

แบบรายงานการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล
และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ประจำปี ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ชื่อหลักสูตร

๑.๑ โครงการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล
และลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๑

๒. หน่วยงานผู้จัด

๒.๑ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

๓. ระยะเวลาการฝึกอบรม

๓.๑ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

๔. สรุปเนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการศึกษาอบรม

๔.๑ ได้ฟังบรรยายหัวข้อ

- การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดย ปลัดสุเทพ หนูรอด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน
- คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดย ปลัดสุเทพ หนูรอด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน
- ประโยชน์ซบซ้อน/การต่อต้านการทุจริต/ความโปร่งใส โดยปลัดสุเทพ หนูรอด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน
- อบรมและศึกษาดูงาน ณ อบต.ควนเมา เรื่อง การบริหารจัดการขยะ ภายใต้แนวคิด ”ไม่มีถังขยะข้างถนน ไม่มีคนเก็บขยะ ไม่มีที่ทิ้งขยะ แต่ชุมชนสะอาด” โดยวิทยากรจาก อบต.ควนเมา
- ศึกษาดูงาน ณ อบต.เขากอบ เรื่อง การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยวิทยากรจาก อบต.เขากอบ
- ศึกษาดูงาน ณ ชุมชนบ้านหิ่เพ็ง เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยวิทยากรจาก ชุมชนบ้านหิ่เพ็ง
- ศึกษาแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ น้ำพุร้อน คลองท่อม จ.กระบี่

(รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้)

๕. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและศึกษาดูงาน และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

๕.๑ คณะผู้บริหาร และบุคลากรอบต.หนองหงส์ ได้ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการอบรมเพื่อการบริหารจัดการที่ดีนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

๕.๒ คณะผู้บริหาร และบุคลากรอบต.หนองหงส์ มีความรู้ในด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

๕.๓ คณะผู้บริหาร และบุคลากรอบต.หนองหงส์ สามารถนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตามรอยเท้าพ่อ นำสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และนำวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ให้พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน เกิดความสามัคคีในการบริหารและปฏิบัติงาน

๕.๔ เสริมสร้างความเข้าใจอันดี เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร สมาชิกอบต. และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ประสบการณ์ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวนวิรัตน์ พรหมศรี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน

รายงานผลการอบรม โครงการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหารสมาชิกสภา
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



การฝึกอบรมวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ ๐๙:๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมเทพทาโร วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง
บรรยายโดย วิทยากร นายสุเทพ หนูปลอด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน
อำเภอนาเคียน จังหวัดนครศรีธรรมราช

เรื่อง การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล



สวัสดีครับ ท่านนายก คณะผู้บริหาร ท่านปลัด ข้าราชการ สมาชิกอบต. และพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองหงส์ทุกท่าน นับเป็นโอกาสที่ดีที่เราได้มาพบปะกันเอาเป็นว่าวันนี้เรามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
นะครับ

การกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ดีมาก ริเริ่มโดยพรรคประชาธิปัตย์ได้ไปดูงานที่ต่างประเทศ และคิดว่า
ประเทศจะพัฒนาได้จะต้องมีการกระจายอำนาจ จึงได้นำมาปรับใช้และเป็นที่มาของการจัดตั้ง พรบ.สภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ.๒๕๓๗

หลักการกระจายอำนาจเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในการถ่ายโอนภารกิจของรัฐให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และยังเป็นแนวทางในการเตรียมการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจาย
อำนาจ เช่น การเพิ่มศักยภาพทางการคลังท้องถิ่นโดยการกำหนดสัดส่วนของรายได้ที่รัฐบาลจะต้องจัดสรร
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ของรายได้ของรัฐบาลภายในปีงบประมาณ
๒๕๔๙ การถ่ายโอนบุคลากรและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การพัฒนาขีดความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ภาพรวมของการกระจายอำนาจของไทยในปัจจุบันยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร รัฐบาลมิได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจอย่างจริงจังเท่าใดนัก ส่วนราชการจำนวนมากพยายามจะขอชะลอการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนอกจากนี้ การกระจายอำนาจด้านบุคลากรและด้านการคลังก็ยังไม่คืบหน้าเช่นกัน บุคลากรและงบประมาณของรัฐจำนวนมากยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการกลาง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจของไทยในอนาคต

เรื่องการให้บริการด้วยใจ

ความหมายของการบริการ คือ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุข และความสะดวกสบายหรือเกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้น ทั้งยังเกิดจากความเอื้ออาทร มีน้ำใจ ไมตรี เปี่ยมด้วยความปรารถนาดี ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความสะดวกรวดเร็ว หลักของการให้บริการนั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ ได้ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการไปโดยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุก และไม่สร้างความยุ่งยากให้แก่ผู้ใช้บริการ

องค์ประกอบของการบริการ ลักษณะของการให้บริการ

- ความเต็มใจที่จะให้บริการ
- ความพร้อมที่จะให้บริการ
- มีการติดต่ออย่างต่อเนื่อง
- ปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเป็นอย่างดี

การเข้าถึงบริการ ประกอบด้วย

- ผู้ใช้บริการเข้าใช้หรือรับบริการได้สะดวก
- ระเบียบขั้นตอนไม่ควรมากมายและมีความซับซ้อนเกินไป
- ผู้บริการใช้เวลารอคอยไม่นาน
- อยู่ในสถานที่ที่ผู้ใช้บริการสามารถเข้าติดต่อได้สะดวก

ความสุภาพอ่อนโยน ประกอบด้วย

- การแสดงสุภาพต่อผู้ใช้บริการ
- ให้การต้อนรับที่เหมาะสม
- ผู้ให้บริการมีบุคลิกภาพที่ดี

เรื่องหลักธรรมาภิบาล

อาจเรียกได้ว่า การบริหารบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ที่รู้จักกันในนาม “การปกครองที่เป็นธรรม” นั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมมนุษย์เป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุขสันติวิธีและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

๑. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง โดยการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ถือปฏิบัติ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมี ระเบียบวินัย

๓. หลักความโปร่งใส คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบความ ถูกต้องได้ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของรัฐบาลและภาคเอกชนปลอดจาก การทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความคิดเห็น โดยเปิด โอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงประชามติหรืออื่นๆ จะช่วยให้เกิดความร่วมมือ กันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบต่อ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างดี โดยมุ่ง ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ และพร้อมปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด จะต้องยึดหลักความ ประหยัดและความคุ้มค่า

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ (คู่มือประชาชน)

เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระให้แก่ประชาชน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น ซึ่งเป็นเสมือนกฎหมายกลาง ที่จะ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต การจัดให้มีช่องทางในการรับคำขอ ณ จุดเดียว และให้ ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขออนุญาตกับประชาชน

เมื่อไปติดต่อขอรับบริการตามหน่วยราชการต่างๆ จะพบกับ “คู่มือสำหรับประชาชน” ที่จะทำให้ ประชาชนผู้รับบริการทราบถึงวิธีการยื่นคำขอ ขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณา เอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ ยื่นพร้อมคำขอ และ ค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่จะติดประกาศไว้ให้เห็น สิ่งเหล่านี้ทำให้การปฏิบัติราชการมีความ ชัดเจน โปร่งใส ไม่คลุมเครือ ด้วยการลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง จะอำนวยความสะดวกประชาชน ให้สามารถยื่นคำขอผ่านทาง “สื่ออิเล็กทรอนิกส์” แทนการยื่นคำขอด้วยตนเองได้

ในการรับคำขอเจ้าหน้าที่ผู้รับคำขอจะต้องตรวจสอบคำขอและเอกสารให้ถูกต้องครบถ้วน หาก พบว่าเอกสารไม่ถูกต้องหรือขาดเอกสารใด ต้องรีบแจ้งให้ประชาชนผู้มารับบริการทันที หากไม่สามารถแก้ไข เพิ่มเติมได้ในขณะนั้น ต้องบันทึกข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่ต้องยื่นเพิ่มเติม พร้อมกำหนดเวลาที่ประชาชน ผู้รับบริการต้องดำเนินการไว้ด้วย ซึ่งเจ้าหน้าที่จะสามารถขอเอกสารเพิ่มเติมได้เพียงครั้งเดียวนั้น เพื่อเป็นการ ลดความล่าช้าในเรื่องการพิจารณาเอกสารของเจ้าหน้าที่ลง

การพิจารณาคำขอของหน่วยงานราชการต้องดำเนินการให้เสร็จตามที่ได้ประกาศไว้ ในคู่มือสำหรับ ประชาชน และต้องแจ้งให้ประชาชนผู้รับบริการทราบภายใน ๗ วัน หากไม่สามารถพิจารณาเสร็จภายใน กำหนด ก็ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ประชาชนผู้รับบริการทราบด้วย

นอกจากนี้ หน่วยงานราชการยังต้องทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตทุก ๕ ปี หาแนวทาง ในการต่ออายุใบอนุญาตแบบอัตโนมัติ และเมื่อมีการออกใบอนุญาตแล้ว จะต้องมีการตรวจสอบว่าการดำเนิน กิจการเหล่านั้น ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนด้วย

สิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้ประชาชนจะได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนใน ขั้นตอนและระยะเวลาในการขอรับบริการ สามารถวางแผนการดำเนินธุรกิจได้อย่างชัดเจน รวมไปถึง เกิดความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ด้วยการลดดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาให้ประชาชน ทราบ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นหัวใจสำคัญของ พ.ร.บ. นี้ นั่นก็คือ “การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน”

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

แนวทางการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายในโดยรู้ได้เฉพาะตน และการถือเอา เป็นหลักเทียบทางข้อความประพฤติปฏิบัติหรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์กรนั้น หรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่า ข้อความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ชั่ว ข้อความประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำ อะไร ไม่ควรทำ”

โดยสรุป “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่ องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกใช้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรืออาชีพ เดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม

ความสำคัญและที่มาของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของ ประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และ ความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยให้ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้นการที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มี ความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นทุกคน หากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกอย่าง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใส่เกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลได้อย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน ตลอดจนเพิ่มอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น โดยมีบทบัญญัติให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาคาชาตจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงกำหนดบทบัญญัติในมาตรา ๗๗ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคน

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน

- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์

- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการ

ทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน

โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลา

ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีรัฐ ภาคเอกชน

และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และ

หน่วยงาน

- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษา

ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๓. พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง - การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม

- การให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว และตรงต่อเวลา

- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

๔. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง - การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๕. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของ

ตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

วิธีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควรไปดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและ

จริยธรรมเพิ่มเติมจากที่ ก.ถ. กำหนด เพื่อใช้สำหรับหน่วยงานของตนเองตามความต้องการและสอดคล้องกับ

หน้าที่ ภารกิจ และสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้ได้มาตรฐานทางคุณธรรมและ

จริยธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและ

จริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนอย่างใดก็ได้ แต่ที่

สำคัญควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำด้วย หรืออาจใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้

เสนอเป็นตัวอย่างไปพิจารณาปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. พิจารณาจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย

ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนประชาชน

๒. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำตั้งแต่เริ่มต้นด้วยวิธีการระดมสมองหรือจัดสัมมนาอบรมเพื่อจะได้

ร่วมรับรู้เข้าใจในความหมาย เนื้อหา สามารถซึมซับคุณค่าหรือความสำคัญของสิ่งที่ตนได้จัดทำขึ้น

๓. ในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มีปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงและนำมาประกอบการพิจารณาจัดทำในหลายมิติ ดังที่ได้รวบรวม

เสนอแนะเป็นแนวทางไว้แล้ว

๔. เมื่อได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จัดทำเป็นประกาศ และแจ้งให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนทราบ

ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติตนและหลักการปฏิบัติงาน และให้ติดประกาศโดยเปิดเผย

ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญและจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีด้วยกัน ๓ ประการ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการจัดทำ : ร่วมคิด

๒. การมีส่วนร่วมต้องมาจากความต้องการของข้าราชการหรือพนักงาน : ร่วมทำ

๓. การมีส่วนร่วมที่จะปฏิบัติให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ : ร่วมปฏิบัติ

