

รายงานผล

การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่

คณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระหว่างวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และ

วันที่ ๓๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลวังศาลา

อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดฯ เทศบาลตำบลวังศาลา

ที่ กจ ๕๔๙๐๑/

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลวังศาลา ที่ ๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง ให้รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการเพื่อศึกษาดูงาน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖ ตามแผนการอบรมตามโครงการฯ มีดังนี้

๑. อบรมให้ความรู้เรื่อง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการและนโยบาย NO Gift Policy และเรื่อง ความรับผิดชอบละเมิดและการดำเนินการทางวินัย เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงานพร้อมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โดยจัดอบรมในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

๒. ศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองหัวหิน เรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเรื่องเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ และศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองเพชรบุรี เรื่อง การบริการด้านสาธารณสุข ในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

บัดนี้ การดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป จึงขอสรุปรายงานผลโครงการดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางศิริกาญจน์ สุภาพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
- ในโครงการมี 18 ในโครงการมี 18
ขอแก้ไขตามประวัติในครั้งต่อไป

(นางสมจิตต์ วิไลสวรรค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

ทรงดำเนินเทศบาล

(นางสุริยาพร ปุตุตินันท์)

ปลัดเทศบาลตำบลวังศาลา

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(นายวิสุทธิ วอนเพียร)

นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

รายงานสรุปผลโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖

ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลวังศาลา ได้จัดทำโครงการและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการในข้อ ๑๖ กำหนดให้มีการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ สำนักปลัดเทศบาล แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖) เป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายที่ได้เบิกจ่ายมีดังนี้

๑. ค่าจ้างรถยนต์โดยสารไม่ประจำทางปรับอากาศ (๒ ชั้น) ขนาดไม่น้อยกว่า ๔๔ ที่นั่ง และรถยนต์ (รถตู้) ขนาดไม่น้อยกว่า ๑๐ ที่นั่ง	๓๙,๐๐๐.- บาท
๒. ค่าป้ายไวนิล	๒๗๐.- บาท
๓. ค่าวิทยากร	๒,๑๐๐.- บาท
๓. ค่าสมนาคุณในการดูงาน	๓,๐๐๐.- บาท
๔. ค่าอาหารวันที่ ๒๖ ม.ค. ๖๖ และวันที่ ๓๐-๓๑ ม.ค.๖๖	๕๖,๔๒๐.- บาท
๕. ค่าที่พัก	๔๗,๑๐๐.- บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	๑๔๗,๘๙๐.- บาท

ผลการดำเนินงาน

๑. ผู้เข้าร่วมอบรมได้เพิ่มความรู้ ความเข้าใจในเรื่องฐานความผิดวินัย และโทษทางวินัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งบุคลากรจะต้องเรียนรู้และนำไปปรับใช้ในการหลักการปฏิบัติงาน

๒. พนักงานสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเอง

๓. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน ๘๖ ท่าน มีความรักความเข้าใจ ความผูกพันที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จุดควรพัฒนาของโครงการ/กิจกรรม

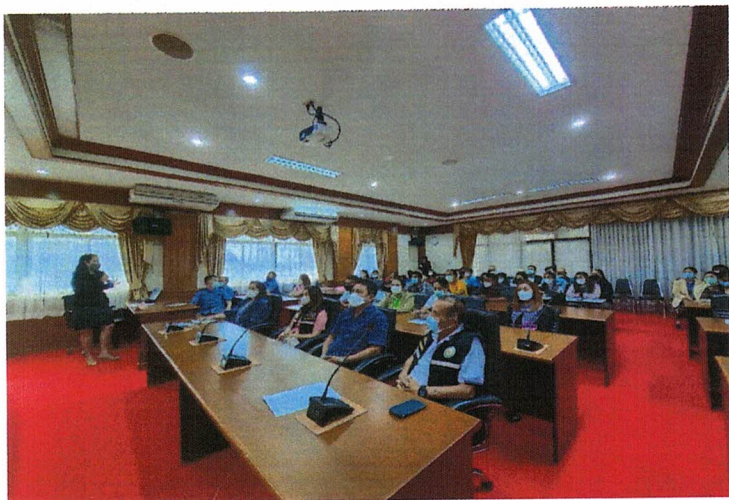
๑. ควรจัดต่อเนื่องทุกปี

๒. ควรเพิ่มระยะเวลาจัดโครงการเป็น ๓ วัน ๒ คืน

๓. ควรเพิ่มเนื้อหาการอบรมทางด้านการปฏิบัติงานให้มากกว่าเดิม

วันที่ 27 มกราคม 2566 เวลา 08.30 น. อบรมการจัดทำแผนการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการและนโยบาย

No Gift Policy



เวลา 10.30 น. อบรมความรับผิดชอบและมาตรการทางวินัย



ช่วงเวลา 14.30 น. ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ บริเวณวัดหนองเสือ



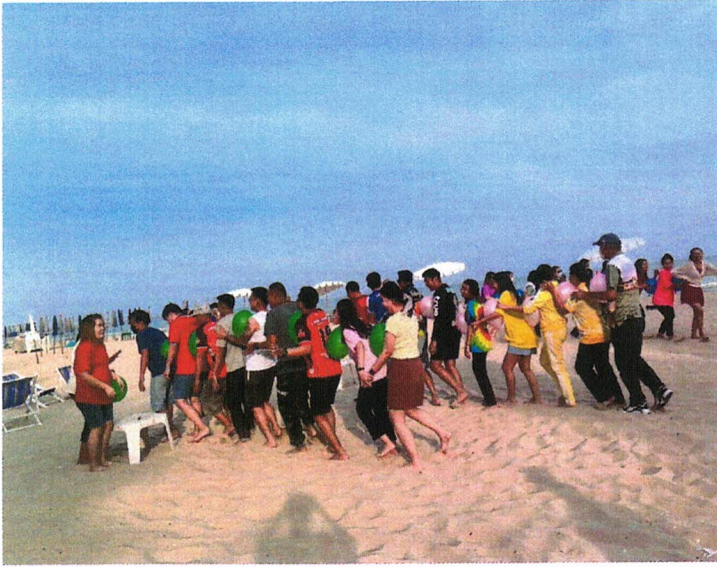
วันที่ 30 มกราคม 2566 เวลา 09.30 น. ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ช่วงเวลา 13.30 น. ศึกษาดูงานเรื่องเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ช่วงเวลา 17.30 น. ทำกิจกรรมนันทนาการสร้างความรักความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ



วันที่ 31 มกราคม 2566 เวลา 10.30 น. ศึกษาดูงาน เรื่องการบริการด้านสาธารณสุข
เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลวังศาลา

ที่ กจ.๕๕๙๐๑/๑๑๐ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (กลุ่มกิจกรรมที่ ๑)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลวังศาลา ได้จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และระหว่างวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ โดยจัดอบรมให้ความรู้ ในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลวังศาลา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ระหว่างวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลวังศาลาที่ ๖๖/๒๕๖๖ เรื่อง ให้รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการเพื่อศึกษาดูงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ การอบรมศึกษาดูงานได้เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม กลุ่มกิจกรรมที่ ๑ จึงจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ ภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ราชการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสมจิตต์ วิไลสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมที่ ๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

