเครื่องมือ ประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่บิดเบือนข้อมูล ปกปิด และให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ
ตัวอย่าง

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจงใจปกปิดข้อมูล ที่เป็นประโยชน์และมีผลกระทบต่อ ประชาชน หรือมีการเปิดเผยแต่ไม่คำนึงว่าประชาชนจะสามารถเข้าถึงหรือรับรู้ข้อมูลข่าวสารนั้นได้หรือไม่ เช่น มีการปิดประกาศไว้ในตู้ที่มีกระจกใสคลุมบัง ทำให้ประชาชนหรือบุคคลทั่วไปไม่สามารถเปิดดู รายละเอียดของเอกสาร หรือมีการเปิดเผยข้อมูลเมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการแจ้งให้ประชาชนทราบถึงวิธีการใช้สิทธิเข้าร่วมรับฟัง การประชุมสภาท้องถิ่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการประชุมและผลการดำเนินงาน ของสภาท้องถิ่น รวมถึงมีการแก้ไขหรือเขียนรายงานการประชุมสภาท้องถิ่นอันเป็นเท็จโดยไม่มีการประชุมจริง

/ (๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...

(๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง ล่วงหน้า ไม่แจ้งผลการประเมินประเภทต่างๆให้ผู้ถูกประเมิน ผู้เข้ารับการคัดเลือกทราบ และไม่เปิดเผย ตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างเพื่อให้เกิดการย้าย โอนที่โปร่งใส หรือถ้าหากมีการเปิดเผยก็จะประกาศให้ทราบ ในวงจำกัดเท่านั้น

(๔) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ บริการสาธารณะและชี้แจงสิทธิของประชาชนในการใช้บริการต่างๆให้รับทราบ หรือประชาสัมพันธ์แต่ไม่ คำนึงถึงความสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล เช่น ไม่มีการชี้แจงสิทธิขั้นตอน เอกสาร แผนผังแสดงขั้นตอน และระยะเวลาในการให้บริการ การอนุมัติ อนุญาต

๔. Do's ควรปฏิบัติ : กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคัดค้าน

ตัวอย่าง

(๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผล ข้อเสนอต่างๆ จากการประชุม รับฟังความคิดเห็น ของประชาชนไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย

(๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร ประชาชน ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

(๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีและปรับปรุงประกาศสภาท้องถิ่นเรื่องระเบียบ ว่าด้วยการให้ประชาชนเข้าฟังการประชุมและการปรึกษาของสภาท้องถิ่นตามระเบียบฯ ให้มีความเหมาะสม กับบริบทแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภา ท้องถิ่น รวมทั้งประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวันเวลาและกำหนดการประชุมสภาท้องถิ่น

(๕) ผู้บังคับบัญชาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้มีการมอบอำนาจเพื่อกระจาย อำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม ซึ่งไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ มากเกินความจำเป็น ดังนี้

- เพิ่มการมอบอำนาจบางเรื่องให้ระดับรองผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานท้องถิ่นในการ อนุมัติ อนุญาต

- จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้รักษาราชการแทน กรณีไม่อาจปฏิบัติงานได้

- กรณีการลงนามอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายเฉพาะ มีการจัดทำบัญชีสรุปการมอบอำนาจ แบนท้ายคำสั่ง

- กรณีอำนาจเฉพาะของผู้บริหารไม่สามารถมอบอำนาจได้ หรือผู้บริหารท้องถิ่นมอบอำนาจ ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงให้จัดทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่ละเลย เพิกเฉย แก้ไขปัญหาเดือดร้อนของประชาชน

ตัวอย่าง

(๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยไม่ดำเนินการ ปิดกั้นภาคประชาชนในการชี้แจงและ รับฟังความคิดเห็น กรณีที่จะดำเนินโครงการที่มีผลกระทบอย่างกว้างขวางในท้องถิ่น เช่น การสร้างสถานที่ กำจัดขยะสร้างถนน หรือคันกั้นน้ำ รวมทั้งเพิกเฉยต่อการนำข้อเสนอจากการประชุมประชาคมไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม โดยปราศจากการชี้แจงเหตุผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ

/ (๒) ผู้บริหารองค์กร...

(๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงเคยต่อการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานที่ได้รับการสะท้อนจากบุคลากรหรือประชาชน หรือรับฟังแต่พวกพ้องบุคคลใกล้ชิด เช่น ไม่จัดให้มีแบบสอบถามหรือช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจต่อการ บริหารหรือบริการสาธารณะที่เหมาะสม

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปิดกั้นการตรวจสอบติดตามของประชาชนในการเข้าถึง ข้อมูลการประชุมสภาท้องถิ่น เช่น ไม่ให้เข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่นหรือมิได้มีการเผยแพร่รายงาน การประชุมของสภาท้องถิ่นผ่านช่องทางที่เหมาะสม หรือมิได้จัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

(๔) ผู้บังคับบัญชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวบอำนาจไว้ที่ตนเองเพียงผู้เดียว ละเลย การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจในการอนุมัติ อนุญาต และการ จัดบริการสาธารณะ เช่น ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ปรับปรุงแนวทางการมอบอำนาจให้มีความเหมาะสม รวมทั้งไม่มีการสอบทาน ตรวจสอบติดตามการใช้อำนาจภายหลังการมอบอำนาจ

๕. Do's ควรปฏิบัติ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตัวอย่าง

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกลไก และกระบวนการประเมินผลการบริหารและ ปฏิบัติราชการ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนบริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาประเมินในมิติต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ ความคุ้มค่า ของภารกิจ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินบุคคล โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ กจ. กท. หรือ ก.อบต. กำหนด

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุดุพริบตาและเพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถให้หน่วยงานของรัฐ โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการ จัดทำแผนการบริหารจัดการ ความเสี่ยง ติดตามประเมินผล รายงานผล และพิจารณาทบทวนแผนการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ ควรวิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงภายใต้สภาพพื้นที่ บริบท เงื่อนไข ตามความเสี่ยงด้านต่างๆของตนเอง

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยกำหนดให้มี หลักเกณฑ์ วิธีการในการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์หลากหลายช่องทาง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เพื่อดำเนินการตามกระบวนการให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการแจ้งผลกลับไป ยังผู้ร้องเรียนทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการจัดทำฐานข้อมูล เรื่องร้องเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหา ในลักษณะเดิมขึ้นอีก

/(๖) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...

(๖) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการให้บริการในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยการนำข้อมูลและระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจองคิวออนไลน์จุดบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) การชำระภาษีผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การจัดให้มีบริการเชิงรุกในรูปแบบการให้บริการเคลื่อนที่ลงไปในระดับชุมชน

(๗) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตาม และประเมินผลการให้บริการอย่างเป็นระบบ เช่น จัดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ณ จุดให้บริการในรูปแบบที่ง่ายและสะดวก รวมทั้งมีการประมวลผล สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายเดือน หรือรายไตรมาส พร้อมทั้งเผยแพร่ให้บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

**Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ผลกระทบหรือความเสียหาย
ตัวอย่าง**

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และความตระหนักที่เป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ การมีระบบประเมินที่ดี การยกย่องหรือมอบรางวัลให้กับผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมถึง การไม่กำหนด/ปรับปรุงตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และละเลยในการติดตามและประเมินผลด้านต่างๆ

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไม่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงาน ขาดการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบกับแรงจูงใจหรือการให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลบุคคลไม่มีการพิจารณาตามภาระงานหรือผลงาน แต่ประเมินตามความพอใจเนื่องจากเป็นบุคคลใกล้ชิด หรือพรรคพวก

(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีบุคลากรในตำแหน่งงานตรวจสอบภายใน หรือไม่มีการมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวตามความเหมาะสม ละเลยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบมีความรู้อย่างเพียงพอต่อการควบคุมและบริหารจัดการความเสี่ยง มีการลอกเลียนแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จนไม่ทราบความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่แท้จริงของตนเอง

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยเมื่อมีผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรือคาดว่าจะเดือดร้อนหรือเสียหายจากการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่ให้ความใส่ใจต่อการหาทางแก้ไข บรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือ เยียวยาปลดเปลื้องทุกข์ในเวลาอันสมควร เช่น กำหนดช่องทางการร้องเรียนที่มีลักษณะเข้าถึงยาก สร้างขั้นตอนเกินความจำเป็นและไม่สะดวกต่อผู้ได้รับความเดือดร้อน

(๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงช่องทางกระบวนการ และระยะเวลาดำเนินการในการร้องเรียน ร้องทุกข์ ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น คู่มือฉบับประชาชน แผ่นพับ แผ่นผังแสดง ณ จุดบริการ

(๖) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการตามรูปแบบเดิมที่มีความล่าช้า หรือมีการใช้เอกสารจำนวนมาก มีระยะเวลาในการพิจารณานาน เพราะต้องผ่านหลายขั้นตอน ขาดการปรับปรุงทบทวนพัฒนาคุณภาพในการให้บริการตามความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการที่สะดวก รวดเร็ว

/(๗) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...