ปัจจัยเสริมสร้าง

๑. ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนให้รับรู้และเข้าใจอย่างแจ่มชัดว่าการประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานของตนเป็นอย่างไร พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่พึงละเว้น
๒. การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นในรูปแบบเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ การประกาศเกียรติคุณ การประกาศชื่อทางสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้มาตรการที่ควรดำเนินการ ควบคู่ไปกับการยกย่องให้รางวัล คือ การไม่สนับสนุนผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้กระทำดี
๓. การเป็นแบบอย่าง (model) คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็น โดยจุดเน้นสำคัญ คือ ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
๔. การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันรณรงค์ให้เกิดการถือปฏิบัติ
๕. การจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ การจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่น ประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่น โดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจัดให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือตัดสิน จะทำให้เกิดพลังผลักดันจากภายนอกได้อีกส่วนหนึ่ง
๖. การประชาสัมพันธ์ คือ เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ กระจายข่าวในรูปแบบของสื่อประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคมได้รับทราบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร เช่น จัดทำโปสเตอร์ ติดประกาศ ทำจดหมายข่าว แผ่นพับ วิดิทัศน์ เป็นต้น
๗. การศึกษาดูงาน คือ การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีได้หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของหน่วยงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวของเจ้าหน้าที่เอง
๘. นำหลักธรรมหรือคำสอนของศาสนาต่างๆ มาใช้กับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรื่อง ประโยชน์ทับซ้อน/การต่อต้านการทุจริต

ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงิน หรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น
๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น
๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยนต์ หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวตักหน้าไว้ก่อน เป็นต้น
๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชี แต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น
๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาซึ่งงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารพ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ ประมวล

จริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๓

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น

- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้งทีผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

- หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

- ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

- หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

- หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก
 - ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
 - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
 - แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
 - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

▶ นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

• **ผลประโยชน์ส่วนตัว (private interest)** – “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตัว” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาติคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตัวมี๒ประเภทคือที่เกี่ยวข้องกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน (non-pecuniary)

- ผลประโยชน์ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่นสัมปทานส่วนลดของขั้วหรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

• **หน้าที่สาธารณะ (public duty)** – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

• **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตัวจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตัวที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

• **ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** องค์การสากลคือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

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

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุพติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยเพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ที่ทับซ้อนได้

▶ **หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

• **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ** : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมาย และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพจุดยืนทางการเมืองเผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

• **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด** : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหาเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์ยกย่องเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการ

เปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

• **ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง** : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบ ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

• **สร้างวัฒนธรรมองค์กร** : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ปกป้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผย เพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดชอบทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

▶ **แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

• **กรอบการทำงาน** เป็นวิธีการกว้างๆไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนาฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอสหภาพการค้าพรรคการเมืองฯ) การทำงานเสริมความเป็นอธิ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยงเช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างการตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบประมาณ การปรับการลงโทษการให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานโยบายและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์กรประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนั้นก็กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อ การร่วม

ทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและเอาใจใส่ จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง (๑)พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอ ที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (๒)ชี้แจงหน้าที่ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๓)พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุงจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดชอบที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุงจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความร่วมมือนอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ



วันแรกของการเดินทาง (๒๐ กันยายน ๒๕๖๑)

พร้อมกันหน้า อบต.หนองหงส์ และออกเดินทาง เวลา ๐๗:๓๐ น. โดยออกจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ไปยังจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ โดยสารโดยสารรถตู้

อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา อ.รัชฎา จ.ตรัง เรื่อง การบริหารจัดการขยะ ภายใต้แนวคิด ”ไม่มีถังขยะข้างถนน ไม่มีคนเก็บขยะ ไม่มีรถขนขยะ ไม่มีที่ทิ้งขยะ แต่ชุมชนสะอาด



กล่าวต้อนรับโดย นายสมชาย แก้วเพ็ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา นางสปีน ชาญไชย หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา และหัวหน้ารับผิดชอบโครงการจัดการขยะ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและเป็นผู้ดำเนินการประชุม



ประวัติของความเป็นมาของโครงการ

ตำบลควนเมา เป็นตำบลเก่าแก่ดั้งเดิมของจังหวัดตรัง เดิมชื่อควนชะเมาเนื่องจากมีต้นชะเมาเป็นจำนวนมาก ต่อมาก็ได้เพี้ยนเสียงมาเหลือแค่ควนเมาจนถึงปัจจุบัน ตำบลควนเมาเป็นตำบลที่มีนโยบายการแก้ไขปัญหาขยะในตำบลทุกหมู่บ้าน โดยการรณรงค์การคัดแยกขยะ ภายใต้แนวคิด “ไม่มีถังขยะข้างถนน ไม่มีคนเก็บขยะ ไม่มีรถขนขยะ ไม่มีที่ทิ้งขยะ แต่ชุมชนสะอาด” เนื่องจากทาง อบต.ควนเมาไม่มีพื้นที่ในการจัดการขยะจึงทำให้เกิดแนวคิดการจัดการขยะขึ้นมาว่าจะทำอย่างไรให้คนในพื้นที่เป็นคนจัดแยกขยะก่อนเป็นด่านแรกโดยไม่ผลักภาระให้แก่ อบต.เพียงอย่างเดียวเพราะหน้าที่พลเมืองและ อบต.มีหน้าที่รักษาสิ่งแวดล้อมด้วยกันทั้งคู่ จนไปถึงว่าจะทำอย่างไรเพื่อไม่ให้มีถังขยะเลยใน อบต.ควนเมา เนื่องจาก อบต.ไม่มีเจ้าหน้าที่เพียงพอและไม่มีรถในการใช้เก็บขยะซึ่งตำบลควนเมา มีจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน และกำหนดให้บ้านกลาง หมู่ที่ ๒ ตำบลควนเมา เป็นหมู่บ้านนำร่องในการแก้ไขปัญหาขยะในครัวเรือน/ชุมชน

โดยเริ่มจากการให้ความรู้แก่ประชาชนในหมู่บ้านเรื่องประโยชน์ของการจัดการขยะที่ต้นทาง ประเภทของขยะ การคัดแยกขยะอินทรีย์ ขยะมีพิษ ฯลฯ โดยเริ่มต้นจากครัวเรือนทุกครัวเรือน สร้างจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพแวดล้อม ซึ่งในปัจจุบัน บ้านกลาง มีจำนวน ๑๒๒ ครัวเรือน ประชากร ๓๔๑ คน ครัวเรือนแต่ละครัวเรือนจะทำการคัดแยกขยะ และนำไปส่งให้กรมการบริหารกลุ่มกองทุนขยะรีไซเคิล ณ ศาลาอเนกประสงค์หมู่บ้าน เพื่อขายให้กับผู้มารับซื้อ ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน ช่วยเหลือชุมชน ซึ่งกันและกัน