- เพื่อโปรดทราบ

(นางสุริยาพร ปวุดินันท์)
ปลัดเทศบาลตำบลวังศาลา

ทราบ

(นายวิสุทธิ วอนเพียร)
นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

รายชื่อสมาชิกกลุ่มกิจกรรมที่ ๑

โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะผู้บริหาร
สมาชิกรัฐสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	รายชื่อ		ตำแหน่ง
๑	นางสมจิตต์	วิไลสุวรรณค์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒	นางสร้อยทอง	ตาลสกุล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓	นางสาวพรพิมล	ศรีทับทิม	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๔	นางรัชฎา	จิตติชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕	นางสาวฐิติวรรณ	เนตรสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๖	นางสาวทิพย์ภาพรรณ	บรรเทาพล	นิติกรปฏิบัติการ
๗	นางสาวนันทพร	เย็นสงค์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘	นายอรรถพงษ์	ณานูอรรถ	นายช่างโยธาชำนาญงาน
๙	นางสาวกัญยกร	ภัทรโชติวานิช	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๑๐	นางสาวกชกร	กระต่าย	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑	นายสุรศักดิ์	ยังมี	พนักงานดับเพลิง
๑๒	นางสาวศิริยาพร	สาระวัน	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล
๑๓	นางสาวนลิน	ยิ้มแย้ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๔	นางสาวนิตินันท์	แก้วตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕	นางสาวพัฒนิตา	เกษมวิริยนนท์	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	นายธวัชชัย	โสวจันทร์	พนักงานขับรถดับเพลิง
๑๗	นางสาวลลิตา	คำมน	พนักงานจ้างทั่วไป

รายงานผลการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

ชื่อโครงการ อบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลวังศาลา
ระยะเวลาการฝึกอบรม วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลวังศาลา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ระหว่างวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี
สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม กลุ่มที่ ๑ ดังนี้

การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนากรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้มีความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยนำหลักธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นกลไกในการพัฒนากรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยประกอบด้วย ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต

มิติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจถึงกรอบและแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และสามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานป้องกันการทุจริตและยกระดับมาตรฐานในการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส ความสุจริตและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

การประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

ทุจริตและประพฤติมิชอบ

คำว่า “ทุจริต” ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) หมายถึง “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น”

คำว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๔ หมายถึง “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น”

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ทุจริตและประพฤติมิชอบ”

มาตรา ๑๔๗ ตามประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน มีหน้าที่ซื้อ ทำ จัดการ หรือรักษาทรัพย์สินใด เบียดบังทรัพย์สินนั้นเป็นของตน หรือเป็นของผู้อื่นโดยทุจริต หรือโดยทุจริตยอมให้ผู้อื่น เอาทรัพย์สินนั้นเสีย ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสน บาทถึงสี่แสนบาท”

มาตรา ๑๕๗ ตามประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

กระทำทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

(๑) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(๒) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามิได้ตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(๓) การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือ

(๔) การกระทำอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ ในการยุติธรรมตามประมวล กฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

ประพฤติมิชอบ หมายถึง การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งหรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

ผู้ที่สามารถกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐว่ากระทำการทุจริตในภาครัฐได้ ได้แก่

(๑) ผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๒) ผู้ที่ได้พบเห็นการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐว่ากระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำการทุจริตในภาครัฐจะกระทำด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้โดย

(๑) กล่าวหาต่อพนักงาน ป.ป.ท. หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.

(๒) กล่าวหาโดยร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งเมื่อพนักงานสอบสวนได้รับเรื่องแล้ว จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ท. เพื่อดำเนินการต่อไปภายใน ๓๐ วัน

การดำเนินการในเรื่องการกระทำทุจริตในภาครัฐ มีการคุ้มครองดูแลผู้ถูกกล่าวหา พยาน หรือผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) กรณีผู้กล่าวหาได้กล่าวหาด้วยวาจาและไม่ประสงค์จะเปิดเผยตน จะได้รับการคุ้มครองโดยห้ามพนักงาน ป.ป.ท. หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. หรือผู้ใดเปิดเผยชื่อหรือที่อยู่ รวมทั้งหลักฐานอื่นใดที่เป็น การสำแดงตัวของผู้ถูกกล่าวหา

/ (๒) กรณีผู้กล่าวหา...

(๒) กรณีผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการจะได้รับการคุ้มครองดูแลโดยสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งต่อมา หากคณะกรรมการ ป.ป.ท. เห็นว่าควรจัดให้มีมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือแก่บุคคลดังกล่าวก็จะดำเนินการให้มีการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยาน ในคดีอาญาต่อไป

นโยบาย No Gift Policy

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น หรือ เจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติและให้หมายความรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจและบุคคลหรือคณะบุคคลธรรมดา ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐด้วย

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนกลาง หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่ง หรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง หรือให้รักษาราชการแทนในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง ทั้งเป็นการทั่วไปและเป็นการเฉพาะในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ หรือเป็นการกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ให้มีอำนาจหน้าที่ หรืออำนาจหน้าที่ทางปกครอง

การประกาศตน หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงาน หรือสังคม หรือสาธารณชน รับรู้ว่า ตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดในขณะที่ / ก่อน / หลัง ปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีการเผยแพร่ประกาศดังกล่าวสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน เช่น การส่งหนังสือเวียน จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และต้องมีการเผยแพร่ประกาศฯ ใน Website หลักของหน่วยงาน

ของขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน บริการหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าและให้รวมถึงทิป โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ ผลประโยชน์จากราชการในกรณีปกติ และมีผลต่อการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต หรือการอื่นใดในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ไปในทางทุจริตต่อผู้ให้ของขวัญทั้งในอดีต หรือในขณะที่รับ หรือในอนาคต เช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญจากบริษัทเอกชน แล้วมีส่วนช่วยให้บริษัทเอกชนนั้นเป็นผู้ชนะการประมูลงานก่อสร้างของหน่วยงานตนเอง หรือกรณีเข้าไปเป็นที่ปรึกษาและรับค่าตอบแทนของบริษัทเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมตรวจสอบของหน่วยงานรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อยู่ ส่งผลกระทบต่อความมีอิสระในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นให้เปลี่ยนแปลงไปในทางทุจริต เป็นต้น

ทิป (Tip) หมายถึง เงินที่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการกับหน่วยงานของรัฐ หรือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มอบให้หน่วยงานของรัฐ หรือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มเติม เพื่อตอบแทนการให้บริการจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ นั้น ซึ่งมีใช้ค่าธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้ได้

แนวทางการขับเคลื่อน “นโยบาย No Gift Policy” มีดังนี้

๑. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการประกาศของ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงาน หรือสังคม หรือสาธารณชน ระบุว่า ตนเองและ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะที่ / ก่อน / หลัง ปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีการ เผยแพร่ประกาศดังกล่าวสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน เช่น การส่งหนังสือเวียน จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และต้องมีการเผยแพร่ประกาศฯ ใน Website หลักของหน่วยงาน โดยการประกาศดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องมีข้อความ “เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่”
๒. ปลุกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อปลุก จิตสำนึกและสร้างทัศนคติ และค่านิยมที่ดี ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธ การรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ ต้องร่วมมือกันสร้างการรับรู้ในวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่จะปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ในลักษณะต่าง ๆ ภายใต้บริบทของหน่วยงานตนเอง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การจัดทำโปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์การสร้างการรับรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เมื่อดำเนินการแล้วให้เผยแพร่การ ดำเนินการดังกล่าวใน Website หลักของหน่วยงาน