(๗) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นของประชาชนมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพการบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. Do's ควรปฏิบัติ : ใช้ทรัพยากร และงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า ตัวอย่าง

(๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างรอบด้าน ตามความจำเป็นและผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ และให้ความสำคัญกับการประสานแผนในแต่ละระดับ เพื่อการจัดทำแผนในพื้นที่ที่มีความสอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกัน สามารถนำโครงการ กิจกรรมที่เกื้อหนุนการพัฒนาประสานเข้าสู่แผนพัฒนาในระดับสูงขึ้นไปได้ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น สามารถอธิบายผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และอื่นๆ

(๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๔) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำระบบบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยไม่เกิดผลเสียแก่ภารกิจ

(๕) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงภารกิจ ที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสิทธิความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันและการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำหรือการสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มด้วย เช่น การทำทางลาดสำหรับคนพิการ

Don'ts ไม่ควรปฏิบัติ : ไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และใช้งบประมาณซ้ำซ้อน ตัวอย่าง

(๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตน หรือคัดลอกวิสัยทัศน์ดังกล่าวมาจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และไม่มี การบูรณาการและประสานแผนพัฒนาประเภทต่างๆ ในระดับพื้นที่ ละเลยการทบทวนหรือปรับปรุงโครงการ กิจกรรมที่เกื้อหนุนการพัฒนาให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป หรือหน่วยงานอื่นๆ ต่างคนต่างทำจนเกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณ

(๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานโครงการและกิจกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายให้ชัดเจนและเหมาะสม ตามมาตรฐานการบริหารหรือการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ

/(๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น...

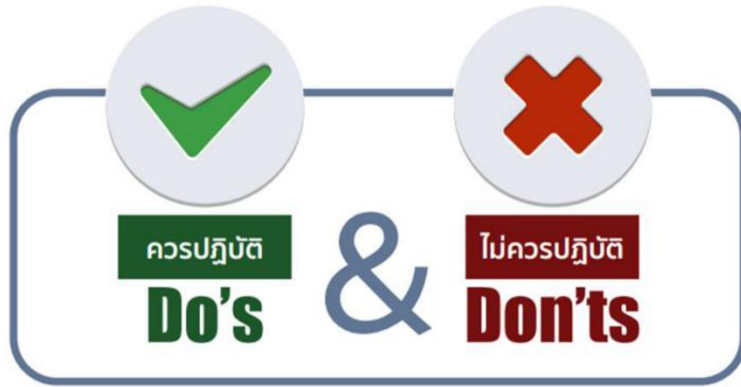
(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่จำเป็น ต้องใช้ในการบริหาร เช่น ระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอย ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เพื่อจัดการด้านการเงิน การบัญชี การคลัง และการจัดเก็บภาษีประเภทต่างๆ รวมถึงไม่มีการกำหนดแผนงาน ทิศทาง เป้าหมายในการบริหารทรัพยากรที่ชัดเจน

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดตั้ง คำนวณงบประมาณในการดำเนินโครงการ กิจกรรมในวงเงินประมาณที่สูงกว่าที่ควรจะเป็น ไม่คุ้มค่า ละเลยการตรวจสอบต้นทุนในการปฏิบัติงานและการ ดำเนินโครงการใช้งบประมาณและทรัพยากรฟุ่มเฟือย

(๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด ต่อผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ไม่คำนึงถึงการช่วยเหลือประชาชนตามระเบียบ ให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ในลักษณะซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งใช้งบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยในภารกิจที่ไม่มีความจำเป็น เช่น ทำทางจักรยานบนถนนตามกระแสโดยไม่สามารถใช้งานได้จริง แจกผ้าห่มกันหนาวซ้ำซ้อนกับหน่วยงาน องค์กร มูลนิธิการกุศลอื่น จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ล้าสมัย จัดทำและติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์งานเดียวกันซ้ำซ้อน กับหน่วยงานอื่น จัดสร้างอาคาร สถานี และสิ่งก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่เกินความจำเป็น หรือไม่สามารถ ใช้ประโยชน์ได้จริง ปรับปรุงภูมิทัศน์ตามไหล่ทาง เกาะกลางโดยไม่สอบถามความต้องการของประชาชน

.....

แนวปฏิบัติ



การปฏิบัติตนเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา
และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม



ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติ

1

ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม จนเกิดความ
เหลื่อมล้ำ ไม่เสมอภาค และเลือกปฏิบัติ

รับผิดชอบหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า
ประโยชน์ส่วนตัว

2

ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ เอื้อประโยชน์ให้ตนเอง
และพวกพ้อง

ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

3

ไม่บิดเบือนข้อมูล ปกปิด และให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ

กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคัดค้าน

4

ไม่ละเลย เพิกเฉย แก้ไขปัญหาเดือดร้อนของประชาชน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
มีประสิทธิภาพ

5

ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ผลกระทบ
หรือความเสียหาย

ใช้ทรัพยากร และงบประมาณของทางราชการ
อย่างประหยัด คุ่มค่า

6

ไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ
และใช้งบประมาณซ้ำซ้อน