ประเภทของขยะ

๑. ขยะย่อยสลายได้ เช่น เศษอาหารและพืชผักที่เหลือจากการรับประทานอาหาร และการประกอบอาหารสามารถนำไปหมักทำปุ๋ยได้
๒. ขยะรีไซเคิลหรือขยะที่สามารถนำไปขายได้ เช่น แก้ว กระดาษ พลาสติก โลหะ
๓. ขยะทั่วไป เป็นขยะที่ย่อยสลายยากและไม่คุ้มค่าในการนำไปรีไซเคิล เช่น กล่อง นม เปลือกลูกอม ถูขนม ถูพลาสติก
๔. ขยะพิษ หรือขยะมีพิษที่ต้องเก็บรวบรวมแล้วนำไปกำจัดอย่างถูกวิธี เช่น ครอบงายฆ่าแมลง หลอดไฟ ถ่านไฟฉาย

แนวคิดพื้นฐาน

ขยะมูลฝอยที่เราพบเห็นกันในชีวิตประจำวันนั้น เกิดจากครัวเรือน สถานประกอบการ รวมไปถึงสถานที่สาธารณะ ดังนั้นเราจึงต้องมีการจัดการขยะมูลฝอยแบบผสมผสานที่เน้นการลด การคัดแยก และการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การลดระดับการใช้ในปัจจุบัน ควบคุมปริมาณการใช้ให้อยู่ในสัดส่วนที่พอเหมาะเพื่อเป็นการลดปริมาณมูลฝอยที่เกิดขึ้น เช่น การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การใช้ผ้าเช็ดหน้าแทนการใช้ทิชชู ใช้ปิ่นโตแทนการใช้โฟมการไม่รับถุงพลาสติก การเลือกซื้อบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หลีกเลี่ยงการซื้อวัสดุสิ้นเปลืองแบบใช้ครั้งเดียว

การใช้ซ้ำการนำสิ่งของที่ใช้แล้วมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า เช่น การใช้กระดาษทั้งสองหน้า การใช้ภาชนะที่สามารถใช้ซ้ำได้ การใช้บรรจุภัณฑ์ซ้ำหลายครั้งก่อนทิ้ง การเลือกซื้อสินค้าที่สามารถใช้ซ้ำได้ การดัดแปลงของเหลือใช้มาใช้ประโยชน์ การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ใช้ได้ใหม่

การคัดแยกขยะมูลฝอยแต่ละประเภท ทั้งที่บ้าน โรงเรียน และสำนักงาน เพื่อนำวัสดุที่ยังสามารถนำกลับมาใช้ใหม่หมุนเวียนกลับมาเข้าสู่กระบวนการผลิตตามกระบวนการของแต่ละประเภท เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ขยะรีไซเคิลแยกโดยทั่วไปได้ ๔ ประเภท คือ แก้ว กระดาษ พลาสติก และโลหะ/อโลหะ โดยการเลือกสินค้าที่มาจากวัสดุที่สามารถรีไซเคิลได้ หรือการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการคัดแยกขยะ และการนำขยะรีไซเคิลเข้าสู่กระบวนการผลิตเป็นสินค้าใหม่



การลดและคัดแยกที่แหล่งกำเนิด

สนับสนุนและขยายผลให้มีการจัดการขยะมูลฝอย ตั้งแต่บ้านเรือน โรงเรียน ตลาดนัด สถานประกอบการ รวมทั้งสถานบริการต่างๆ ทั้งในชุมชนและสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อลดปริมาณการเกิดขยะมูลฝอย การเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกและนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ให้มากที่สุด

การเพิ่มศักยภาพการเก็บขน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดระบบการเก็บรวบรวมและการขนส่งขยะมูลฝอยประเภทต่างๆ เพื่อนำไปสู่การกำจัดต่อไป และผลักดันให้มีสถานที่รวบรวมและจัดการขยะอันตราย สถานที่กำจัดกากอุตสาหกรรมที่เป็นอันตราย และศูนย์กำจัดมูลฝอยติดเชื้อให้เพียงพอ โดยสนับสนุนภาคเอกชนลงทุนหรือร่วมลงทุนดำเนินงานระบบจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย

การส่งเสริมการบริหารจัดการ

สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนตั้งแต่ระดับเยาวชนและประชาชนทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย ตั้งแต่การลดการเกิดขยะมูลฝอยจากครัวเรือน โรงเรียน สถานประกอบการ ตลาดนัด รวมทั้งสถานบริการต่างๆ การคัดแยกขยะมูลฝอย จนถึงการจัดขั้นสุดท้าย พัฒนางค์ความรู้รูปแบบเทคโนโลยี การบำบัด/กำจัดขยะมูลฝอยพัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย รวมทั้งเข้มงวดการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน

๑. ประชุมแกนนำหมู่บ้าน สร้างความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาของขยะในชุมชน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการในการจัดการขยะ ได้แก่ ขยะอินทรีย์ นำมาทำปุ๋ยน้ำ ปุ๋ยหมัก ขยะ รีไซเคิล ขยะมีพิษ และกำหนดวันจัดซื้อขยะในครัวเรือน โดยประสานร้านค้าของเก่ามารับซื้อ ณ ศาลาอเนกประสงค์หมู่บ้าน

๔. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยขยะอินทรีย์ จะนำมาทำปุ๋ยน้ำ ปุ๋ยหมัก หรือใช้วิธีการทำย่อยสลายเองภายในครัวเรือนของแม่บ้านมหาดไทย โดยการใช้ถังที่มีฝาปิดมิดชิดที่ตัดส่วนท้ายออกแล้วขุดหลุมฝังลงไปในดินเพื่อเกิดกระบวนการย่อยสลายตามธรรมชาติโดยที่มีไส้เดือนเป็นตัวการในการทำการย่อยสลายขยะอินทรีย์ โดยได้เชิญวิทยากร มาให้ความรู้ ในส่วนของขยะอันตราย จะรวบรวมไว้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมาไปทำลายตามวิธีการที่ถูกต้อง

๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหมู่บ้านทางหอกระจายข่าว และทางสื่อออนไลน์ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐราชการ ภาคการศึกษา ภาคเอกชน ศาสนาสถาบัน ภาคประชาสังคมและประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด

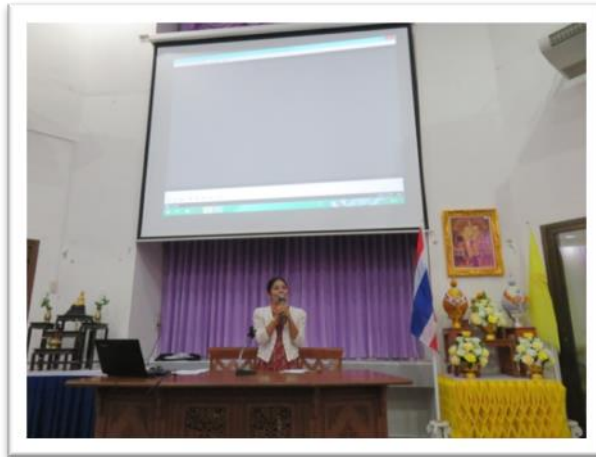
๖. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