ความรับผิดทางละเมิดและการดำเนินการทางวินัย

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑. ความรู้เบื้องต้น เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ คือ เพื่อสร้างหลักความรับผิดของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ ภาระหน้าที่ เงินเดือน และความรับผิดของเจ้าหน้าที่นั้น รัฐต้องกำหนดให้ได้สัดส่วนกันอันจะสร้างความเป็นธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของรัฐพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการใหม่เกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดแตกต่างไปจากที่บัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากการละเมิดนั้นเจ้าหน้าที่ได้กระทำขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่การละเมิดตามหลักเกณฑ์ใหม่นี้ เมื่อเกิดความเสียหายขึ้นหน่วยงานของรัฐจะรับภาระชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ได้รับความเสียหายไปก่อน แต่หน่วยงานของรัฐจะมีสิทธิไล่เบี่ยเอาจากเจ้าหน้าที่หรือไม่ และเพียงใด จำต้องพิจารณาว่าละเมิดนั้นได้เกิดขึ้นจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นหรือไม่ และแม้ว่าจะมีสิทธิไล่เบี่ยเอาจากเจ้าหน้าที่ก็อาจจะไล่เบี่ยได้ไม่เต็มจำนวน และในกรณีที่การละเมิดเกิดจากเจ้าหน้าที่หลายคนก็จะใช้หลักกฎหมายเรื่องลูกหนี้ร่วมตามกฎหมายแพ่งมาใช้บังคับไม่ได้ สำหรับในกรณีที่การละเมิดมิได้เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดอันเนื่องมาจากการละเมิดยังเป็นไปตามที่บัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒. ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ เป็นต้นไป ใช้กับการละเมิดอันเนื่องมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ

๓. การกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ การพิจารณาว่าการกระทำใดจะเป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้ คือ มีการกระทำละเมิดเกิดขึ้น และการละเมิดนั้นกระทำโดยเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่

ก. การกระทำละเมิด

การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นไปตามมาตรา ๔๒๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งบัญญัติว่า "ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่น โดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดีแก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น" ซึ่งแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

(๑) มีการกระทำ หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สำนึกในการเคลื่อนไหวนั้น และอยู่ในบังคับของจิตใจผู้กระทำ และรวมถึงการงดเว้นการกระทำที่ตนมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องกระทำ และการงดเว้นนั้นเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายขึ้น

(๒) โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อโดยจงใจ หมายถึง รู้สำนึกถึงผลหรือความเสียหายจากการกระทำของตนโดยประมาทเลินเล่อ หมายถึง เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจำต้องมี โดยต้องเปรียบเทียบกับบุคคลที่ต้องมีความระมัดระวังตามพฤติการณ์ และตามฐานะในสังคมเช่นเดียวกับผู้กระทำความเสียหาย

(๓) โดยผิดกฎหมาย เป็นการกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือไม่มีสิทธิหรือโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และรวมความถึงการใช้อำนาจที่มีอยู่เกินส่วนหรือใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อกลั่นแกล้งผู้อื่น

(๔) เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ความเสียหายนั้นจะเป็นความเสียหายที่เกิดแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัยเสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ แต่ต้องเป็นความเสียหายที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นแล้วในปัจจุบันหรือจะเกิดขึ้นในอนาคตก็จะต้องเป็นความเสียหายที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนความเสียหายจะต้องเกิดจากผลโดยตรงของผู้กระทำด้วย

/ข. โดยเจ้าหน้าที่...

ข. โดยเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่

การกระทำละเมิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่พ.ศ. ๒๕๓๙ ต้องเป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพิจารณาว่าเป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ มีองค์ประกอบ ๒ ประการดังนี้

(๑) การกระทำในฐานะเจ้าหน้าที่ มาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ นิยาม "เจ้าหน้าที่" หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งในฐานะเป็นกรรมการหรือ ฐานะอื่นใด ซึ่งมีความหมายโดยสรุปว่า บุคคลทุกประเภทที่ทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการ หรือบุคคลที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ เช่น บุคคลที่ต้องช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น เป็นเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัตินี้ และเจ้าหน้าที่นี้ได้กระทำการตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว การกระทำในทางธุรการทั่วไป อาจจะไม่มีความหมายกำหนดให้อำนาจไว้เป็นการชัดเจน แต่หน้าที่ดังกล่าวก็อาจเกิดจากระเบียบหรือข้อบังคับหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ขอบด้วยกฎหมายก็ได้ การกระทำหรือละเว้นการกระทำในหน้าที่ดังกล่าวมาข้างต้นหากเกิดความเสียหายก็เป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น นายอำเภอขับรถราชการเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย หรือเป็นเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของทางราชการปล่อยปละละเลยไม่ดูแลรักษาให้ดี เป็นเหตุให้ทรัพย์สินดังกล่าวสูญหายหรือเสียหาย หรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบเป็นเหตุให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุจริตยกยอกเงินของหน่วยงาน พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่

(๒) เจ้าหน้าที่นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ นอกจากผู้กระทำละเมิดจะต้องอยู่ในฐานะเจ้าหน้าที่แล้วผู้นั้นจำต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐตามที่มาตรา ๔ วรรคสาม ให้ความหมายไว้ว่า "หน่วยงานของรัฐ" หมายความว่า กระทรวง ทบวงกรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และให้หมายรวมถึงหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย"

๔. ความรับผิดเพื่อการละเมิดของเจ้าหน้าที่เมื่อเกิดความเสียหายจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่เยียวยาความเสียหายจากการกระทำละเมิดนั้นต่อบุคคลภายนอกตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัติไว้ซึ่งตามหลักเกณฑ์นี้ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกให้หน่วยงานของรัฐดังกล่าวชดใช้ได้ ๒ วิธี คือ

ก. โดยฟ้องคดีต่อศาล มาตรา ๕ บัญญัติว่า "หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบผู้เสียหายในผลแห่งละเมิดที่เจ้าหน้าที่ของตนได้กระทำการปฏิบัติหน้าที่ ในกรณีนี้ผู้เสียหายอาจฟ้องหน่วยงานของรัฐดังกล่าวได้โดยตรง แต่จะฟ้องเจ้าหน้าที่ไม่ได้ ถ้าการละเมิดเกิดจากเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ได้สังกัดหน่วยงานของรัฐแห่งใด ให้ถือว่ากระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องรับผิดชอบตามวรรคหนึ่ง" ถ้าผู้เสียหายเห็นว่าการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้เสียหายสามารถฟ้องต่อศาลให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่นั้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบในผลแห่งละเมิด ที่เกิดขึ้นได้ ในกรณีนี้จะฟ้องให้เจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบส่วนตัวไม่ได้ เช่น เจ้าหน้าที่ของกรมชลประทาน มิได้แจ้งให้ราษฎรซึ่งอยู่ใต้เขื่อนทราบล่วงหน้าว่าจะทำการระบายน้ำอย่างมากออกจากเขื่อนและได้ ระบายน้ำออกมาก่อให้เกิดความเสียหาย หรือเจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้ารื้อถอนอาคารของเอกชน โดยความ สำคัญผิดตามตัวอย่างนี้ผู้เสียหายจะต้องฟ้องให้หน่วยงานของรัฐต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว

/ให้ชดใช้...

ให้خذใช้ค่าสินไหมทดแทนแต่ถ้าการละเมิดของเจ้าหน้าที่มิใช่การกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้เสียหายต้องฟ้องเจ้าหน้าที่ที่กระทำละเมิดโดยตรง จะฟ้องหน่วยงานของรัฐให้รับผิดชอบไม่ได้ (มาตรา ๖) เช่น เจ้าพนักงานตำรวจก่อเหตุวิวาทกับผู้เสียหาย และทำร้ายผู้เสียหายจนได้รับบาดเจ็บ โดยมีข้อเท็จจริงฟังได้ว่า แม้การกระทำดังกล่าวจะอยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่แต่มูลเหตุในการกระทำละเมิดเป็นเรื่องส่วนตัว เจ้าพนักงานตำรวจผู้นั้นต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดเป็นการส่วนตัว เมื่อผู้เสียหายจากการกระทำละเมิดได้นำคดีฟ้องร้องต่อศาลไม่ว่าจะฟ้องให้หน่วยงานของรัฐรับผิดชอบในการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ หรือฟ้องเจ้าหน้าที่โดยตรงเนื่องจากเห็นว่าเป็นการกระทำละเมิดที่มิใช่การกระทำในการปฏิบัติหน้าที่แต่ในระหว่างการพิจารณาหน่วยงานของรัฐที่ถูกฟ้องหรือเจ้าหน้าที่ที่ถูกฟ้องเห็นว่า การกระทำละเมิดดังกล่าวเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐอาจจะต้องรับผิดชอบหรือต้องร่วมรับผิดชอบด้วย บุคคลดังกล่าวอาจร้องขอต่อศาลให้เรียกเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ แล้วแต่กรณี เข้าเป็นคู่ความในการดำเนินคดีนี้ในกรณีที่มีได้มีการเรียกผู้ที่ต้องรับผิดชอบเข้ามาในคดี และศาลพิพากษายกฟ้องเพราะเหตุที่ผู้ถูกฟ้องมิใช่ผู้ต้องรับผิดชอบ ในกรณีเช่นนี้ มาตรา ๗ ให้ขยายอายุความฟ้องคดีใหม่ออกไปได้ถึงหกเดือนนับแต่วันที่คำพิพากษาคดีเดิมนั้นถึงที่สุด

ข. โดยขอให้หน่วยงานของรัฐخذใช้ค่าสินไหมทดแทน มาตรา ๑๑ มีหลักการสรุปได้ว่า กรณีที่ผู้เสียหายถูกกระทำละเมิดจากเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากสิทธิที่ผู้เสียหายจะนำคดีฟ้องร้องต่อศาลแล้ว ผู้เสียหายอาจใช้สิทธิร้องขอให้หน่วยงานของรัฐخذใช้ค่าสินไหมทดแทนได้โดยตรง เมื่อหน่วยงานของรัฐได้รับเรื่องแล้วจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

(๑) ออกใบรับคำขอให้แก่ผู้ยื่นคำขอ เพื่อเป็นหลักฐานว่าผู้เสียหายได้ยื่นคำขอวันและปีใด

(๒) หน่วยงานของรัฐจะต้องรีบดำเนินการพิจารณาคำขอของผู้เสียหายโดยเร็ว ซึ่งขั้นตอนและวิธีการพิจารณาคำขอของผู้เสียหายนั้น เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยหน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาทุกขั้นตอนให้แล้วเสร็จอย่างช้าภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่รับคำขอจากผู้เสียหาย แต่ถ้าไม่อาจพิจารณาให้เสร็จตามเวลาดังกล่าว หน่วยงานของรัฐอาจขอขยายเวลาการพิจารณาออกไปอีกได้ แต่รัฐมนตรีจะขยายให้ได้ไม่เกิน ๑๘๐ วัน

(๓) ออกคำสั่งแจ้งผลการพิจารณา เมื่อหน่วยงานของรัฐที่ได้รับคำขอได้ดำเนินการพิจารณาคำขอตามหลักเกณฑ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ แล้วต้องจัดทำคำสั่งแจ้งให้ผู้เสียหายที่มีคำขอทราบ ซึ่งคำสั่งแจ้งผลการพิจารณาดังกล่าวต้องปฏิบัติตามแบบการจัดทำคำสั่งในทางปกครอง

(๔) กรณีที่ผู้เสียหายไม่พอใจในผลการพิจารณา ผู้เสียหายสามารถนำคดีขึ้นฟ้องร้องต่อศาล ซึ่งจะเป็ศาลปกครองหรือศาลยุติธรรมย่อมเป็นไปตามมาตรา ๑๐๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่กรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ จะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดอยู่หรือหน่วยงานของรัฐแห่งอื่น หรือไปกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกและหน่วยงานของรัฐได้خذใช้ค่าสินไหมทดแทนไปแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดจะต้องรับผิดชอบในมูลละเมิดหรือไม่เพียงใด เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. กระทำละเมิดนอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่ กรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐซึ่งมิใช่การกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เจตนาทุจริตยักยอกทรัพย์สินของทางราชการ หรือเอารถของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวระหว่างนั้นเกิดอุบัติเหตุเป็นเหตุให้รถยนต์เสียหาย หรือกระทำการใด ๆ ให้ทรัพย์สินของหน่วยงานของรัฐเสียหายอันไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกับเอกชนกระทำละเมิด

ข. กระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่กรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคคลภายนอก และหน่วยงานของรัฐได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกไปแล้ว หน่วยงานของรัฐจะมีสิทธิไล่เบี้ยหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนได้เฉพาะกรณีที่การกระทำละเมิดนั้น "การกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง" (มาตรา ๘ วรรคหนึ่ง) กรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐ สิทธิไล่เบี้ยของหน่วยงานของรัฐเอากับเจ้าหน้าที่ของตนก็เป็นเช่นเดียวกันกับกรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกตามที่กล่าวมาข้างต้น (มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง)