กล่าวขอบคุณ นางปรีญา แซ่ฮ้อย รองนายก อบต.ควนเมา นายอภิชาติ เอี่ยมอักษร เลขานุการนายก อบต.ควนเมาที่ให้เกียรติมาต้อนรับ ขอขอบคุณ นายสมชาย แก้วเพ็ง ปลัดอบต.ควนเมา และขอบคุณวิทยากร นางสปีน ชาญไชย หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ควนเมา ที่มาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ของ อบต.หนองหงส์ และจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้วางแผนและ พัฒนาการจัดการขยะของตำบลหนองหงส์ต่อไป

ศึกษาดูงาน เรื่อง การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากอบ อำเภอ ห้วยยอด จังหวัดตรัง



กล่าวต้อนรับโดยเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากอบ และเปิดวิดีโอทัศน์เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของเขากอบ การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดีตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ มีสาระสำคัญอยู่หลายประการ ดังนี้

๑. การบริหารราชการที่ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบ และความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

๒. การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อความต้องการของประชาชน

๓. การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และวัดความคุ้มค่าในแต่ละภารกิจ โดยให้ส่วนราชการยึดหลัก ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ

๔. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยในการปฏิบัติงานได้จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ โดยในการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ การดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ

๕. วิธีการดำเนินการ คือ ต้องมีหลักเกณฑ์ควบคุม ติดตามและกำกับดูแล การใช้อำนาจ มีการกำหนดความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจให้ชัดเจน ไม่สร้างขั้นตอนหรือกลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็น

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ องค์การหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้และ ตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม นำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ จะเห็นว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก ดังต่อไปนี้

๑. ป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งคนรวย คนจน

๒. การใช้หลักธรรมาภิบาลในทุกระดับส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. หลักธรรมาภิบาลช่วยลด บรรเทา และแก้ปัญหาต่างๆได้

๔. หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้าน

๕. หลักธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง

๖. หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย และส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมซื้อสัตย์ สุจริต

๗. หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมที่น่าเชื่อถือได้

๘. หลักธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนาของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

๙. หลักธรรมาภิบาลมีหลักการการบริหารหลายรูปแบบที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร เช่น ระบบ มาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบมาตรฐานสากล การบริหารคุณภาพ ทั้งระบบ การบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน

๑๐. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙ กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและ กระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๑๑. หลักธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลัง พัฒนาและประเทศยากจน

๑๒. หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญที่องค์การระหว่างประเทศใช้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาให้ ความช่วยเหลือแก่ประเทศยากจนหรือประเทศที่กำลังพัฒนา

๑๓. หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

๑๔. หลักธรรมาภิบาลมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่เป็นธรรมต่อคนในสังคมให้ความมั่นใจ แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและยากจน มีการจัดระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และรักษาความสมดุล ของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างมีเสถียรภาพ

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวถึง หลักธรรมาภิบาลว่า มีองค์ประกอบ ๖ ประการ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็น ธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็น การปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดถือในความถูกต้องดีงาม

๓. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข่าวสารได้สะดวก เป็นกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ชัดเจนขึ้น

๔. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งข่าวสารหรือการไต่สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ

๕. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาของบ้านเมือง และกระตือรือร้นช่วยแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความเห็นที่ต่างกัน และความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตนเอง

๖. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



เครื่องมือในการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

เครื่องมือในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลมีหลายชนิด ที่นำมาใช้บูรณาการเพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวที่นำมาใช้ประกอบการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลมีดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นวิธีการที่ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร และนำมาพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เป็นทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรนั้นเป็นเครื่องมือในการกำหนดบทบาทภารกิจ หรือสิ่งที่องค์กรเลือกที่จะทำหรือไม่ทำในอนาคต

๒. การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานโดยมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนโดยมีตัวชี้วัด และมีการติดตามวัดประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวอย่างชัดเจนจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความโปร่งใสว่าใครจะต้องกระทำงานอะไร ให้บรรลุผลเช่นใดด้วยปริมาณและคุณภาพเท่าใด

๓. การบริหารกระบวนการ เป็นการบริหารวงรอบเวลาให้มีความคุ้มค่ามากที่สุด
๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่สิ้นเปลืองเวลา
๕. การบริหารต้นทุนฐานกิจกรรม การศึกษาและการคำนวณต้นทุนในการดำเนินกิจกรรม เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความคุ้มค่าของกิจกรรมขั้นตอนต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่ และสร้างความตระหนักให้กับพนักงานเกี่ยวกับต้นทุนและความสิ้นเปลืองในการดำเนินงาน
๖. การบริหารคุณภาพทั้งทั้งองค์การ
๗. การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การในปัจจุบัน มักจะใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ขีดสมรรถนะเป็นหลัก โดยมีการกำหนดขีดสมรรถนะหลักและขีดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการประเมินพัฒนา และพิจารณาความดีความชอบแต่งตั้งโยกย้ายโดยอาศัยข้อมูลขีดสมรรถนะเป็นเกณฑ์



ธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทุกองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการบริหารจัดการอาศัยหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น
 - ๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น
 - ๔.๒ ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ในการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ ควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

๑. สิ่งที้นำให้มีความสำคัญ และคอยติดตาม กำกับดูแล และทຸ່มเทกวดขันอยู่เสมอก็จะเป็นสิ่งที่คนอื่น ๆ ในองค์การต้องให้ความสำคัญไปด้วย
๒. ลักษณะการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นการบ่งบอกแก่สมาชิกทั้งหลายในองค์การว่าสิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ ซึ่งบางครั้งวิธีการแก้สถานการณ์ของผู้นำ อาจมีผลต่อพฤติกรรมในองค์การมากกว่านโยบายที่ประกาศไว้
๓. การจงใจปฏิบัติตนของผู้นำให้เป็นตัวอย่างและการยกย่องบุคคลตัวอย่างในองค์การเป็นการทำให้เห็นว่าค่านิยมที่สำคัญขององค์การเป็นอย่างไร
๔. การที่ผู้นำพยายามสื่อสารโดยตอกย้ำหลักการและข้อความปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในทุกๆ ครั้ง ตามที่โอกาสจะอำนวย ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะสะท้อนความเอาจริงเอาจังในการสร้างธรรมาภิบาลขึ้นในองค์การ
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อวัฒนธรรมธรรมาภิบาลในองค์การ