ค. จำนวนค่าสินไหมทดแทนที่หน่วยงานของรัฐมีสิทธิเรียกจากเจ้าหน้าที่เมื่อหน่วยงานของรัฐมีสิทธิไล่เบี้ย (มาตรา ๘ วรรคหนึ่ง) หรือมีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทน (ตามมาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง) แล้ว ก็มีได้หมายความว่าหน่วยงานของรัฐจะมีสิทธิได้รับเงินคืนเต็มจำนวนความเสียหาย เพราะการกำหนดจำนวนเงินหรือความรับผิดนั้น มาตรา ๘ วรรคสอง และวรรคสามบัญญัติไว้ว่า สิทธิเรียกให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่งจะมีได้เพียงใดให้คำนึงถึงระดับความร้ายแรงแห่งการกระทำและความเป็นธรรมในแต่ละกรณีเป็นเกณฑ์ โดยมีต้องให้ใช้เต็มจำนวนของความเสียหายก็ได้ ถ้าการละเมิดเกิดจากความผิดหรือความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐ หรือระบบการดำเนินงานส่วนรวม หรือหากเห็นว่าความเสียหายดังกล่าวหน่วยงานของรัฐมีส่วนบกพร่องอยู่ด้วย ให้หักส่วนแห่งความรับผิดดังกล่าวออกด้วย เช่น รถที่เจ้าหน้าที่นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมและมีการแจ้งซ่อมหลายครั้งแล้วแต่หน่วยงานของรัฐไม่มีงบประมาณจัดซ่อมต่อมาเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องจากการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ ซึ่งถ้าหากรถยนต์ดังกล่าวอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ความเสียหายที่เกิดขึ้นคงไม่เสียหายร้ายแรงดังที่เกิดขึ้นความเสียหายที่เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดจะต้องรับผิดชอบนั้น หน่วยงานของรัฐที่เสียหายจะต้องกำหนดโดยนำความบกพร่องของตนมาหักออกจากความรับผิดของเจ้าหน้าที่ด้วย

๖. อายุความ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัติอายุความในการไล่เบี้ยและใช้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลไว้ในมาตรา ๙ และมาตรา ๑๐ เป็นการเฉพาะแตกต่างจาก อายุความทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

ก.อายุความไล่เบี้ย

มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ บัญญัติอายุความในการใช้สิทธิไล่เบี้ยไว้ว่า "ถ้าหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย สิทธิที่จะเรียกให้อีกฝ่ายหนึ่งชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ตน ให้มีกำหนดอายุความหนึ่งปีนับแต่วันที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนนั้นแก่ผู้เสียหาย" ซึ่งอาจแยกผู้ใช้สิทธิในการไล่เบี้ยได้ ๒ ประการ ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ใช้สิทธิไล่เบี้ย เป็นกรณีที่หน่วยงานของรัฐจะต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการกระทำละเมิดไม่ได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง แต่เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดได้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหายไป เจ้าหน้าที่ดังกล่าวก็ชอบที่จะได้รับชดใช้เงินจำนวนดังกล่าวคืนจากหน่วยงานของรัฐและหากเจ้าหน้าที่จะใช้สิทธิเรียกเงินจำนวนดังกล่าวคืนจากหน่วยงานของรัฐก็ต้องดำเนินการภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ได้ชดใช้ให้แก่ผู้เสียหาย (มาตรา ๙)

(๒) หน่วยงานของรัฐใช้สิทธิไล่เบี้ย เป็นกรณีที่หน่วยงานของรัฐได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้เสียหายไปแล้ว และปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ดังกล่าวกระทำละเมิด โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และได้กำหนดจำนวนเงินที่เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบตามมาตรา ๘ แล้ว หน่วยงานของรัฐมีสิทธิเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดใช้เงินคืนได้โดยมีอายุความหนึ่งปีนับแต่วันที่หน่วยงานของรัฐได้ชดใช้ให้แก่ผู้เสียหาย

ข. อายุความเรียกร้องของหน่วยงานของรัฐต่อเจ้าหน้าที่

มาตรา ๑๐ บัญญัติอายุความในกรณีที่หน่วยงานของรัฐจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาล เรียกให้เจ้าหน้าที่ที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนไม่ว่าการกระทำละเมิดดังกล่าวเจ้าหน้าที่กระทำการปฏิบัติหน้าที่หรือนอกการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) อายุความ ๒ ปี

กรณีเกิดความเสียหายขึ้นและหน่วยงานของรัฐได้ตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐได้พิจารณารายงานของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงแล้วได้วินิจฉัยว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นมีเจ้าหน้าที่รายหนึ่งหรือหลายรายจะต้องรับผิดชอบ กรณีนี้ก็ถือว่าในวันดังกล่าว เป็นวันที่หน่วยงานของรัฐรู้ถึงการกระทำละเมิดและรู้ตัวเจ้าหน้าที่ผู้จะพึงต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ซึ่งสิทธิของหน่วยงานของรัฐจะเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากเจ้าหน้าที่ที่กระทำละเมิดที่มีกำหนดสองปีจะเริ่มเดินสาเหตุที่กฎหมายได้กำหนดอายุความไว้นี้ยาวกว่าอายุความละเมิดทั่วไปก็เนื่องจากหลังจากหน่วยงานของรัฐมีคำวินิจฉัยแล้วหน่วยงานของรัฐจะต้องรายงานกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาและมีความเห็นก่อนหน่วยงานของรัฐจะดำเนินการเรียกให้เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดชดใช้ทันทีไม่ได้ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงต้องกำหนดอายุความให้ยาวกว่าอายุความละเมิดทั่วไป

(๒) อายุความ ๑ ปี

ถ้ากรณีที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐได้วินิจฉัยว่าการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ว่า เจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากไม่เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง แต่ต่อมาได้รายงานไปยังกระทรวงการคลัง และกระทรวงการคลังกลับเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะต้องรับผิดชอบใช้ ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายที่เกิดขึ้น อายุความที่หน่วยงานของรัฐจะใช้สิทธิฟ้องต่อศาลเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจะมีเพียงหนึ่งปี

สรุปการดำเนินการทางวินัย

การสอบสวนทางวินัยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อกรณีสงสัยว่ามีมูลอันน่าเชื่อว่าเป็นความผิดทางวินัย ซึ่งอาจมีที่มาของมูลกรณีแห่งเรื่องที่ปรากฏได้หลายทาง เช่น มีผู้ร้องเรียนกล่าวหา ผู้บังคับบัญชาตนเอง

การสอบสวนทางวินัย ให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

โทษทางวินัย มี ๕ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดขั้นเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก

โทษทั้ง ๕ สถาน แบ่งได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. โทษสำหรับการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ไล่ออก ปลดออก ซึ่งหากมีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก
๒. โทษสำหรับความผิดวินัยที่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ได้แก่ ลดเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน ซึ่งหากมีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษจากลดเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือนหรือจากโทษตัดเงินเดือนเป็นภาคทัณฑ์ก็ได้
๓. โทษสำหรับความผิดวินัยเพียงเล็กน้อย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ และหากเป็นความผิดวินัยครั้งแรกจะงดโทษให้โดยกล่าวงดเว้น หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก็ได้

การสอบสวนพิจารณา

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (แบบ สว.๑)
๒. บันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา (แบบ สว.๒)
๓. บันทึกการแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ สว.๓)
๔. บันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหา (แบบ สว.๔)
๕. บันทึกถ้อยคำพยาน (แบบ สว.๕)
๖. รายงานการสอบสวน (แบบ สว.๖)

การลงโทษทางวินัย

๑. คำสั่งลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (แบบ ลท.๑, ลท.๒, ลท.๓)
๒. คำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง (แบบ ลท.๔)
๓. คำสั่งเปลี่ยนแปลงโทษทางวินัย กรณีปกติ (แบบ ลท.๕)
๔. คำสั่งเปลี่ยนแปลงโทษทางวินัย กรณีอุทธรณ์ (แบบ ลท.๖)
๕. คำสั่งเปลี่ยนแปลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง และให้กลับเข้ารับราชการ (แบบ ลท.๗)

คุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย

จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม

ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

๑. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ
๒. ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา
๓. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ
๔. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น
๕. ช่วยให้มีมนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า
๖. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญไปพร้อม ๆ กัน

คุณธรรมในการทำงาน

คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพคุณธรรมสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จมีดังนี้

๑. ความมีสติสัมปชัญญะ หมายถึง การควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบเหมาะสม และถูกต้อง

๒. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา และใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงใคร

๓. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขันด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังพยายามทำเรื่อยไปจนกว่างานจะสำเร็จ

๔. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกต้อง ถูกที่ มีความเรียบร้อย ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

๕. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจต่องาน หน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

๖. ความมีน้ำใจ คือ ปรารถนาดีมีเมตตาจิตต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบความสำเร็จ และช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

๗. ความประหยัด หมายถึง การรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็น เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด

๘. ความสามัคคี หมายถึง การที่ทุกคนมีความพร้อมทั้งกาย จิตใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่มีภารกิจงอน

จรรยาธรรมในการทำงาน

จรรยาธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาน เหมาะสม และยอมรับการทำงานหรือการประกอบอาชีพต่าง ๆ

การสัมมนาศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและด้านเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

มีความเห็นว่า เทศบาลเมืองหัวหิน มีสำนักงานขนาดค่อนข้างเล็ก แต่มีการจัดระเบียบ สัดส่วนสำนักงานภายในที่ดี สะอาด และมีการต้อนรับของเจ้าหน้าที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ทั้งนี้ ความโดดเด่นของเทศบาลเมืองหัวหิน คือ วิสัยทัศน์ “หัวหินเมืองแห่งความสุข”

การพัฒนาเทศบาลเมืองหัวหินมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้หัวหินเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และความยั่งยืนมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยและสาธิตการทั่วถึง มีการพัฒนาการศึกษาสร้างจิตสำนึกและโอกาสในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรมแก่ประชาชนและเยาวชน มีระบบบริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนตลอดจนการสร้างรายได้เพิ่มให้กับประชาชนในเขตเทศบาล มีความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและมีระบบการบริหารงานและการบริการที่มีและคุณภาพ นอกจากนี้การพัฒนาเมืองหัวหินมีการพัฒนาควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีภายใต้แนวคิด “เทศบาลว้าว” เพื่อให้ผู้มารับบริการมีความประทับใจและพึงพอใจกับการให้บริการของเทศบาลเมืองหัวหิน โดยนำไปสู่ 5 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน และเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการ สังคม ชุมชน และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานและบริการ

เทศบาลเมืองหัวหิน เป็นเทศบาลที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับหนึ่ง เทศบาลเมืองนำอยู่อย่างยั่งยืน และรางวัลรองชนะเลิศอันดับหนึ่ง การประเมินเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน มีการพัฒนาองค์กรจนเป็นที่ยอมรับในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร เป็นองค์กรตัวอย่างที่เปิดรับให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเข้ามาศึกษาดูงาน และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

การสัมมนาศึกษาดูงานด้านการบริการด้านสาธารณสุข
เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

พบว่า เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ สำนักงานมีความสะอาด เรียบร้อย วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบครัน ทันสมัย เจ้าหน้าที่ต้อนรับที่มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส โดยจากการได้ฟังการบรรยาย จะเห็นได้ว่าการบริการด้านสาธารณสุข มีงานรักษาความสะอาด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมดูแลในเรื่องการเก็บขยะจากจุดต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลเมืองเพชรบุรีและขนย้ายขยะไปกำจัดปัญหาที่พบคือการทิ้งขยะของคนในชุมชนมีจำนวนมาก และขยะล้วนแต่เป็นขยะที่สามารถนำกลับไปใช้ประโยชน์ได้ จึงทำให้เกิดกิจกรรมรับซื้อขยะรีไซเคิล เพื่อนำเงินที่ได้จากการขายขยะไปเป็นค่าครองชีพให้กับประชาชนที่ป่วยติดเตียง ซึ่งดำเนินการร่วมกับงานส่งเสริมสุขภาพ โดยดำเนินการเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียงทุกเดือน ซึ่งค่าครองชีพได้จ่ายการขายขยะรีไซเคิล ทั้งนี้ยังช่วยในเรื่องการจัดเก็บขยะ ทำให้ปริมาณขยะลดลงเป็นจำนวนมาก ค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะลดลงเช่นกัน

การบริการด้านสาธารณสุขเทศบาลเมืองเพชรบุรี สามารถเชื่อมโยงร่วมกันได้ในแต่ละฝ่ายงานและสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน ลดค่าใช้จ่ายให้กับเทศบาลได้อย่างดี ภายใต้การดูแลของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวางแผนด้านสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อม จัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นสาธารณสุขอำเภอและจังหวัด งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ ควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะหรือการประปาโรงงานอาชีพ อนามัย งานฌาปนสถาน งานเฝ้าระวังและป้องกันด้านสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด กวาดล้างทำความสะอาดถนน ล้างลอกท่อระบายน้ำ เก็บและขนถ่ายขยะมูลฝอย รวมถึงการจัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

งานด้านสุขศึกษา งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานด้านสุขภาพจิตและด้านโภชนาการ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการด้านสุขภาพ อนามัย งานป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค ควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ป้องกันการติดยาและสารเสพติด งานสัตวแพทย์ โดยควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ การควบคุมโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงหรือสัตว์ป่าที่นำมาเลี้ยง การควบคุมการฆ่าสัตว์ ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ฝ่ายบริการทางการแพทย์ ให้บริการด้านคลินิกทันตกรรมทั้งในและนอกสถานที่ ส่งเสริมให้มีการดูแลทันตสุขภาพและทันตกรรมป้องกันในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่รับผิดชอบ เผยแพร่และอบรมทันตสาธารณสุขให้แก่เจ้าหน้าที่ ครู อสม. ให้ได้รับความรู้ด้านทันตศึกษา งานศูนย์บริการสาธารณสุขบริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่ จัดให้มีการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยให้สอดคล้องกับกำลังการรักษาของแพทย์งานสาธารณสุขเคลื่อนที่สู่ชุมชน โครงการบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) โครงการจัดทำบัตรอนามัยครอบครัว งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ
- งานรักษาความสะอาด

๒) ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานสัตวแพทย์

๓) ฝ่ายบริการทางการแพทย์

- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานทันตสาธารณสุข
- งานการเงินและบัญชี

๔) งานธุรการ

จากการศึกษาดูงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี ทำให้ได้แนวคิดการจัดการปัญหาของขยะที่ยั่งยืนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทชุมชนเทศบาลตำบลวังศาลาได้ต่อไป

ภาคผนวก

วันที่ 27 มกราคม 2566 เวลา 08.30 น. อบรมการจัดทำแผนการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการและนโยบาย

No Gift Policy



เวลา 10.30 น. อบรมความรับผิดชอบทางละเมิดและการดำเนินการทางวินัย



ช่วงเวลา 14.30 น. ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ บริเวณวัดหนองเสือ



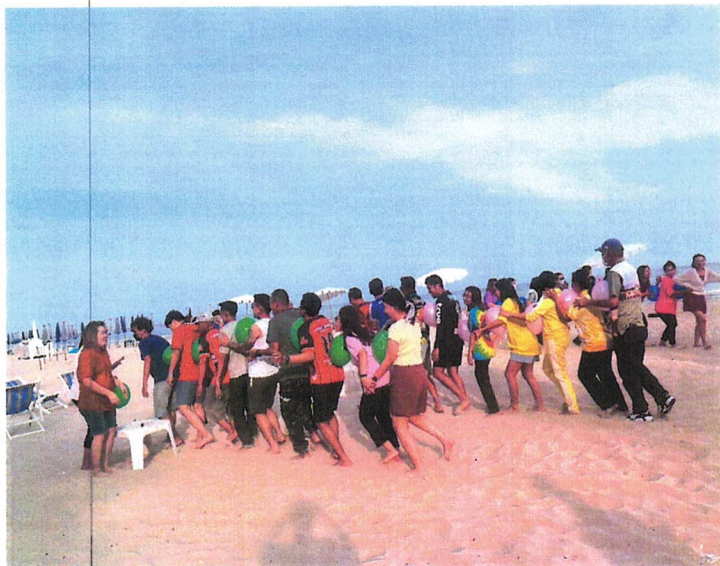
วันที่ 30 มกราคม 2566 เวลา 09.30 น. ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ช่วงเวลา 13.30 น. ศึกษาดูงานเรื่องเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ช่วงเวลา 17.30 น. ทำกิจกรรมนันทนาการสร้างความรักความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ



วันที่ 31 มกราคม 2566 เวลา 10.30 น. ศึกษาดูงาน เรื่องการบริการด้านสาธารณสุข
เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลวังศาลา

ที่ กจ.๕๔๙๐๑/..... วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่
..... คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (กลุ่มที่ ๒)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลวังศาลา ได้จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และระหว่างวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ โดยจัดอบรมให้ความรู้ ในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลวังศาลา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ระหว่างวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลวังศาลาที่ ๖๖/๒๕๖๖ เรื่อง ให้รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการเพื่อศึกษาดูงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้การอบรมศึกษาดูงานได้เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ ภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ราชการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจงจิรนนท์ เนตรสว่าง)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลวังศาลา
- เพื่อโปรดทราบ

(นายฤกษ์ สุขกรม)
ผู้อำนวยการกองช่าง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา
- เพื่อโปรดทราบ

(นางสุริยาพร ปุตินันท์)
ปลัดเทศบาลตำบลวังศาลา

ทราบ

(นายวิสุทธิ์ วอนเพียร)

นายกเทศมนตรีตำบลวังศาลา

รายงานผลงานการเข้าร่วม

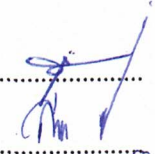
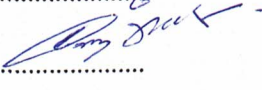
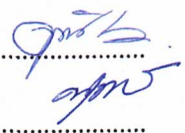
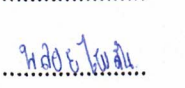

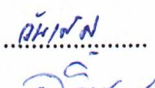
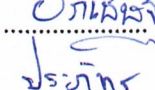
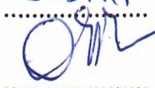
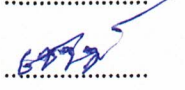
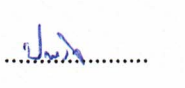
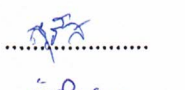
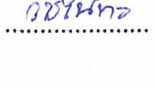



โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ คณะผู้บริหาร

สมาชิกเทศบาล พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลวังศาลา

ระหว่างวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

โดย

กลุ่มที่ ๒

- | | | |
|-------------------------------|--|---|
| สมาชิก ๑. นายฤทธิเดช สุขกรม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง |  |
| ๒. นางสาวสุจิตราภรณ์ พุฒขาว | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง |  |
| ๓. นางจินตภักค้อภา ทอังกัลยา | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน |  |
| ๔. นางสาวจงจิราภรณ์ เนตรสว่าง | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |  |
| ๕. นางนุชนาฏ จิตติเจริญพงศ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล |  |
| ๖. นางสาวพลอยไพลิน หวังชม | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด |  |
| ๗. นางสาวฉวีชรินทร์ สุขสม | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข |  |
| ๘. นายวันเพ็ญ ป่วนหล้า | ตำแหน่ง พนักงานขับรถ |  |
| ๙. นายอภิเชษฐ กาญจนอุดมการ | ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง |  |
| ๑๐. นายประภัทร ชมชื่น | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |  |
| ๑๑. นายวีระ ชมชื่น | ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ๑๒. นายเชาว์ ภาคภูมิ | ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ๑๓. นายปกรณ์กิจ มหากนก | ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ๑๔. นายสุรสี ปุญญะอาคมกิจ | ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ๑๕. นางสาววีชรินทร์ เพียรทอง | ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป |  |



แบบรายงานการเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน

เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานเรื่อง...การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
การประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการและนโยบาย No.Gift Policy.....

วันที่...๒๖ มกราคม ๒๕๖๖... รวมระยะเวลา...๑...วัน สถานที่...สำนักงานเทศบาลตำบลวังศาลา.....

หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม / สัมมนา / สถานที่ศึกษาดูงาน...เทศบาลตำบลวังศาลา.....

๑. สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ดังนี้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่ง
มี ตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงาน ของรัฐ ผู้บริหาร
ท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้า พนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะ
ปกครองท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ
หน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะ บุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐ
ในการด าเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ
กิจการอื่นของรัฐ

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายความว่า ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์
ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐใน
ปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการ ทุจริตประพฤติ มิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาด
หลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาประเทศ

ความหมาย : สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำ ของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง
ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ
หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่
เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบต่อ กันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็ นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการ
กระทำ ความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ(ประโยชน์ของ
ส่วนรวม)แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest) “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าจะใน
ทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านางานหรือธุรกิจของ
ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) คืออะไร ? เจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น
เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คน เหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่อง
ผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่
เกี่ยวกับเงิน (nonpecuniary)

๑. ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ

๒. ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลาเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่น และระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่น ๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจก บุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้น เจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย - ท างานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ - ท างานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม - ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ - ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจกัดขอบเขตที่ ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางในการท าหน้าที่ - หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการท าหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน - หลีกเลี่ยงการกระท า/กิจกรรมส่วนตนที่อาจท าให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน - หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน - ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่ - ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

๒. ประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ในครั้งนี้

๑. สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม

๒. สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม มีความเป็นธรรม โปร่งใส

.....ผู้จดยางาน

(นางสาวจงจิราภรณ์ เนตรสว่าง)

แบบรายงานการเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน

เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานเรื่อง... ความรับผิดชอบทางละเมิดและการดำเนินการทางวินัย.....

วันที่... ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖... รวมระยะเวลา... ๑... วัน... สถานที่... สำนักงานเทศบาลตำบลวังศาลา.....

หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม / สัมมนา / สถานที่ศึกษาดูงาน... เทศบาลตำบลวังศาลา.....

๑. สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ดังนี้

การกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่

การพิจารณาว่าการกระทำใดจะเป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้ คือ มีการกระทำละเมิดเกิดขึ้น และการละเมิดนั้นกระทำโดยเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่

ก. การกระทำละเมิด

การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นไปตาม มาตรา ๔๒๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งบัญญัติว่า

"ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่น โดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น" ซึ่งแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

(๑) มีการกระทำ หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สำนึกในการ

เคลื่อนไหวนั้น และอยู่ในบังคับของจิตใจผู้กระทำ และรวมถึงการงดเว้นการกระทำที่ตนมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องกระทำ และการงดเว้นนั้นเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายขึ้น

(๒) โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ

- โดยจงใจ หมายถึง รู้สำนึกถึงผลหรือความเสียหายจากการกระทำของตน

- โดยประมาทเลินเล่อ หมายถึง เป็นการกระทำโดยปราศจากความ

ระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจำเป็นต้องมี โดยต้องเปรียบเทียบกับบุคคลที่ต้องมีความระมัดระวังตามพฤติการณ์ และตามฐานะในสังคมเช่นเดียวกับผู้กระทำความเสียหาย

(๓) โดยผิดกฎหมาย เป็นการกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือไม่มีสิทธิหรือ

โดยมิชอบด้วยกฎหมาย (unlawful) และรวมความถึงการใช้อำนาจที่มีอยู่เกินส่วนหรือใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อกลั่นแกล้งผู้อื่น

(๔) เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

- ความเสียหายนั้นจะเป็นความเสียหายที่เกิดแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ แต่ต้องเป็นความเสียหายที่แน่นอนไม่ว่าจะเกิดขึ้นแล้วในปัจจุบันหรือจะเกิดขึ้นในอนาคตก็จะต้องเป็นความเสียหายที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

- ความเสียหายจะต้องเกิดจากผลโดยตรงของผู้กระทำด้วย

ข. โดยเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่

การกระทำละเมิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๓๙ ต้องเป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพิจารณาว่าเป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ มีองค์ประกอบ ๒ ประการดังนี้

(๑) กระทำการในฐานะเจ้าหน้าที่ มาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราช

บัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ นิยาม "เจ้าหน้าที่" หมายความว่า **ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งในฐานะเป็นกรรมการหรือ สถานะอื่นใด** ซึ่งมีความหมายโดยสรุปว่า บุคคลทุกประเภทที่ทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการ หรือบุคคลที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ เช่น บุคคลที่ต้องช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้นเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายฉบับนี้ และเจ้าหน้าที่นี้ได้กระทำการตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว การกระทำในทางธุรการทั่วไป อาจจะไม่มีความหมายกำหนดให้อำนาจไว้เป็นการชัดเจน แต่หน้าที่ดังกล่าวก็อาจเกิดจากระเบียบหรือข้อบังคับหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายก็ได้การกระทำหรือละเว้นการกระทำในหน้าที่ดังกล่าวมาข้างต้นหากเกิดความเสียหายก็เป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น นายอำเภอขับรถราชการเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย หรือเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของทางราชการปล่อยปละละเลยไม่ดูแลรักษาให้ดี เป็นเหตุให้ทรัพย์สินดังกล่าวสูญหายหรือเสียหาย หรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบเป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุจริตยกยอกเงินของหน่วยงาน พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่

(๒) เจ้าหน้าที่นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ นอกจากผู้กระทำ

ละเมิดจะต้องอยู่ในฐานะเจ้าหน้าที่แล้วผู้นั้นจำเป็นต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐตามที่ มาตรา ๔ วรรคสาม ให้ความหมายไว้ว่า **"หน่วยงานของรัฐ" หมายความว่า กระทรวง ทบวงกรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และให้หมายรวมถึงหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย"**

การดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทั้งหลายที่กระทำเป็น พิธีการตามกฎหมายเมื่อมีกรณีถูก กล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย โดยมี กระบวนการ

๑.การตั้งเรื่องกล่าวหา

๒.การสืบสวนหรือสอบสวน

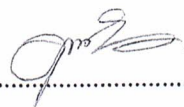
๓.การพิจารณาความผิดและโทษ

๔.การสั่งลงโทษหรืองดโทษ

๕.การดำเนินการต่าง ๆ ระหว่างการ สอบสวนและพิจารณาความผิด เช่น การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน

๒. ประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ในครั้งนี้

๑. สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม
๒. สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยการป้องกันการทุจริต ลดข้อบกพร่อง ผิดพลาดจากความประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบทางละเมิด

..........ผู้จดยางงาน

(นางสาวจงจิราภรณ์ เนตรสว่าง)

แบบรายงานการเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน

เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานเรื่อง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารงานทั้ง ๕ ด้านของเทศบาลเมืองหัวหิน และ เมืองสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน.....

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๑ วัน สถานที่ เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์..

หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม / สัมมนา / สถานที่ศึกษาดูงาน เทศบาลเมืองหัวหิน.....


๑. สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ดังนี้

เทศบาลเมืองหัวหินมีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งยกระดับมาตรฐานทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้สะดวก สะอาด ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของเทศบาลได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ภายใต้วิสัยทัศน์ “หัวหินเมืองแห่งความสุข” และยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน และเศรษฐกิจ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการ สังคม ชุมชน และคุณภาพชีวิต
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานและบริการ

๒. ประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ในครั้งนี้

๑. การนำความรู้ในเรื่องการจัดการขยะในชุมชนมาปรับใช้ให้เข้ากับเทศบาลตำบลวังศาลา
๒. การคัดแยกขยะประเภทต่าง ๆ และนำกลับมาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด
๓. การจัดการเมืองสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นเมืองที่มีความสะอาดน่าอยู่

..........ผู้จดยางาน

(นางสาวฉวีรินทร์ สุขสม)

แบบรายงานการเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน

เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานเรื่อง.....การบริการด้านสาธารณสุข.....

ระหว่างวันที่.....๓๑.....มกราคม.....๒๕๖๖..... รวมระยะเวลา.....๑.....วัน

สถานที่.....เทศบาลเมืองเพชรบุรี.....

หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม / สัมมนา / สถานที่ศึกษาดูงาน...เทศบาลเมืองเพชรบุรี..อำเภอชะอำ...จ..เพชรบุรี..

๑. สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ดังนี้

- เรียนรู้บทบาทของการพยาบาลกับการจัดการสุขภาพในชุมชน
- เรียนรู้การขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพ เพื่อประชาชนมีสุขภาพดีในบริบทพื้นที่แตกต่างกัน
- การพัฒนา โครงการบริการสุขภาพที่บ้าน เพื่อให้การพยาบาลและติดตามผลการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรัง เพื่อพัฒนาต่อยอดงานส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- เข้าใจการสร้างความรู้ด้านสุขภาพเพื่อคนในชุมชนมีสุขภาพดี

๒. ประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ในครั้งนี้

- นำเทคนิคการจัดทำแผนและการประเมินผลมาใช้ในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน
- นำเทคนิคการสื่อสารมาใช้ในการสื่อสารกับภาคีเครือข่ายและประชาชนในชุมชน
- นำโครงการ มาพัฒนาต่อยอดงานส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

.....พลอยไพลิน.....ผู้จัดรายงาน

(นางสาวพลอยไพลิน หวังชม)