กลไกที่ช่วยสร้างธรรมาภิบาล

กลไกที่สามารถส่งเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในการปกครองบริหารองค์การ มีหลากหลายรูปแบบ เช่น นำกลไกจากภายนอกเข้ามาคานกับอำนาจภายนอก เช่น การตั้งกรรมการตรวจสอบกำกับดูแลกิจการที่มีกรรมการอิสระจากภายนอก หรือกลไกของการรับรองมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการจากสถาบันภายนอก เช่น ISO หรือ Malcolm Baldrige National Quality Award เพื่อเป็นแรงขับจากภายนอกในการทำให้องค์การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล

เป็นหลักที่ใช้ปกครองบริหารจัดการที่ดี ที่สามารถทำให้องค์การรักษาสมดุล ระหว่างความสุข ความสำเร็จ ทั้งต่อตนเองและหน่วยงานขององค์การได้เป็นอย่างดี



หลังจากนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลได้กล่าวขอบคุณ และหมอบของทีระลึกพร้อมถ่ายรูปร่วมกัน และได้รับเชิญไปเยี่ยมชมถ้่าเล สถานที่ท่องเที่ยวที่อยู่ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขากอบ

หลังจากนั้น เยี่ยมชมถ้ำเลเขากอบ อ.ห้วยยอด จ.ตรัง ถ้ำแห่งนี้ที่เป็นหนึ่งใน Unseen Thailand หน้าที่ทางเข้าด้านหน้า จัดแต่งไว้อย่างสวยงามเลยทีเดียว ใครที่ขับรถมาเองก็นำรถมาจอดไว้ด้านหน้าและรอบๆได้



มีนักท่องเที่ยวแวะเข้ามาเรื่อยๆ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ทราบมาว่าถ้ำเลเขากอบนี้ คนต่างชาติชอบมาก โดยเฉพาะคนจีน คนสิงคโปร์ เพราะได้ลอดท้องมังกร ค่าเชื่อกันว่าจะได้เสริมโชค เสริมดวง จึงพากันมาลอดท้องมังกรที่ถ้ำเลเขากอบแห่งนี้กันมากมาย

ระยะทางที่เราจะล่องผ่าน ตั้งแต่ด้านนอก เข้าสู่ด้านใน และกลับออกมาอีกครั้ง อยู่ที่ประมาณ ๔ กิโลเมตร ใช้เวลาประมาณ ๔๕ นาทีต่อหนึ่งรอบ เรือหนึ่งลำจะมีฝีพายสองคน ด้านหน้าและท้ายเรือ ที่จะช่วยดูแลเรา และบอกเล่าเรื่องราวต่างๆ ของถ้ำเลเขากอบให้เราได้ทราบ นั่งเรือไปตามจุดแต่ละจุด เพื่อลงไปสำรวจภายใน มีหลายห้องให้เดินชมด้วยกัน เช่น ถ้ำคนธรรพ์ ถ้ำห้องพระโรง ถ้ำรากไทร ถ้ำเจ้าสาว และถ้ำลอด หรือท้องมังกร ด้านในจัดไฟไว้สว่าง และดูแลในเรื่องของความสะอาดได้ดี

การลอดท้องมังกร ซึ่งนับว่าเป็นไฮไลท์ของที่นี่เลย ระยะทางในการลอดผ่านท้องมังกรอยู่ที่ ๘๐๐ เมตร ด้านในจะเพดานต่ำลงมาและทางแคบพอดีกับเรือที่จะเข้าไปมืดมิด เราต้องนอนราบไปกับพื้น ห้ามผงกหัวขึ้นมา นอนราบทั้งตัวทั้งศรีษะ แล้วปล่อยให้ฝีพายเป็นคนพาเราลอดเข้าไปเรื่อยๆ ระหว่างทางจะมีหินที่ย้อยลงมา เป็นเหมือนหัวใจมังกร โกวต์ก็จะพาไปลูบหินตรงนั้น เพื่อขอพรให้โชคดี สุขภาพดี



วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

ศึกษาดูงาน ณ วิทยาลัยชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บ้านทุ่งหิ่เพ็ง เกาะลันตา จังหวัดกระบี่
เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล



คุณนราธร หงษ์ทอง ประธานชุมชนท่องเที่ยวบ้านทุ่งหิ่เพ็ง ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาของชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บ้านทุ่งหิ่เพ็งกล่าวทักทาย/ยินดีต้อนรับ

ชุมชนบ้านทุ่งหิ่เพ็ง มีป่าชายเลนพื้นที่กว่า ๑,๙๐๐ ไร่ ป่าบกอีกกว่า ๑,๐๐๐ ไร่ ชาวบ้านส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิมที่เข้ามาตั้งรกรากเมื่อประมาณ ๑๐๐ ปีที่แล้ว ชื่อหมู่บ้านมาจาก "โตะหิ่เพ็ง" ชื่อของบุรุษผู้หนึ่งที่ได้เดินทางมาอยู่อาศัย ณ หมู่บ้านแห่งนี้ เมื่อ "โตะหิ่เพ็ง" ได้สิ้นชีวิตลง พื้นที่แห่งนี้ จึงถูกเรียกว่า "ทุ่งหิ่เพ็ง" ด้วยวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของชาวบ้าน ทุ่งหิ่เพ็ง แนวคิดอนุรักษ์ทรัพยากรที่มีค่าในการหาเลี้ยงชีพจึงเกิดขึ้น ความร่วมมือร่วมใจของชาวชุมชน ก่อกำเนิดเป็นความเข้มแข็งด้านการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว การรักษาทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน ต่อยอดเป็นการท่องเที่ยวโดยชุมชนและเพื่อชุมชน



เชิญนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาด่าน นายสมพงษ์ ดำรงอ่องตระกูล พูดคุยกับคณะศึกษาดูงานของอบต.หนองหงส์ นายกอบต.ศาลาด่านกล่าวทักทาย พูดถึงประโยชน์ของการออกไปศึกษาดูงานของอบต. พูดถึงวิทยาลัยชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เริ่มต้นมาจากคนแค่ ๕ คน จนปัจจุบันได้รับรางวัลมากมายระดับประเทศ ได้มีการรับเชิญไปบรรยายในที่ต่างๆมากมายจนมีคณะจากต่างประเทศมาท่องเที่ยวดูงาน และมีการแบ่งรายได้จางวิทยาลัยชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้กับทุกครัวเรือนในทุ่งหิ่เพ็ง ทั้งนี้ก็ด้วยความร่วมมือ

ของทุกคนในชุมชนที่ช่วยกันดูแลอนุรักษ์ธรรมชาติไว้ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและรัฐให้งบประมาณเข้าไปช่วยเสริม



คุณนราธร หงษ์ทอง กล่าว ตำบลหนองหงส์มีวิถีพื้นเพที่ต่างจากห้วยเพ็งหรือที่อื่นๆ แต่เราก็สามารถยกระดับชุมชนได้ ขึ้นอยู่กับชาวบ้านมีความรู้หรือไม่ รัฐมีการให้ความรู้หรือไม่ ทำให้มีการต่อยอดโครงการ ไม่ใช่แค่ใช้งบประมาณลงไปเพียงอย่างเดียวถ้าเป็นแบบนี้โครงการก็ไม่สำเร็จเพราะชุมชนนั้นไม่มีความเข้าใจในโครงการพัฒนา ไม่เข้าใจว่าการพัฒนาคืออะไร ไม่เข้าใจว่าความเจริญคืออะไรไม่ทราบว่าจะปัจจัยความสำเร็จของแต่ละโครงการอยู่ที่ไหนเป็นที่มาให้ชุมชนเดินทางทำให้ความเชื่อหมดไป และดึงความเชื่อนั้นกลับมายากเพียงแค่ว่าให้ชาวบ้านเข้าใจโครงการนั้นโดยทุกภาคส่วนไม่ใช่แค่ภาครัฐที่เข้ามาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจให้ชาวบ้านคิดเป็น ไม่จำเป็นต้องมีหลายโครงการ โดยโครงการที่เป็นหัวใจหลักๆ ที่ทำให้ภาพลักษณ์ของหมู่บ้านค่อยๆ เคลื่อนไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมก็จะเคลื่อนไปได้ หลายๆ โครงการใหญ่ๆ พอไม่สำเร็จก็เป็นได้แค่อนุสาวรีย์ พอเราได้มาทำงานแบบนี้เราก็ได้เห็นจุดอ่อนอยู่ตรงไหนเราก็ไม่อยากจะมันเกิดชุมชนเองก็อยากจะมีส่วนร่วมในการช่วยในการที่จะพัฒนาโครงการต่างๆ ไม่ใช่แค่เองงบประมาณมาแต่ให้ใส่การจัดการเข้าไปด้วยชุมชนเองก็ช่วยต่อยอดโครงการให้เกิดความต่อเนื่องทุกโครงการ มีการช่วยกันสะท้อนปัญหาข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาในมิติระหว่างชุมชนและภาครัฐ



อีกมิติหนึ่งของการท่องเที่ยวก็ได้นำพาสิ่งที่เป็นตัวทำลายเข้ามาเยอะกว่าของดีเสียอีก ถ้าของดีมากกว่าวันนี้ในหลายๆชุมชนหลายๆแหล่งท่องเที่ยวก็คงไม่ล่มสลายยกตัวอย่างชุมชนเกาะพีพีทุกวันนี้นักเรียนต้องไปเรียนในรีสอร์ททั้งหมดแล้วแทบจะไม่เห็นหมู่บ้านแล้วนี่คือสิ่งที่เห็นภาพโดยถูกรุกคืบจากการพัฒนา ถ้าชุมชนห้วยเพ็งไม่คิดเรื่องของการท่องเที่ยวเรื่องการเรียนรู้การทำความเข้าใจ ว่าอะไรคือการท่องเที่ยวที่แท้จริง อะไร

คือการท่องเที่ยวที่จะเข้ามาทำลายเราวันหนึ่งเราก็จะเป็นแบบนั้นปัจจุบันพื้นที่ของเกาะลันตาก็ถูกขายไป ๕๐-๖๐เปอร์เซ็นต์ แล้วต่อไปอาจจะกลายเป็นสังคมเมืองที่อาจเกิดขึ้นได้

เราก็เลยคิดว่าเราน่าจะใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาปกป้องดูแลรักษา ให้การท่องเที่ยวทำให้หมู่บ้านนี้เย็นตลอดไปให้ได้ การพัฒนาไม่ทำให้ที่ไหนเย็นลงมีแต่ทำให้ร้อนขึ้น คนหมู่บ้านนี้เลยคิดว่า จะต้องทำการท่องเที่ยวเพื่อพาหมู่บ้านไปสู่ความเย็นให้ได้เป็นเครื่องมือในการรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นกับหมู่บ้านนี้ให้ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้ทะเล ใช้ป่าใช้วิถี ใช้ชาวบ้านเป็นทุนในการคิดเรื่องของการท่องเที่ยวทั้งหมด เพราะเรารู้แล้วว่า การท่องเที่ยวคืออะไร ความต้องการของนักท่องเที่ยวคืออะไร เพราะนักท่องเที่ยวที่มาเมืองไทยเค้าต้องการความเป็นไทย ธรรมชาติ วิถีวัฒนธรรมที่คนไทยเป็นเพียงแต่เราไม่ได้ทำให้เขารู้จัก พอทุงหยีเพิ่งทำให้เขารู้จัก รวมถึงรัฐบาลมีนโยบายท่องเที่ยวชุมชนแบบเชิงรุกยิ่งเป็นกระแสกลายเป็นโอกาสให้ทุงหยีเพิ่ง วันนี้ชาวบ้านกว่า ๓๐๐ คนมาร่วม ได้รับประโยชน์โดยตรงประมาณ ๑๕๐ คนมาร่วม ที่เป็นสมาชิกในการปันโอนให้แก่สมาชิกและสามารถมาลงทุนต่อยอดในเรื่องของการท่องเที่ยวชุมชนต่อไป และรายได้ทางอ้อมแก่ชาวบ้านที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก เช่น ร้านข้าว ร้านขายน้ำมันก็ได้ประโยชน์ด้วยกัน จนกลายเป็นแรงบัลดาลใจให้ลูกหลานกลับบ้านมาต่อยอดทางธุรกิจต่อไป



นายริส สิทธิมนต์ ผู้ใหญ่บ้าน กล่าวยินดีต้อนรับทุกท่านที่มาศึกษาดูงานการจัดการชุมชนของบ้านทุงหยีเพิ่ง และยินดีที่เรียนเชิญ คณะผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานของอบต.หนองหงส์ ทุกท่านไปดูแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนบ้านทุงหยีเพิ่ง

นายกอบต.หนองหส์ กล่าวขอบคุณ นายกอบต.ศาลาด่าน และผู้ใหญ่บ้าน ที่ตามมาสมทบ และมีความยินดีที่ได้มาศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการชุมชน และได้แนวคิดที่ดีการจัดทำแผนที่ดี จะได้นำแนวคิดไปจัดทำแผนที่เกิดขึ้นได้จริงไปเป็นแนวปฏิบัติ โดยจัดการภายในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งก่อนและค่อยเติมงบประมาณเข้าไปช่วยเหลือในส่วนที่ยังขาด และชุมชนทุ่งห้วยเพ็งก็เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับหลายๆชุมชน จะได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนมีความเข้าใจของคนในชุมชนจึงจะทำให้เกิดการพัฒนาร้อยยี่งต่อไป



ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บ้านทุ่งหิ่เพ็ง

ประวัติความเป็นมาของชุมชน "บ้านทุ่งหิ่เพ็ง" เป็นชุมชนดั้งเดิมบนเกาะลันตา ชาวบ้านในหมู่บ้านเป็นกลุ่มชนมุสลิมที่เข้ามาตั้งรกรากเมื่อประมาณ ๑๐๐ ปีที่แล้ว "โตะหิ่เพ็ง" คือชื่อของบุรุษผู้หนึ่งที่ได้เดินทางมาอยู่อาศัย ณ หมู่บ้านแห่งนี้ บ้านเรือนที่ตั้งของ "โตะหิ่เพ็ง" เป็นทุ่งหญ้ากว้างบนทรายสีขาวละเอียด มีต้นมะม่วงหิมพานต์ขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อ "โตะหิ่เพ็ง" ได้สิ้นชีวิตลง พื้นที่แห่งนี้ จึงถูกเรียกว่า "ทุ่งหิ่เพ็ง" จากอดีตถึงปัจจุบันบ้านทุ่งหิ่เพ็งมีวิวัฒนาการ ในการพัฒนาหมู่บ้านไปตามระบบของทางราชการกำหนด แต่ด้วยหมู่บ้านทุ่งหิ่เพ็งเป็นหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลจากการเข้าถึงในสมัยก่อน การพัฒนาในด้านต่างๆจึงล่าช้ากว่าหมู่บ้านอื่นๆบนเกาะลันตาใหญ่ "วิถีชีวิต" ของชาวบ้านจากอดีตมาถึงปัจจุบัน คือ ออกทะเล เป็นชาวประมงชายฝั่ง ทำการประมงแบบพื้นบ้านรอบๆอ่าวลันตา ควบคู่กับกับการทำไร่ ทำนา และทำสวนยางพารา



กิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน

- ล่องเรือคอนโดล่า สัมผัสสายน้ำ และผืนธรรมชาติ
- พายเรือคายัค ผจญภัย ทำท่ายบนสายน้ำ กลางใจป่า
- ล่องเรือหางยาว สัมผัสเส้นทางเชื่อมต่อกันในอดีตของชาวบ้านทั้งสองเกาะ (ลันตาใหญ่-ลันตาน้อย)
- ปั่นจักรยานเที่ยวชมหมู่บ้าน ตามสถานที่ต่างๆ สัมผัสวิถีชาวบ้านทุ่งหิ่เพ็ง

แหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงาน เป็นศูนย์ศึกษารวมชาติป่าชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เช่น

- โครงการจัดการป่าชุมชนบ้านทุ่งหิ่เพ็ง
- โครงการอนุรักษ์ หญ้าทะเล อ่าวลันตา
- โครงการสร้างบ้านให้ปลา
- โครงการเพาะเลี้ยงปลากระชังอันเนื่องมาจากพระราชดำริ



ภาพบรรยากาศสถานที่ท่องเที่ยวบ้านทุ่งเหยีเพ็ง ที่ผู้นำชุมชนแลกกกลุ่มชาวบ้านร่วมกันดูแลและพัฒนาให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักของเกาะลันตา



เย็นวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ เดินทางกลับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยสวัสดิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและศึกษาดูงาน และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอบต.หนองหงส์ ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานการบริหารจัดการที่ดีนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.หนองหงส์ มีความรู้ในด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

๓. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างอบต.หนองหงส์ สามารถนำแนวความคิดการทำการเกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามรอยเท้าพ่อไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และนำวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน เกิดความสามัคคีในการบริหารและปฏิบัติงาน

๔.เสริมสร้างความเข้าใจอันดี เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร สมาชิกอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของอบต. และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ประสบการณ์ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปการใช้งบประมาณ

-งบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้จ่ายสอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอบต.หนองหงส์ งบประมาณตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท (สามแสนบาทถ้วน)

-ค่าใช้จ่ายเงินโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ใช้งบประมาณไปทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๒,๕๔๕.- บาท งบประมาณคงเหลือ ๑๒๗,๔๕๕.- บาท

สรุปความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป
ประจำปี ๒๕๖๑

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๓ ราย

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบ

ผู้บริหาร	คิดเป็นร้อยละ ๓
สมาชิกสภาอบต.	คิดเป็นร้อยละ ๒๓
พนักงานส่วนตำบล	คิดเป็นร้อยละ ๒๑
พนักงานจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๑๖

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดโครงการ / ด้านวิทยากร/ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก/ ด้านคุณภาพ

๒.๑ ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดโครงการ

๑. กระบวนการจัดอบรมตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๐
๒. ระยะเวลาในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๙
๓. ขั้นตอนการจัดอบรมมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้
คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๘

๒.๒ ด้านวิทยากร

๑. ความเหมาะสมของวิทยากร คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๗
๒. บรรยายด้วยความสุภาพ และด้วยไมตรีจิต คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๗
๓. ความรู้ความสามารถในการบรรยาย เช่น การตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย แนะนำ
คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๐

๒.๓. ประเด็นด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

๑. สถานที่สำหรับการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๕
๒. ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพและเสียง อื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดอบรม
คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๕
๓. ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๗
๔. ที่พัก คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐
๕. อาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑

๒.๔ ประเด็นด้านคุณภาพ

๑. การได้รับความรู้จากการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑
๒. สามารถนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้กับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๗
๓. เกิดความรัก สามัคคีภายในองค์กรมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๙๓

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

อยากให้มีการจัดอบรมแบบนี้อีกในโอกาสต่อไป

รายงานผลโครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนคติศึกษาของคณะผู้บริหาร สมาชิก
สภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.หนองหงส์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก