

สรุปสาระหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช .

(STRONG NESDC)

ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี)

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มกราคม 2565

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
ความเป็นมา.....	1
รายละเอียดกิจกรรม.....	2
สรุปสาระการจัดกิจกรรม.....	4
ผลการประเมินการจัดหลักสูตร	33
ภาคผนวก.....	
● ประมวลภาพกิจกรรม	
● เอกสารประกอบการบรรยาย	
คณะผู้จัดทำ	

สรุปสาระหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)

ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี)

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

บทสรุปผู้บริหาร

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริตทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีกฎระเบียบและความพยายามในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเป็นจำนวนมาก เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (10) กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ / การแถลงนโยบายรัฐบาลเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ข้อ 12 เรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม / กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ / ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย เป็นต้น

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายรัฐบาลข้างต้น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้ร่วมกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) สำนักงานเลขาธิการ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (งานพัฒนาบุคลากร) (กพร. พบ.) จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี)

กิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับกลุ่มเป้าหมายและประชาคม สศช. มีความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและตระหนักว่าปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นปัญหาคอร์รัปชันรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน และเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนที่ผิดจริยธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่และข้าราชการใหม่ของ สศช. และ/หรือ เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ สศช. ในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปที่ได้รับมอบหมาย/ สนใจ จำนวนประมาณ 70 คน เข้าร่วมรับฟังบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 และ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2564 รอบละไม่เกิน 50 คน และ (2) เจ้าหน้าที่และข้าราชการ ผู้แทนสำนัก กอง และศูนย์ต่างๆ ในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปที่ได้รับมอบหมาย / สนใจ จำนวนประมาณ 30 คน เข้าร่วมรับฟังการบรรยายและอภิปรายผ่านระบบการประชุมทางไกล หรือ ณ สศช. ในระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 – วันที่ 31 มกราคม 2565

ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีสาระครอบคลุมเรื่องการป้องกันการทุจริตและการคุ้มครองจริยธรรม ในรูปแบบของการอภิปราย การบรรยายวิชาการ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การเรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ในการนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับภาพรวมสถานการณ์ รูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีหน้าที่ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมแต่กลับนำผลประโยชน์ของตนเองเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ สาเหตุของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม อาทิ ระบบอุปถัมภ์ วัฒนธรรมการเกื้อหนุนกัน เป็นต้น โดยรูปแบบพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนในลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ให้เอนเอียงหรือเป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญ การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา การนำข้อมูลภายในหน่วยงานไปเปิดเผยเพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน อันรวมถึงด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดหลัก คือ การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสู่ระดับที่ 73 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ไม่น้อยกว่าอันดับที่ 20 ของโลก ภายในปี พ.ศ. 2580 ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าว ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ แผนย่อยด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนย่อยด้านการปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีเป้าหมายและตัวชี้วัดในแต่ละแผนย่อย นอกจากนี้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนแผนแม่บท ฯ ด้านที่ 21 ให้บรรลุเป้าหมาย จึงมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) โดย สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาว จำแนกออกได้เป็น 10 ตัวชี้วัด นอกจากสาระสำคัญของการบรรยายแล้ว ในส่วนของการศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แบ่งออกเป็น 3 โซน ประกอบด้วย (1) โซนลานสนุกคิด เป็นโซนที่เชิญชวนผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์ทุกคนตั้งคำถามกับสถานการณ์ ทุจริตในชีวิตประจำวัน (2) โซนเลือกทางเดิน เชิญชวนให้ผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์เลือกเส้นทาง เลือกการกิจว่า เราจะยอมรับหรือไม่ยอมรับวัฒนธรรมคอร์รัปชัน และ (3) โซนเมืองมนต์ดำ สะท้อนความเสียหายที่คนไทยต้องจ่ายให้กับการคอร์รัปชันในแต่ละครั้ง เพื่อทำให้ผู้เยี่ยมชมตระหนักว่า เมื่อไรที่เราคิดว่า “ไม่เป็นไร” จะมีคนกลุ่มหนึ่งได้ประโยชน์จากความไม่เอาใจใส่และไม่เป็นไรของเรา

2. สาระสำคัญเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

สืบเนื่องจากแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2565) ประเด็นปฏิรูปที่ 2 ด้านการป้องกันปราบปราม ได้กำหนดให้ ศปท. วางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการประจำปีทุกปี และรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา หรือตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้เป็นการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และเป้นเครื่องมือหนึ่งในการยกระดับดัชนี CPI สำนักงาน ป.ป.ท. ในฐานะเลขานุการ ศอตช. จึงได้พัฒนาแนวทางการดำเนินการ เพื่อวางระบบ การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการ ขับเคลื่อนงาน ศปท. โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ได้เริ่มและขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตั้งแต่งบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา

วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการทุจริต ปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และจังหวัด ทั้งนี้ **หลักการเพื่อการประเมินความเสี่ยงการทุจริต** ประกอบด้วยหลักมาตรฐาน 2 หลัก ได้แก่ (1) Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) 2013 และ (2) COSO 2017 จากหลักการดังกล่าว นำไปสู่การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรการเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต โดยประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในโซนสีแดงจะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตก่อนเป็นอันดับแรก

3. สารสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

คำสำคัญ 3 คำที่เกี่ยวข้องและเป็นที่มาของการกำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐที่ระบุในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คือ คำว่า คุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยม **องค์ประกอบของพระราชบัญญัติ** ประกอบด้วย 4 หมวดหลัก คือ **หมวด 1** มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 5 ถึงมาตรา 7 **หมวด 2** คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 8 ถึงมาตรา 18 **หมวด 3** การรักษากฎจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย มาตรา 19 ถึงมาตรา 20 และ **หมวด 4** บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย มาตรา 21 ถึงมาตรา 22 **กลไกการขับเคลื่อนพระราชบัญญัตินี้**ดังกล่าวมี 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับที่ 1 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ระดับที่ 2 องค์การกลางบริหารงานบุคคล และระดับที่ 3 หน่วยงานของรัฐ โดยในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กำหนด**มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ** เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน และเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

4. สารสำคัญเกี่ยวกับการน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดี

ผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) กับความท้าทายในการปรับบทบาทของข้าราชการไทย ยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรต่าง ๆ โดยเริ่มมาตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมจากการที่เจมส์ วัตต์ (James Watt) สร้างกลจักรไอน้ำ การใช้เข้ามาทำงานแทนคน ในเวลาต่อมา ความพลิกผัน (Disruption) ได้ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก (Disruptive World) จากปัจจัย 3 ประการ คือ (1) ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วขึ้นมากและกระจายไปทั่วโลกด้วยเวลาอันรวดเร็วในระดับวินาที (2) เครื่องมือที่ทำให้การสื่อสารรวดเร็วขึ้น เริ่มตั้งแต่การมีโทรศัพท์มือถือ มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงการมีเครื่องมือที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างอินเทอร์เน็ต และ (3) การคมนาคมที่สะดวกยิ่งขึ้น การเดินทางข้ามประเทศสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงความสะดวกในเรื่องเอกสารการเดินทางต่าง ๆ จากปัจจัย 3 ประการดังกล่าว ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งประชากรในระดับปัจเจกบุคคล คราวเรือน และชุมชน ต้องตระหนักถึงผลกระทบเพื่อนำไปสู่การปรับตัวในเชิงสร้างสรรค์ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การประกอบ

อาชีพ การทำงานระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานราชการที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อทำให้งานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพในท่ามกลางยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) หากข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารราชการไม่ปรับตัว ก็จะมีโอกาสอย่างมากที่จะได้รับผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) เช่นกัน ทั้งนี้ แนวทางการปรับตัวและปรับการทำงานเพื่อสาธารณชนส่วนหนึ่ง คือ การน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดี

5. สารสำคัญของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สารสำคัญของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าราชการในทุกระดับซึ่งสามารถนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง สารสำคัญในพระราชบัญญัตินี้กล่าวประกอบด้วย หลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ องค์การบริหารงานบุคคล คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทตำแหน่ง หลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย โอน เลื่อน การบรรจุกลับ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การลา วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การต่ออายุราชการ การออกจากราชการ และการลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สารสำคัญเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย มาตรา 80 ที่ระบุให้ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ประกอบด้วย วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อผู้บังคับบัญชา วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้ร่วมงาน วินัยต่อประชาชน และ วินัยต่อตนเอง ทั้งนี้ โทษทางวินัย มี 5 สถาน ประกอบด้วย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน (โทษไม่ร้ายแรง) ปลดออกหรือไล่ออก (โทษร้ายแรง)

6. สารสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ

รูปแบบของการคอร์รัปชัน จำแนกโดยองค์การระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส (Transparency International : TI) มี 7 ประเภท ดังนี้ (1) การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Grand corruption) (2) การคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty corruption) (3) การรับสินบน (Bribery) (4) การยักยอก (Embezzlement) (5) การอุปถัมภ์ (Patronage) (6) การเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism) และ (7) การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of interest) ส่วนรูปแบบการขัดกันของผลประโยชน์ นั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จำแนกไว้ 10 รูปแบบ ดังนี้ (1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (2) การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา (3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (4) การทำงานพิเศษ (5) การรู้และเปิดเผยข้อมูลภายในหน่วยงาน (6) การใช้ทรัพยากรของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติและพวกพ้อง (9) การใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ และ (10) รูปแบบอื่น ๆ ตามการวินิจฉัย ทั้งนี้ ตัวอย่างสาเหตุของการเกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ข้าราชการใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง การปฏิบัติหน้าที่อย่างไร้คุณธรรมและไม่มีธรรมาภิบาลในองค์กร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวทางสำคัญในการส่งเสริมธรรมาภิบาลในหน่วยงานเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น (1) การประยุกต์ใช้ข้อความสำคัญในพระราชดำรัส เพื่อให้คนในหน่วยงานมี สติรู้ตัว ปัญญา รู้คิด (2) การร่วมกันปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับ เช่น (2.1) ดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy เพื่อป้องกันปัญหาประโยชน์ทับซ้อน (2.2) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ให้เชื่อมั่นว่า ข้าราชการมุ่งปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของ “ความดี ความถูกต้อง และความเป็นธรรม” และ (3) การปฏิบัติตามกิจกรรมที่ระบุในแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปิดช่องว่างและโอกาสให้เกิดปัญหาการทุจริตประทุหมขอบภายในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ รัฐบาลได้กำหนดให้ดำเนินการตามแผนแม่บท

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอม พฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัต การทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไก ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ซึ่งแผนแม่บทดังกล่าว ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ (1) การป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ และ (2) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้น การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไก ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต

การประเมินผลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมหลักสูตร พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าร่วมหลักสูตรจำนวน 7 หัวข้อ ได้ประเมินผลการจัดกิจกรรมและมีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับพอใจมากที่ร้อยละ 88.94 และมีข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในขั้นต่อไป คือ อยากให้จัดกิจกรรม ในลักษณะนี้อย่างสม่ำเสมอในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Workshop) และกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานต่างกองและสายงานมากขึ้น รวมทั้งควรเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมา บรรยายเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะช่วงหลังจากที่สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คลี่คลายแล้ว



สรุปสาระหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช.

(STRONG NESDC)

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี)

1. ความเป็นมา

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริตทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ข้อ 12 เรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม โดยมีแนวทางการดำเนินการ ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ / มาตรา 63 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริม ให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภาครัฐนั้น คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใสการทุจริต และ (4) ความเสนอภาคในกระบวนการยุติธรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมีค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนในบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบนั้นครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 – 2565) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานในภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ และเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสแก่หน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (STRONG) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2561 เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ครอบคลุมสาระวิชาหลักประกอบด้วย การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ความละเอียดไม่ทนต่อการทุจริต STRONG พอเพียงต้านทุจริต และพลเมืองและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำสื่อและมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานและกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนเครือข่าย ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อให้ภาพรวมดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ของประเทศไทยสูงขึ้น

การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มุ่งขับเคลื่อนและดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบาย กฎหมาย และกฎระเบียบข้างต้น โดยเฉพาะการป้องกันการทุจริตและการพัฒนากลไกและมาตรการเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยในระยะต่อไป เพื่อสนองตอบต่อกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตข้างต้นและรักษาระดับ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สศช. จึงเน้นพัฒนาและยกระดับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในเชิงรุกให้ขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการป้องกันการทุจริตของ สศช. ในปีงบประมาณ 2564 โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2564 (ภาคทฤษฎี) ภายใต้โครงการเพิ่มการประเมินและยกระดับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อต้านทุจริตในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

2. รายละเอียดกิจกรรม

หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2.1.1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ที่เข้าร่วมในหลักสูตร จิตพอเพียง STRONG NESDC ครอบคลุม เรื่องการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต และพลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อร่วมกันป้องกันหรือต่อต้านการทุจริต มิให้มีการทุจริตเกิดขึ้นในสังคมไทย ร่วมสร้างสังคมไทยที่ไม่ทนต่อการทุจริตต่อไป

2.1.2 เพื่อปลูกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต จิตอาสา ความรับผิดชอบต่อสังคม การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิด จิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ และความตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการทุจริตของบุคลากร สศช. เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการรักษาประโยชน์สาธารณะต่อไป

2.1.3 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

2.2 กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม

เจ้าหน้าที่และข้าราชการใหม่ ของ สศช. ในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปที่ได้รับมอบหมาย/ สนใจ จำนวนประมาณ 70 คน และเจ้าหน้าที่และข้าราชการ ผู้แทนสำนัก กอง และศูนย์ต่างๆ ในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปที่ได้รับมอบหมาย/ สนใจ จำนวนประมาณ 30 คน

2.3 วิธีการ ระยะเวลาและสถานที่

ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารฯ จึงได้อนุมัติให้จัดการรับฟังบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงาน ป.ป.ช. ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 และวันที่ 23 พฤศจิกายน 2564 และรับฟังการบรรยายและอภิปรายผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom) ในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 – วันที่ 31 มกราคม 2565 ทั้งนี้ การจัดหลักสูตรดังกล่าวดำเนินการตามแนวปฏิบัติของรัฐบาลและมาตรการเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด

2.4 รูปแบบการดำเนินการ

2.4.1 ภาคทฤษฎี : จัดฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สศช. โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับฐานความคิด มีฐานคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันการทุจริตและการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และจัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายและจัดส่งบุคลากรของ สศช. ให้เข้าร่วมโครงการฝึกการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ที่จัดโดยองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

2.4.2 ภาคการศึกษาดูงาน : จัดการรับฟังบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงาน ป.ป.ช. หรือศึกษาดูงาน ณ ต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บุคคลและชุมชนซ่อสะอาด ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ

2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.5.1 ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากร สศช. เกิดการปรับเปลี่ยนฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันการทุจริตและการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

2.5.2 ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากร สศช. มีความซื่อสัตย์ รู้จักการป้องกันการทุจริต การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต จิตอาสา ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตระหนักถึงผลกระทบจากการทุจริต คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในสังคมมากยิ่งขึ้น ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริต และสามารถขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 บุคลากรของ ศปท. สศช. และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานภาครัฐมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสังคมไทย โดยรวบรวม ประมวล ศึกษา องค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปราม การทุจริต เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันการทุจริตในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.4 สังคมเกิดการพัฒนาเครือข่ายด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายการขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

2.6 ที่ปรึกษาโครงการ

2.6.1 นายวิโรจน์ นรารักษ์ รองเลขาธิการฯ

2.6.2 นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

2.7 ผู้รับผิดชอบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ (บค. สลก.) และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ในส่วนงานพัฒนากุศลกร (พบ. กพร.))

3. สรุปสาระการจัดกิจกรรม

หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) : กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี) มีรายละเอียดของกิจกรรมตามกำหนดการ ดังนี้

กำหนดการ	หัวข้อการบรรยาย / การอภิปราย
วันที่ 1-3 เยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และ รับฟังการประเมินความเสี่ยงสู่การเป็นข้าราชการใสสะอาดปราศจากทุจริต	
9.30-12.30 น. ศุกร์ 12 พ.ย. 2564	การบรรยายเรื่องภาพรวม สถานการณ์ รูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต ตามยุทธศาสตร์ชาติ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) โดย วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. (กลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่และข้าราชการบรรจุใหม่ Future 9 จำนวน 35 คน)
9.30-12.30 น. ศุกร์ 23 พ.ย. 2564	
9.00-11.00 น. อังคาร 30 พ.ย. 2564 ผ่านระบบออนไลน์	การบรรยายเรื่องการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดย นางฉวีวรรณ นิลวงศ์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) (กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้แทนสำนัก กอง ศูนย์ ฯลฯ)

กำหนดการ	หัวข้อการบรรยาย / การอภิปราย
วันที่ 4-7 กฎหมาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติสู่การเป็นข้าราชการที่ดี	
9.30 – 11.30 น. อังคาร 14 ธ.ค. 2564 ผ่านระบบออนไลน์	การบรรยายเรื่องพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย วิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้แทนสำนัก กอง ศูนย์ ฯลฯ)
9.00 – 12.00 น. อังคาร 21 ธ.ค. 2564 ผ่านระบบออนไลน์	การบรรยายเรื่องการน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในพื้นที่ของข้าราชการต้นแบบ โดย นายณรงค์ศักดิ์ ใสธนากร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี (กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้แทนสำนัก กอง ศูนย์ ฯลฯ)
9.30 – 12.30 น. อังคาร 11 ม.ค. 2565 ผ่านระบบออนไลน์	การบรรยายเรื่องพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดย วิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้แทนสำนัก กอง ศูนย์ ฯลฯ)
9.30 – 11.30 น. อังคาร 18 ม.ค. 2565 ผ่านระบบออนไลน์	การอภิปรายเรื่องการป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ โดย พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้แทนสำนัก กอง ศูนย์ ฯลฯ)

หมายเหตุ กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สาระสำคัญของกิจกรรมแต่ละวัน สรุปได้ดังนี้

1. กิจกรรมวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 และ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2564

การบรรยายเรื่องภาพรวม สถานการณ์ รูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต ตามยุทธศาสตร์ชาติ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) โดย วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1.1 การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

1.1.1 ความหมายของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม
หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับนำผลประโยชน์ของตนเองเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ หรือการใช้ดุลพินิจในการพิจารณา ตัดสินใจ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใด สำหรับตนเอง หรือบุคคลอื่น

1.1.2 สาเหตุของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม อาทิ ระบบอุปถัมภ์ วัฒนธรรมการเกื้อหนุนกัน / ระบบการคิดแบบฐานสิบ (Analog) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีระบบการคิดที่นำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมด แยกแยะไม่ออกว่าสิ่งไหน คือ ประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม นำสิ่งของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม และจะคอยแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อตนเอง เครือญาติ พวกพ้อง กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมต้องยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก



1.1.3 รูปแบบ/ ลักษณะของการมีผลประโยชน์ทับซ้อน รูปแบบ พฤติกรรมและ การกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนในลักษณะต่างๆ มีดังนี้

- (1) การรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น การลดราคา ของที่ซื้อให้ การเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย การให้ความบันเทิงรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของ เจ้าหน้าที่ให้เอนเอียงหรือเป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญ
- (2) การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา
- (3) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง การหา ประโยชน์ให้ตนเอง ครอบครัวหรือพวกพ้องจากตำแหน่งหน้าที่ เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง เป็นระบบ อุปถัมภ์พิเศษ
- (4) การทำงานหลังเกษียณ คือ การไปทำงานหลังออกจากราชการเดิม โดยใช้ความรู้ ประสพการณ์หรืออิทธิพลจากที่เคยดำรงตำแหน่งมารับงาน หรือเอาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง
- (5) การทำงานพิเศษ คือ การเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานให้แก่ตนเอง รวมถึงการ ใช้ตำแหน่งสถานภาพการทำงานสาธารณะ ในการเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชนหรือเป็นเจ้าของเอง นอกจากนี้ ยังรวมถึงการใช้เวลาและเครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษภายนอกที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายจากหน่วยงานด้วย
- (6) การรับรู้ข้อมูลภายใน คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้เห็นในข้อมูลลับของทางราชการ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผยเพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่นๆ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผยให้แก่ญาติ หรือพวกพ้องในการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น
- (7) การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราวในกิจการที่เป็นของส่วนตน เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐและทำให้หน่วยงานของรัฐเสียหายหรือเสียประโยชน์
- (8) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง คือ การใช้อิทธิพล ทางการเมืองเพื่อเรียกผลตอบแทนหรือประโยชน์ต่อพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ
- (9) การใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ หน่วยงานของรัฐอื่น
- (10) การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมประเภทอื่นๆ

1.1.4 สาเหตุของปัญหาการทุจริต พบว่า มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมส่วนบุคคล ระบบ และ ข้อกฎหมายต่างๆ ที่เอื้อหรือเปิดช่องต่อการทุจริต ก่อให้เกิดมูลค่าความเสียหายจากการทุจริต 300,000 ล้านบาทต่อปี เสียเวลาในการพัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐาน พัฒนาในสิ่งที่เสียเปล่า ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เสียโอกาสในการพัฒนา เพื่อการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่ม

1.1.5 ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (Corruption Percpetion Index : CPI) เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : IT) ได้ประกาศ ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (Corruption Percpetion Index : CPI) ในปี 2563 จากทั้งหมด 180 ประเทศทั่วโลก พบว่า ประเทศไทยได้มีค่าคะแนน CPI ที่ 36 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน และได้คะแนนเป็นอันดับที่ 104 อยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งประเทศสิงคโปร์ได้คะแนนสูงสุดที่ 85 คะแนนในกลุ่มประเทศอาเซียน

1.1.6 นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(1) ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประกอบด้วย 6 ด้าน อันรวมถึงด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม มีเป้าหมายย่อย 4 ด้าน รวมถึง การพัฒนาภาครัฐให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และมีแนวทางการดำเนินการ 8 ด้าน อันรวมถึง การสนับสนุนให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมต่อต้านและป้องกันการทุจริต บุคลากรภาครัฐยึดมั่น ในหลักคุณธรรม การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ เด็ดขาด เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และการบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นไปอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดหลัก คือ ยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสู่ระดับที่ 73 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ไม่น้อยกว่า อันดับที่ 20 ของโลก ภายในปี พ.ศ. 2580 ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าว ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ แผนย่อยด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนย่อยด้านการปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีเป้าหมาย และตัวชี้วัดในแต่ละแผนย่อย ดังนี้

แผนย่อย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
การป้องกัน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	ประชาชน มีวัฒนธรรม และพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต	ร้อยละเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
		ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
		ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ 80 > 85 คะแนน	ร้อยละ 100 > 85 คะแนน	ร้อยละ 80 > 90 คะแนน	ร้อยละ 100 > 90 คะแนน
	คดีทุจริต และประพฤติ มิชอบลดลง	จำนวนคดีทุจริตในภาพรวม ลดลง	ลดลงร้อยละ 10	ลดลงร้อยละ 50	ลดลงร้อยละ 70	ลดลงร้อยละ 80
		จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงาน ลดลง	ลดลงร้อยละ 10	ลดลงร้อยละ 50	ลดลงร้อยละ 70	ลดลงร้อยละ 80
		จำนวนคดีทุจริตเกี่ยวกับผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมือง	ลดลงร้อยละ 25	ลดลงร้อยละ 50	ลดลงร้อยละ 80	ลดลงร้อยละ 90

แผนย่อย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
การปราบปราม การทุจริต	การดำเนิน คดีทุจริต มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	กระบวนการดำเนินคดีทุจริต ที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลา เกินกว่ากรอบเวลาปกติ ที่กฎหมายกำหนด	ไม่เกิน ร้อยละ 25	ไม่เกิน ร้อยละ 20	ไม่เกิน ร้อยละ 15	ไม่เกิน ร้อยละ 10
		จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงาน ได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ	ไม่เกินร้อยละ 4 ของจำนวนคดี ที่ส่งฟ้อง	ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดี ที่ส่งฟ้อง	ไม่เกินร้อยละ 2 ของจำนวนคดี ที่ส่งฟ้อง	ไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนคดี ที่ส่งฟ้อง

(2.1) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบ มีเป้าหมาย 2 ประการ ได้แก่ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และ คดีทุจริตและประพฤตินิชอบลดลง โดยมีแนวทางการดำเนินการ 5 แนวทาง ได้แก่ (1) การปลูกและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริตและการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชน และประชาชนทุกช่วงวัยและทุกระดับ (2) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต (3) การพัฒนาค่านิยมของนักการเมืองให้มีเจตนาธรรมาภิบาลที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (4) การปรับระบบเพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤตินิชอบในหน่วยงานภาครัฐ และ (5) การปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

(2.2) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต มีเป้าหมาย ได้แก่ การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีแนวทางการดำเนินการ 3 แนวทาง ได้แก่ (1) การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต (2) การปรับปรุงกระบวนการปราบปรามการทุจริตที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ (3) การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

ดังนั้น ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดทำหลักสูตรหรือชุดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ด้านการป้องกันการทุจริต ชื่อว่า หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 หลักสูตรย่อย ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายวิชาการป้องกันการทุจริต) หลักสูตรอุดมศึกษา (วัยใส ใจสะอาด) หลักสูตรแนวทางรับราชการ กลุ่มทหารและตำรวจ หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และหลักสูตรโค้ชเพื่อการรู้คิดด้านทุจริต ทั้งนี้ สาระในหลักสูตรด้านทุจริต ประกอบด้วย เรื่องการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต STRONG จิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต และพลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

1.1.7 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาว จำแนกออกได้เป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต และสำนักงาน ป.ป.ช. ยังได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมิน ITA เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลและการกำกับติดตามการประเมินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอบถามจาก 3 แหล่งข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และหลักฐานต่างๆ ที่แสดงผ่านเว็บไซต์สำนักงานตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และมีระดับผลการประเมิน จำแนกออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่ AA (95-100 คะแนน) A (85-94.99 คะแนน) B (75-84.99 คะแนน) C (65-74.99 คะแนน) D (55-64.99 คะแนน) E (50-54.99 คะแนน) และ F (0-49.99 คะแนน)

1.2 การศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 โซน ดังนี้

โซนลานสนุกคิด เป็นโซนที่เชิญชวนผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์ทุกคนตั้งคำถามกับสถานการณ์ ทุจริตในชีวิตประจำวัน เช่น การฝากลูกเข้าศึกษาในโรงเรียน การลอกการบ้านเพื่อน การติดสินบนตำรวจเมื่อโดนจับไม่ให้ออกไปสั่ง เหตุการณ์เหล่านี้เป็นเหตุการณ์ที่เรามักจะเจอคอร์รัปชันโดยไม่ทันได้คิดว่า จากเหตุการณ์เล็กๆ ที่เราคิดว่า ไม่เป็นไร แต่มันทำให้วัฒนธรรมคอร์รัปชัน กลายเป็นวัฒนธรรมหลักของสังคม



โซนเลือกทางเดิน เชิญชวนให้ผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์เลือกเส้นทาง เลือกภารกิจว่าเราจะยอมรับหรือไม่ยอมรับวัฒนธรรมคอร์รัปชัน ตัวเลขมากมายที่บอกข้อมูลในเชิงสถิติว่าจากการทุจริตเล็กน้อยที่เราคิดว่า ไม่เป็นไร วันนั้นมันกำลังจะครอบงำสังคมไทยและคนไทยกำลังเห็นว่า โกงได้ไม่เป็นไรหรอก ไม่ใช่เรื่องผิด เป็นเรื่องปกติ ใครๆ เขาก็โกงกัน โกงกลายเป็นคนแปลก ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเลือก จะให้วัฒนธรรมคอร์รัปชันครอบงำสังคมต่อไป หรือ จับมือกันลุกขึ้นมาต้านโกง



โซนเมืองมนต์ดำ สะท้อนความเสียหายที่คนไทยต้องจ่ายให้กับการคอร์รัปชันในแต่ละครั้ง จากความคิดของพลเมืองหอยนยานที่มักคิดว่าไม่เป็นไร ใครๆ ก็ทำกัน แทนที่จะนำเงินเหล่านั้นไปพัฒนาประเทศ แต่เงินเหล่านั้นกลับไหลเข้ากระเป๋าสตางค์ของคนคนเดียวหรือกลุ่มเดียว โซนนี้ช่วยให้ผู้เยี่ยมชมตระหนักว่า เมื่อไรที่เราคิดว่าไม่เป็นไร จะมีคนกลุ่มหนึ่งได้ประโยชน์จากความไม่เอาใจใส่และไม่เป็นไรของเรา



2. กิจกรรมวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564

การบรรยายเรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดย นางฉวีวรรณ นิลวงศ์ วิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) สรุปลงได้ดังนี้

2.1 ความเป็นมาของการประเมินความเสี่ยง

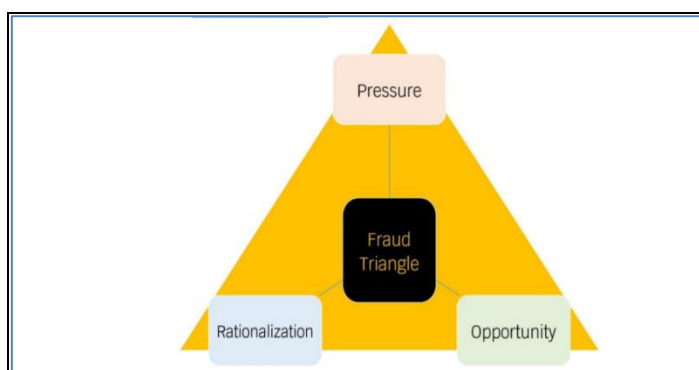
สืบเนื่องจากแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2565) ประเด็นปฏิรูปที่ 2 ด้านการป้องกันและปราบปราม ได้กำหนดให้ ศปท. วางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการประจำปีทุกปี และรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้เป็นการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์และเป็นเครื่องมือหนึ่งในการยกระดับดัชนีการรับรู้ การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) สำนักงาน ป.ป.ท. ในฐานะเลขานุการ ศอตช. จึงได้พัฒนาแนวทางการดำเนินการเพื่อวางระบบ การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการ ขับเคลื่อนผ่าน ศปท. โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ได้เริ่มและขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริต ของประเทศไทย อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 หรือมีคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงพ.ศ. 2576 – 2580 แผนย่อยที่ 1 การป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ปรับ “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและ ประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ โดยการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรม และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐ มีมาตรการ ระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 สำนักงาน ป.ป.ท. จะมุ่งประเมินเชิงคุณภาพ ในการบริหารความเสี่ยงการทุจริตหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ หน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Assessment) การขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต/เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพ “มาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต”(Corruption Risk Control) ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวงใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงานภายในสังกัดและกำกับดูแล

2.2 สารสำคัญของ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ Opportunity หรือ โอกาสซึ่งเกิดจากช่องว่าง ของระบบต่างๆ คุณภาพ การควบคุมกำกับดูแล เช่น การควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือการหาเหตุผลสนับสนุน การกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle) ตามหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr. Ronald R. Cressey (1940)



นอกจากหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr. Ronald R.Cressey (1940) ยังมีทฤษฎี Four-Sided Diamond Fraud ของ David T.Wolfe and Dana R. Hermanson (2004) และทฤษฎี GONE Theory ของ Leonard J. Brook (2004) โดยหลักทฤษฎีทั้งสามได้กล่าวถึงสาเหตุเชิงใจของพฤติกรรม ผู้กระทำผิดหรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดการทุจริต ตามตาราง ดังนี้

Triangle Fraud	Four-sided Diamond	Gone Theory
1. Opportunity	1. Capacity 2. Opportunity	1. G-Greed 2. O-Opportunity
2. Pressure	3. Incentive / Motive	3. N-Need
3. Rationalization	4. Rationalization	4. E-Expectation

Triangle Fraud	
Opportunity	โอกาส เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มีสิ่งล่อตาล่อใจ เปิดโอกาสที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ เนื่องจากความบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบงาน หรือช่องว่างของกฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ทำได้
Pressure	ความกดดัน และแรงกดดันเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ หรือเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงิน
Incentive / Motive	แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ มีสิ่งจูงใจ
Capability	ความสามารถ มีความสามารถที่ทำได้ ที่เกิดจากอุปนิสัย ความสามารถเฉพาะตัวของผูปฏิบัติงาน และลักษณะงานเอื้อประโยชน์ที่จะประพฤติดิชอบและทำการทุจริตได้
Rationalization	การมีเหตุผล เข้าข้างตนเองว่า สามารถทำได้ คนอื่นยังสามารถทำได้ โดยไม่คิดว่าผิด มีความสามารถและโอกาสที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่
Greed	ความโลภ เกิดความละโมภโลภมาก เห็นคนอื่นทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษ จับไม่ได้จึงหลงผิดอยากทำบ้าง ไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี
Need	ความต้องการอยากได้ ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการใช้เงิน จึงเป็นแรงกดดันให้ทำทุกสิ่งทีทำได้ เพื่อให้ได้เงินมา
Expectation	ความคาดหวัง คาดหวังว่า สิ่งที่ทำนั้นกระทำไม่มีผู้อื่นล่วงรู้ และเอาผิดได้ หรือโอกาสที่จะถูกค้นพบการกระทำที่ผิด ถูกจับได้และรับการลงโทษน้อยมาก

2.2.2 แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

1) วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการทุจริต ปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และจังหวัด

2) ประเภทความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย (1) ความเสี่ยงทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา อนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 (2) ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่ง หน้าที่ และ (3) ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย (1) ความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรในการวางระบบการบริหารความเสี่ยงการทุจริตขององค์กรที่ยอมรับว่า มีความเสี่ยงการทุจริตอยู่จริง พร้อมทั้งจะยกระดับเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้และหาแนวทางการบริหารจัดการป้องกันการเกิดซ้ำ ผู้นำองค์กรยอมรับและผลักดันให้เรื่องการบริหารความเสี่ยงการทุจริตเป็นนโยบายและแนวทางที่ทุกส่วนต้องตระหนัก และนำไปปฏิบัติ (2) ความเข้าใจเรื่องความเสี่ยงการทุจริตในทิศทางเดียวกันของคนในองค์กร (3) การกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงการทุจริตอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กรและการกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงอย่างเที่ยงธรรม ผู้แทนจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้มีมุมมองที่รอบด้าน รวมทั้ง (4) การสนับสนุนให้เปิดเผยแผนและผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ขององค์กร (ทั้งผ่านเว็บไซต์และการสื่อสารภายในองค์กร) ตลอดจนติดตามประเมินผล เพื่อวัดประสิทธิผลของแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร

4) หลักการเพื่อการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วยหลักมาตรฐาน 2 หลัก ได้แก่ (1) Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) 2013 และ (2) COSO 2017 ดังนี้

4.1) หลัก COSO 2013 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ดังนี้

องค์ประกอบ				
1. สภาพแวดล้อมการควบคุม	2. การประเมินความเสี่ยง	3. กิจกรรมการควบคุม	4. สารสนเทศและการสื่อสาร	5. กิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล
1. ยึดหลักความซื่อตรงและจริยธรรม	6. กำหนดเป้าหมายชัดเจน	10. ควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	13. องค์กรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ	16. ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน
2. คณะกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกำกับดูแล	7. ระบบและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างครอบคลุม	11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม	14. มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้การควบคุมภายในดำเนินต่อไปได้	17. ประเมินและสื่อสารขอบเขตของการควบคุมภายในที่เหมาะสม
3. คณะกรรมการและฝ่ายบริหารมีอำนาจสั่งการชัดเจน	8. พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	12. ควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้	15. มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกในประเด็นที่อาจกระทบต่อการควบคุมภายใน	
4. องค์กร จูงใจ รักษาไว้ และจงใจพนักงาน	9. ระบบและประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อการควบคุมภายใน			
5. องค์กรผลักดันให้ทุกตำแหน่งรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน				

4.2) หลัก COSO 2017 ประกอบด้วย หลัก COSO 2017 Enterprise Risk Management (ERM) Integrating with Strategy and Performance มุ่งชี้ให้เห็นถึง การเชื่อมโยงการทำงานของกลไกการบริหารความเสี่ยงองค์กรเข้ากับกลยุทธ์ และการดำเนินงานขององค์กร ความเสี่ยงการทุจริตถือเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นกลไกผลักดันให้องค์กรบริหารความเสี่ยงการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้ ลักษณะการบริหารความเสี่ยงขององค์กร หรือ ERM ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารความเสี่ยงแบบใหม่ ดังนี้ (1) ทำแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร (2) บริหารแบบเชิงรุก เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (3) ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ (4) มุ่งเน้นด้านบวก โดยแสวงหาโอกาสที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์กร ควบคู่ไปกับด้านลบ

5) วิธีและขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

5.1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นขั้นตอนก่อนการประเมินความเสี่ยงขององค์กร หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ประเมินตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านโอกาส (พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของควมถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ) และ (2) ปัจจัยด้านผลกระทบ (คือ การวัดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากความเสียหาย โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบด้านการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน)

5.2) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นการระบุประเด็นความเสี่ยงและการจัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เพื่อค้นหาความเสี่ยงการทุจริต จากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นซ้ำ หรือมีประวัติการเกิดอยู่แล้ว (Known Factor) หรือไม่เคยเกิด ไม่มีประวัติการเกิดมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่า มีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ดังนั้น การดำเนินการในขั้นนี้ ถือว่าเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม หรือเป็นการมองไปข้างหน้า ทั้งนี้ มีหลักการสำคัญคือ ต้องไม่เอาปัญหาหรือข้อจำกัดจากการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น ทรัพยากร คน ระบบเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายมาปะปนกับความเสี่ยงการทุจริต เพราะจะทำให้ละเลยการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต รวมทั้งเป็นขั้นตอนการให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริต เพื่อสะท้อนระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริตว่าอยู่ในระดับใด สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

6) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมหรือลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต โดยประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในโซนสีแดงจะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตก่อนเป็นอันดับแรก ถัดมาจึงเป็นประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่หลากหลาย โดยต้องพิจารณาจากการประเมินความคุ้มค่า เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงการทุจริตด้วย นอกจากนี้ อาจพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตเพิ่มเติมด้วย โดยควรเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่ประเมินไว้

3. กิจกรรมวันที่ 14 ธันวาคม 2564

การบรรยาย เรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย นางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มส่งเสริมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

3.1 ความหมายของคำสำคัญที่เกี่ยวข้องพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คำสำคัญ 3 คำที่เกี่ยวข้องและเป็นที่มาของการกำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐที่ระบุในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คือ คำว่า คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คำว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดี และคำว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรม เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิต จะเป็นสิ่งที่สืบทอดต่อกันจนเป็นวัฒนธรรมได้ โดยค่านิยม มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

3.2 สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

3.2.1 องค์ประกอบของพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย 4 หมวดหลัก คือ หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 5 ถึงมาตรา 7 หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 8 ถึงมาตรา 18 หมวด 3 การรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย มาตรา 19 ถึงมาตรา 20 และ หมวด 4 บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย มาตรา 21 ถึงมาตรา 22

3.2.2 กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ มีดังนี้

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทรักษา รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานด้วยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562



ภาพสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

3.2.3 หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกระบวนการรักษาจริยธรรม

1) **การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562** องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นกลไกขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีหน้าที่ดำเนินการตามหลักการและวิธีการ ดังนี้ (1) **หลักการ** การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 โดยให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม และแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์รวมทั้งคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และ (2) **วิธีการ** การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดังกล่าว มีวิธีการสำคัญ คือ ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำเสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2) **กระบวนการรักษจริยธรรม** กลไกหลักในกระบวนการรักษจริยธรรม ประกอบด้วย (1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ในที่นี้หมายถึง สำนักงาน ก.พ.) และ (2) หน่วยงานของรัฐ โดยมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการทำงานระหว่างกลไกหลักทั้ง 2 กลไก

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีกระบวนการรักษจริยธรรม โดยดำเนินการในส่วนหลัก ๆ ดังนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์การนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (2) กำหนดกลไก องค์กรวิธีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (3) จัดทำประมวลจริยธรรม และ (4) ควบคุม กำกับดูแล และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำประมวลจริยธรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

หน่วยงานของรัฐ โดยหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการในภารกิจหลัก ดังนี้ (1) พิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน (2) ส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (3) กำกับดูแล ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี (4) คຸ້ມครองจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และ (5) นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยภารกิจทั้ง 5 ข้อมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย



ภาพสรุปหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษจริยธรรม

3.2.4 **มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ** ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน และเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ดังนี้

1) **ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ** อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและปฏิบัติตามหลักศาสนาที่นับถือ การไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกิจกรรมด้านความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น

- 2) **ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การมีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความระมัดระวัง เป็นต้น
- 3) **กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายโดยไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง และพวกพ้อง เป็นต้น
- 4) **คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการบนพื้นฐานของการให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม เป็นต้น
- 5) **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เป็นต้น
- 6) **ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติ และตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง การให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เป็นต้น
- 7) **ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ** ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน การไม่ปฏิบัติตนอันเป็นการเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของงานราชการ เป็นต้น



ภาพสรุปสาระสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ
ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

4. กิจกรรมวันที่ 21 ธันวาคม 2564

การบรรยาย เรื่อง การน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดี โดยนายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

4.1 สถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน

4.1.1 **ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาคอร์รัปชันของไทย** เมื่อ 30 ปีก่อนประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าลงทุนในระดับสูง เนื่องจากมีทรัพยากรหลากหลายที่พร้อมสำหรับการลงทุน แต่เมื่อพิจารณาตัวเลขการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment : FDI) ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยในปี 2563 กลับมีเงิน FDI เข้ามาลงทุนน้อยลง และตั้งแต่มีการประเมินคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำทั้งที่ในอดีตเคยเป็นเสือดาวที่ 5 ของเอเชีย

4.1.2 ผลกระทบของสถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันไทย ข้อมูลจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในปี 2556 พบว่า ประเทศไทยสูญเสียเงินงบประมาณแผ่นดินไปโดยเฉลี่ยประมาณ 3 แสนล้านบาท ซึ่งงบประมาณจำนวนนี้คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณแผ่นดินในปี 2565 หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.5 ของ GDP ประเทศไทย หากจะให้เห็นภาพความเสียหาย เปรียบได้กับหากประเทศไทยในทุกวันนี้ ไม่มีการสูญเสียงบประมาณจำนวน 3 แสนล้านบาทไปกับการคอร์รัปชัน อาจทำให้ประเทศไทยได้รถไฟความเร็วสูงทุกปีอย่างน้อย 3 หรือ 4 เส้นทาง ประเทศไทยอาจมีรถไฟความเร็วสูงจากกรุงเทพฯ ไปเชียงใหม่ กรุงเทพฯ ไปหนองคาย กรุงเทพฯ ไปหาดใหญ่ เรียบร้อยแล้วภายใน 2-3 ปี หรือประเทศไทยน่าจะมีงบประมาณในส่วนนี้ไปซื้อวัคซีน เวชภัณฑ์ ยา รวมทั้งสร้างโรงพยาบาลสนามเสริมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือเครื่องช่วยหายใจ ได้อีกมากมายภายใต้งบประมาณสามแสนล้านบาทนี้ เป็นต้น ทั้งนี้ การคอร์รัปชันกัดกร่อนอุตสาหกรรมและสังคมของประเทศไทยอย่างช้าๆ และรุนแรงมากขึ้นในช่วง 10 ปีหลัง โดยคอร์รัปชันจะเกี่ยวเนื่องกับ 2 ประเด็นซึ่งอันตรายมาก คือ (1) คอร์รัปชันเป็นเรื่องที่คนไทยเคยชิน ยอมได้จนชินชา และมองว่ามันไม่ใช่ปัญหาของตนเอง และ (2) คอร์รัปชันเป็นเรื่องที่ทำคนเดียวไม่ได้ ตบมือคนเดียวไม่ดังต้องตบ 2 มือ เป็นเรื่องที่คนทั้งคู่ได้ผลประโยชน์จึงไม่มีใครที่จะลุกขึ้นมาเรียกร้อง เช่น เรื่องเวลาทำงาน การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน การใช้ไฟฟ้าของหน่วยงานเพื่อกิจกรรมส่วนตัว

4.2 ผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) กับความท้าทายในการปรับบทบาทของข้าราชการไทย

ยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรต่าง ๆ โดยเริ่มมาตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมจากการที่เจมส์ วัตต์ (James Watt) สร้างกลจักรไอน้ำ การใช้เข้ามาทำงานแทนคน แล้วมีการพัฒนาเรื่อยมาจนทำให้อังกฤษกลายเป็นเจ้าแห่งอาณานิคม การยกตัวอย่างกลุ่มบริษัทที่ในอดีตเคยเป็นผู้นำการตลาด เช่น ฟิล์ม Kodak แต่ที่ไม่ได้มีการพัฒนาต่อยอดในการออกแบบและผลิตสินค้าที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและพฤติกรรมผู้บริโภค จึงได้รับผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) เนื่องจากผู้ผลิตรายอื่นได้ปรับตัวและผลิตนวัตกรรมกล้องดิจิทัลมาสนองความต้องการของอุตสาหกรรมและของตลาด ดังนั้น ในปัจจุบันแทบไม่มีการนำสินค้าประเภทกล้องที่ใช้ฟิล์มมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีเพียงบางอุตสาหกรรม เช่น งานภาพยนตร์ งานทางการแพทย์ที่ยังใช้ประโยชน์จากกล้องที่ใช้ฟิล์มเท่านั้น นอกจากนี้ บริษัท Sony มีการปรับตัวซึ่งจากเดิมเคยเป็นผู้นำอันดับหนึ่งของตลาดเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด แต่ในกระแสนยุค Disruptive บริษัท Sony จึงได้มีการปรับตัวจนในปัจจุบันสินค้าที่สร้างมูลค่าให้กับ Sony คือเกมออนไลน์

ในเวลาต่อมา ความพลิกผัน (Disruption) ได้ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก (Disruptive World) จากปัจจัย 3 ประการ คือ (1) ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วขึ้นมากและกระจายไปทั่วโลกด้วยเวลาอันรวดเร็วในระดับวินาที (2) เครื่องมือที่ทำให้การสื่อสารรวดเร็วขึ้น เริ่มตั้งแต่การมีโทรศัพท์มือถือ มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงการมีเครื่องมือที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ อย่างอินเทอร์เน็ต และ (3) การคมนาคมที่สะดวกยิ่งขึ้น การเดินทางข้ามประเทศที่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงความสะดวกในเรื่องเอกสารการเดินทางต่างๆ จากปัจจัย 3 ประการดังกล่าว ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งประชากรในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว และชุมชน ต้องตระหนักถึงผลกระทบเพื่อนำไปสู่การปรับตัวในทางสร้างสรรค์ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ การทำงานระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานราชการที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อทำให้งานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพในท่ามกลางยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age)

ตัวอย่างแนวคิดในหลายๆ ประเทศในการปรับตัวและรองรับผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) คือ แนวคิดที่เน้นว่า ในยามวิกฤตต้องลงทุนกับทรัพยากรบุคคล เพื่อป้องกันความเสี่ยงต้องซื้อประกัน แต่ย้อนกลับมาดูประเทศไทย ยามลำบาก เกิดวิกฤตหรือเงินรายได้น้อย รวมทั้งงบประมาณในการบริหารประเทศลดลง แต่วิธีแรกๆ ที่เลือกมาแก้ไขปัญหาคือ การตัดงบประมาณด้านอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่

เกี่ยวข้องกับการปรับ การเพิ่ม หรือการสร้างทักษะใหม่ (Re-skill course) ที่จำเป็นในการทำงาน จากกรณีนี้ จึงจำเป็นต้องทบทวนว่าประเทศไทยจะผ่านวิกฤตการณ์ปัญหาการปรับขึ้นและผลกระทบจากยุค Disruptive Age ไปได้อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การปรับขึ้นเป็นปัญหาคอรัปชั่นและมีมูลค่าความเสียหายในระดับประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณแผ่นดิน และมากถึงระดับร้อยละ 2.5 ของ GDP ประเทศไทย ดังนั้น หากข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารราชการไม่ปรับตัว ก็จะมีโอกาสอย่างมากที่จะได้รับผลกระทบจากยุคแห่งความพลิกผัน (Disruptive Age) เช่นกัน

4.3 พระบรมราชา와พระราชนิพนธ์เพื่อการประยุกต์ใช้

4.3.1 หนังสือ “หลักราชการ” พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ที่ทรงนิพนธ์ขึ้นเพื่อแจกข้าราชการในโอกาสตรุษสงกรานต์ เมื่อปี 2457 ไว้เป็นข้อคิดสำหรับข้าราชการชั้นสูงในการบริหารราชการแผ่นดิน แม้เวลาจะล่วงเลยมากกว่า 100 ปี แต่ข้อคิดต่างๆ ในพระราชนิพนธ์นั้นกลับยืนยงอย่างสง่า ฉายแววโดดเด่น เป็นสิ่งตกย้ำคติสอนใจอันเอกอุตมยังทันสมัยอย่างเหลือที่จะประมาณ โดยสาระของหลักราชการ 10 ประการ ประกอบด้วย

1) **ความสามารถ** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “อาจจะทำการงานให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่า ผู้ที่มีโอกาสเท่าๆกัน รู้จักใช้วิชาของตนให้เหมาะแก่กาลเทศะและสมเหตุสมผล” ข้าราชการนั้นต้องมีทั้งความรู้และความสามารถ ความรู้ที่เรียนได้ ศึกษาจากตำราได้ ส่วนความสามารถนั้น คือ การนำความรู้มาใช้ประกอบการทำงานให้สำเร็จ คนที่ทำงานไม่สำเร็จ คือ คนที่มีความรู้แต่ไม่มีความสามารถ ไม่รู้จักนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น ในแง่การปฏิบัติ ความสามารถนั้นสำคัญกว่าความรู้

2) **ความเพียร** เป็น 1 ในหลักอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ควรยึดถือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยากและบากบั่น เพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความอุตสาหะวิริยะไม่ย่อหย่อน”

3) **ความมีไหวพริบ** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่ามีเหตุเช่นนั้นๆ จะต้องปฏิบัติการณ์เป็นผู้รู้เท่าถึงการณ์อย่างบริบูรณ์”

4) **รู้เท่าถึงการณ์** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “รู้จักปฏิบัติกิจการให้เหมาะด้วยประการทั้งปวง ต้องเป็นผู้ที่รู้จักเลือกจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลาและที่ให้สมเหตุสมผล จึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด”

5) **ความซื่อตรงต่อหน้าที่** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “ตั้งใจกระทำการกิจซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของตนนั้น โดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความอุตสาหะวิริยะ เต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นบรรลุซึ่งความสำเร็จด้วยอาการอันงดงามที่สุดที่จะพึงมีหนทางจัดไปได้” การไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การทำงานในราชการ คือ หากใช้อำนาจในทางมิชอบ กระทำทุจริตหรือแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง หรือครอบครัวก็จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนและบ้านเมือง

6) **ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “รักษาดนให้เป็นคนควรเขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้ โดยรักษาวาจาสุย์พูดอะไร ไม่เปลี่ยนแปลงคำพูดไปเพื่อความสะดวก เฉพาะครั้งหนึ่งคราวหนึ่งไม่คิดเอาเปรียบใคร ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัว หาชั่วใส่เขา เมื่อผู้ใดไม่ตรีต่อก็ตอบแทนด้วยไมตรี โดยสม่ำเสมอ ไม่ใช้ความรักใคร่ไมตรี ซึ่งผู้อื่นมีแก่เรานั้น เพื่อเป็นเครื่องประหารเขาเอง หรือใครๆ ทั้งสิ้น” การซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะหากชาติอยู่ไม่ได้ ประชาชนในชาติก็อยู่ไม่ได้ และหากชาติล่มสลาย ก็คือ พวกเราก็จะกลายเป็นคนไร้แผ่นดิน นอกจากนี้ การทุจริตและประพฤติมิชอบหรือคอรัปชั่น คือการ “ฉ้อราษฎร์บังหลวง” โดยสามารถแบ่งคำได้เป็น ‘ฉ้อราษฎร์’ คือ การสร้างเงื่อนไขให้ประชาชน หรือทำความลำบากให้ประชาชนแล้วเอาผลประโยชน์เข้าตัว ส่วน ‘บังหลวง’ คือ เอาสิทธิที่หลวงควรจะได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อตนเองหรือเป็นการเบียดเบียนหลวง

7) **ความรู้จักกันสยคน** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “เอาใจใส่ในทางสังเกตและรู้จักกันสยคนให้ดี เป็นของสำคัญ สำหรับผู้ที่มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติ กิจการติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย”

8) **ความรู้จักผ่อนผัน** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “การรู้จักยืดหยุ่นในบางสถานการณ์ หรือบางสภาวะการณ์ ทั้งนี้ยังคงยึดถือระเบียบ แต่รู้จักปรับหรือยุบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่”

9) **ความมีหลักฐาน** ดังเช่นที่ได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “ต้องเป็นผู้ที่มีบ้านช่องเป็นของตนเอง มีครอบครัวมั่นคง มีการตั้งตนไว้ชอบ” ซึ่งข้อนี้ก็ทันสมัยไม่น้อย คือ เน้นเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว และแถมเรื่องการเป็นมืออาชีพ คือ ตั้งตนไว้ชอบอีกด้วย

10) ความจงรักภักดี ต่อสถาบัน ความรักชาติ

4.3.2 **พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร** พระราชทานแก่คณะผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2546 “...ถ้าทุจริตแม้แต่คนเดียว ก็ขอสาปแช่งให้มีอันเป็นไป พุดอย่างนี้หยาบคาย แต่ว่าขอให้มีอันเป็นไป แต่ถ้าไม่ทุจริต และมีความตั้งใจมุ่งมั่น สร้างความเจริญ ก็ขอให้ต่ออายุได้ถึง 100 ปี ส่วนคนไหนที่มีอายุมากแล้ว ขอให้แข็งแรง ความสุจริตจะทำให้ประเทศไทยรอดพ้นอันตราย...” “...ภายใน 10 ปี เมืองไทยน่าจะเจริญ ข้อสำคัญคือต้องหยุดการทุจริตให้สำเร็จและไม่ทุจริตเสียเอง...”

4.3.3 **พระบรมราโชวาท เนื่องในวันข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 มีดังนี้**

1) **พระราชทานเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2564** ความว่า “งานราชการนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นปรกติ ตามสถานการณ์และกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำความเข้าใจ งานในหน้าที่ของตนให้กระจ่างชัด และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แล้วปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องเหมาะสม โดยยึดมั่นแน่วแน่อยุ่ในเป้าหมายของการปฏิบัติราชการ คือประโยชน์สุขของประชาชน และความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ”

2) **พระราชทานเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562** ความว่า “ข้าราชการมีสิ่งสำคัญที่ควรยึดมั่นอยู่ 2 อย่าง อย่างหนึ่งคือผลประโยชน์ของแผ่นดิน อีกอย่างหนึ่งคือ ความถูกต้องเป็นธรรม ผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นเป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติราชการ ส่วนความถูกต้องเป็นธรรมเป็นทั้งรากฐานและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น”

3) **พระราชทานเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2561** ความว่า “ผู้ปฏิบัติราชการ นอกจากจะต้องรู้งานในหน้าที่อย่างทั่วถึงแล้ว ยังจำเป็นต้องรู้ดีรู้ชั่ว ประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์ อย่างกระจ่างชัดด้วย งานราชการซึ่งเป็นงานของแผ่นดิน จึงจะดำเนินไปอย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย และสำเร็จประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือยังความดี ความเจริญให้เกิดแก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน”

4.3.4 **พระราชหัตถเลขาพระราชทานแก่นายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร** อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ในฐานะผู้บัญชาการศูนย์อำนวยการร่วมค้นหาผู้สูญหาย วนอุทยานถ้ำหลวง (ผอ.ศอร.) เมื่อครั้งที่ได้เป็นผู้นำการปฏิบัติการฯ สำเร็จ ความว่า “ได้ติดตามการปฏิบัติหน้าที่แล้ว น่าชื่นชมที่ได้เป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งอดทน และมุ่งมั่นในภารกิจเฉพาะหน้าที่ยากและท้าทาย แสดงถึงความมีสติปัญญาและตัดสินใจที่ดีและวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง และเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี และได้ทราบว่าเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ กล่าวต่อสู่กับสิ่งที่ไม่ถูกต้องและในเวลาเดียวกันก็มุ่งมั่นที่จะสร้างคุณความดีและความถูกต้องให้เกิดขึ้นในประเทศชาติ ขอชมเชยและให้กำลังใจ ขอให้รักษาความดีนี้ไว้และขอให้มีความสุขความเจริญ”

4.4 การน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดี

ในมุมมองของนายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี คำว่า ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งรับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ทั้งนี้ ข้าราชการเป็นผู้ดูแลสาธารณะ กำหนดนโยบายสาธารณะ ขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศ เป็นผู้ทำงานเพื่อส่วนร่วม เพื่อประโยชน์สาธารณะ เป็นผู้มีจิตสาธารณะ และต้องมีคุณลักษณะดังกล่าวมากกว่าคนทั่วไป ซึ่งความเป็น ข้าราชการไม่ใช่แค่ 7 วัน หรือ 24 ชั่วโมงแต่เป็นทุกวินาที ทั้งนี้ การน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดีนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าราชการ โดยได้ยกตัวอย่างคุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ลักษณะของผู้ในยุคใหม่ และยกตัวอย่างปัญหาและอุปสรรคที่เป็นความยากของการทำงานราชการในการต่อต้านและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยที่มาจากประสบการณ์จริง ดังนี้

4.4.1 คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี หากจะเติบโตไปเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความรู้ ความสามารถ
- 2) มีวิสัยทัศน์
- 3) เป็นคนดี มีคุณธรรม
- 4) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 5) มีการสื่อสารที่ดี
- 6) รู้จักการใช้อำนาจ
- 7) เด็ดขาด กล้าตัดสินใจ
- 8) รับผิดชอบ
- 9) มีความไว้วางใจ สามารถปกป้องลูกน้องได้ ในยามที่ลูกน้องทำผิดพลาด
- 10) มีส่วนร่วมในการทำงาน
- 11) สร้างกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานให้กับลูกน้อง
- 12) อดทน อดกลั้น
- 13) ยืดหยุ่น ใจกว้าง
- 14) เข้าถึงง่าย

4.4.2 ลักษณะของผู้ในยุคใหม่ ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (vision)
- 2) มีหลักเหตุผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based)
- 3) เข้าใจวัฒนธรรมทางสังคมแต่ละที่ (Geo-Social)
- 4) ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language)
- 5) สร้างเครือข่าย (Network)
- 6) เป็นผู้สอนได้ (Coaching)
- 7) คอยช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา (Help and Support Subordinates)
- 8) ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Honest, Transparency, Verifiable)
- 9) การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Changeable) เช่น การเข้าใจ

และใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม

10) การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administrative) ได้รับความเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร

4.4.3 ตัวอย่างปัญหาและอุปสรรคที่เป็นความยากของการทำงานราชการในการต่อต้านและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทย จากประสบการณ์ของวิทยากรที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีภาพถ่ายทางอากาศของประเทศไทย มาใช้ประกอบการวินิจฉัยเรื่องการทุจริตในเรื่องของการออกโฉนดที่ดินโดยไม่ชอบ จากการที่ที่ดินของรัฐถูกเอกชนครอบครองให้กลับคืนมาเป็นของรัฐ เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยในช่วงระยะเวลา 4 ปี ประสบความสำเร็จได้ที่ดินคืนกลับมาเพื่อสาธารณประโยชน์ ประมาณ 5 แสนไร่ ตามข้อมูลต่อไปนี้

1) กรณีพื้นที่พิพาทการต่อต้านของกรมที่ดินในคดีที่ ตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (เนื้อที่ 178 ไร่ มูลค่า 12,000 ล้านบาท) ใช้ภาพถ่ายทางอากาศเปรียบเทียบพื้นที่ช่วง พ.ศ. 2510 พ.ศ. 2519 พ.ศ. 2538 และปัจจุบันเมื่อประมาณ พ.ศ. 2551-2552

2) กรณีการขออนุญาตทิ้งอกริมแม่น้ำกก ใช้ภาพถ่ายทางอากาศเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงทางน้ำของลำน้ำกก ในช่วง พ.ศ. 2497 พ.ศ. 2511 พ.ศ. 2519 พ.ศ. 2529 พ.ศ. 2545 และปัจจุบัน พ.ศ. 2554

3) กรณีโครงการสร้างโรงแรมบนพื้นที่อกริมแม่น้ำกก จังหวัดเชียงราย ใช้ภาพถ่ายทางอากาศเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงทางน้ำของลำน้ำกก ในช่วง พ.ศ. 2520 พ.ศ. 2529 พ.ศ. 2532 พ.ศ. 2545 และปัจจุบัน พ.ศ. 2560 ที่ได้มีการเรียกคืนที่ดินจากโรงแรมกลับคืนมาเป็นโครงการของรัฐ

4) การไม่อนุมัติโครงการตุงเอกลักษณ์เชียงราย (งบประมาณ 50,000,000 บาท) ที่มีการเสนออนุมัติที่ไม่เป็นไปตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงโครงการก่อสร้างอนุสาวรีย์ สิ่งปลูกสร้างอื่นๆ ที่มีข้อสังเกตว่ายังไม่เกิดประโยชน์กับประชาชนทั้งในระดับพื้นที่และโดยทั่วไป

5) กรณีการขออนุมัติ การขอต่อใบอนุญาต เช่น การขุดทราย/บ่อทราย การขายไม้เก่า/บ้านไม้เก่า ไม้หวงห้าม รวมถึงการติดตามการดำเนินโครงการภายหลังที่ได้มีการอนุมัติอนุญาตแล้วว่ามี การดำเนินการที่เป็นไปตามหลักกฎหมายและแนวปฏิบัติของรัฐหรือไม่ ตลอดจนการขออนุญาตดำเนินการต่างๆ รอบพื้นที่โรงงานไฟฟ้า การสัมปทานการจัดการขยะที่ไม่ถูกวิธีนำไปทิ้งที่บ่อเถื่อน เป็นต้น

5. กิจกรรมวันที่ 11 มกราคม 2565

การบรรยาย เรื่อง พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยนางสาวอุณหสุตา พุกกะวัน นิติกรชำนาญการพิเศษ และ นายสิทธิพงษ์ ธนาสุภวัฒน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ. หัวข้อการบรรยาย ประกอบด้วย หลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ องค์การบริหารงานบุคคล คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทตำแหน่ง หลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย โอน เลื่อน การบรรจุกลับ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การลา วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การต่ออายุราชการ การออกจากราชการ และการลาออก โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

5.1 หลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเน้นระบบคุณธรรมเป็นหลักภายในภารกิจ 4 ด้าน คือ (1) การบรรจุและแต่งตั้ง เน้นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเสมอภาค และมีความเป็นธรรมและประโยชน์แก่ราชการ (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพองค์กรและลักษณะงาน ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความเป็นกลางทางการเมือง (3) การพิจารณาความดีความชอบ เน้นความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และ (4) การดำเนินการทางวินัย เน้นการดำเนินการทางวินัยที่ต้องมีความยุติธรรมและปราศจากอคติ

5.2 องค์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 คณะ คือ (1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.) มีอำนาจหน้าที่ 13 ข้อ เช่น กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงและกรม และ (2) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) มีอำนาจหน้าที่ 6 ข้อ เช่น เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นดำเนินการให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม เป็นต้น

5.3 คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป (ก) และไม่มีลักษณะต้องห้าม (ข) ดังต่อไปนี้

5.3.1 คุณสมบัติทั่วไป (ก) ได้แก่ (1) มีสัญชาติไทย (2) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี (3) เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.3.2 ลักษณะต้องห้าม (ข) ได้แก่ (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (2) เป็นผู้คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม (5) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ ในพรรคการเมือง (6) เป็นบุคคลล้มละลาย (7) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (8) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (9) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัย ตามกฎหมายพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น (10) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น และ (11) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

5.4 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ซึ่งในมาตรา 50 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้ เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนการปรับเงินเดือนนั้น เป็นไปตามมาตรา 51 ซึ่งคณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความจำเป็นก็ได้ โดยหากเป็นการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง หรือเงินประจำตำแหน่งเพิ่มไม่เกินร้อยละสิบของเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งที่ใช้บังคับอยู่ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เป็นเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้

5.5 การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง โดย (1) การสรรหา เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงพฤติกรรมการจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนเป็นประโยชน์ของทางราชการ (2) การบรรจุใหม่ มี 3 กรณี ได้แก่ บรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ บรรจุจากผู้ได้รับคัดเลือก และบรรจุในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และ (3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง โดยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้ง ได้กำหนดระดับของผู้มีอำนาจในการดำเนินการแยกตามประเภทของข้าราชการและวิธีการเฉพาะ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 57

5.6 **การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ** ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและข้าราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. เฉพาะผู้สอบแข่งขันและผู้ที่ได้รับการคัดเลือก โดยอยู่ในความดูแลของบังคับบัญชา หากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เห็นว่าผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม การถูกสั่งให้ออกถือว่าไม่เคยเป็นข้าราชการ (ระยะเวลาพิจารณา 3 เดือนแรก 6 เดือน ขยายเวลาได้รวมหนึ่งปีของการทดลองปฏิบัติหน้าที่)

5.7 **การย้าย โอน เลื่อน** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง กรม ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎ ก.พ.

5.8 **การบรรจุกลับ** โดยในมาตรา 63 มาตรา 65 ระบุการสั่งให้ราชการที่ออกจากราชการในกรณีอื่น กลับเข้าปฏิบัติราชการ ได้แก่ ผู้ออกจากราชการในกรณีปกติ ผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี พนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น ผู้ไปรับราชการทหาร ซึ่งการบรรจุกลับ ต้องเคยผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ส่วนการโอนข้าราชการประเภทอื่น ให้มีระยะเวลาต่อเนื่องได้ ไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าหลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

5.9 **การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ** ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการรัฐ รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

5.10 **การลา สิทธิในการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 สรุปได้ดังนี้**

5.10.1 **ลาป่วย** ลาได้ไม่เกิน 60 วันทำการต่อปีงบประมาณ ลาป่วยเกิน 30 วันทำการต้องมีใบรับรองแพทย์ และเสนอใบลาก่อน/ในวันลา/วันแรกที่มาปฏิบัติงาน

5.10.2 **ลาคลอดบุตร** ลาได้ไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง เสนอใบลาก่อน/ในวันทีลาก็ได้ กรณีขอลาไปแล้วแต่ไม่คลอด ขอลอนวันลาคลอดที่ได้หยุดไปแล้วได้ โดยให้ถือเป็นการลากิจส่วนตัว

5.10.3 **ลาช่วยภริยาที่คลอดบุตร** ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ เสนอใบลาต้องได้รับอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร และเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย

5.10.4 **ลากิจส่วนตัว** ลาได้ไม่เกิน 45 วันทำการต่อปีงบประมาณ ปีแรกเข้ารับราชการลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ นอกจากนี้ ลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากลาคลอดได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือน และการคำนวณบำเหน็จบำนาญจะลดลงตามวันที่ลา เสนอใบลาต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะหยุดได้

5.10.5 **ลาพักผ่อน** ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการต่อปีงบประมาณ สะสมได้ไม่เกิน 20 วันทำการ ถ้ารับราชการ 10 ปีขึ้นไป สะสมได้ไม่เกิน 30 วันทำการ บรรจุไม่ถึง 6 เดือน ไม่สิทธิ

5.10.6 **ลาอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจย์** ลาได้ไม่เกิน 120 วัน ต้องไม่เคยลามามาก่อนรับราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี เสนอใบลาก่อนอุปสมบท/เดินทางฯ ไม่น้อยกว่า 60 วัน อุปสมบท/เดินทางฯ ภายใน 10 วัน หลังรายงานตัวภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ลาสิกขา/วันที่เดินทางกลับถึงไทยฯ กรณีหยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่สามารถอุปสมบท ให้ถือเป็นการลากิจส่วนตัว

5.10.7 ลาเข้ารับการตรวจเลือกทหาร ลาได้ตามระยะเวลาของภารกิจในหมายเรียก รายงานลาไม่น้อยกว่า 48 ชม. ก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือก รายงานลาภายใน 48 ชม. นับแต่เวลารับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล เมื่อหมดภารกิจต้องรายงานตัวกลับภายใน 7 วัน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอาจขยายได้แต่รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

5.10.8 ลาติดตามคู่สมรส ลาได้ไม่เกิน 2 ปี ต่อได้อีก 2 ปี รวมเป็นไม่เกิน 4 ปี ครบกำหนด 4 ปี ไม่มีสิทธิลา ยกเว้นคู่สมรสกลับมาแล้ว และได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศใหม่ โดยไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง

5.10.9 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ เงื่อนไขการลา ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และมีระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี หากเกิน 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่สั่ง โดยให้ถือว่าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งว่าง ให้นับเวลาที่เป็นไปปฏิบัติฯ เหมือนเต็มเวลาราชการ (ดูเพิ่มในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ.2550) เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

5.10.10 ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เงื่อนไขการลา ต้องเป็นผู้ที่ได้รับอันตราย/เจ็บป่วย/ถูกประทุษร้ายจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ จนตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ ลาได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 12 เดือน ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการฟื้นฟู เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง

ทั้งนี้ การนับวันลากับการเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องมีวันลาไม่เกิน 23 วัน เว้นแต่การลาดังต่อไปนี้ ลาพักผ่อน ลาคลดบุตร ลาป่วยจำเป็นไม่เกิน 60 วันทำการ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ลาอุปสมบท/ประกอบพิธีฮัจญ์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก/เตรียมพล ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ ลาไปศึกษาฝึกอบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติการวิจัย หรือลาติดตามคู่สมรส แต่ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

5.11 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 80 ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ สรุปได้ดังนี้

5.11.1 วินัยต่อประเทศชาติ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา 81)

5.11.2 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ตามมาตรา 82 ได้แก่ (1) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง (2) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และ (3) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน

5.11.3 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ได้แก่ (1) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ/ทุจริต (2) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น (4) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (5) ต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ (6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ (7) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (8) ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (9) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ

เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ (10) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุสมควรเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง และ (11) ข้าราชการต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการ

5.11.4 วินัยต่อผู้ร่วมงาน ได้แก่ (1) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (2) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงในการปฏิบัติราชการ และ (3) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

5.11.5 วินัยต่อประชาชน ได้แก่ (1) ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ตน และ (2) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

5.11.6 วินัยต่อตนเอง ได้แก่ (1) ต้องรักษาชื่อเสียงตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตนมิให้เสื่อมเสีย (2) ไม่ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และ (3) ไม่กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษถึงที่สุดให้จำคุก

ทั้งนี้ โทษทางวินัย มี 5 สถาน ประกอบด้วย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน (โทษไม่ร้ายแรง) ปลดออกหรือไล่ออก (โทษร้ายแรง)

5.12 การอุทธรณ์ หมายถึง การร้องขอความเป็นธรรมในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกให้ออกจากราชการเพื่อให้ผู้อำนาจ คือ ก.พ.ค. พิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการของผู้บังคับบัญชา

5.12.1 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ มี 2 ประเภท ดังนี้

1) **ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้กระทำความผิดวินัย และถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก ซึ่งเป็นโทษทางวินัยตามมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์

2) **ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8)** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่

(1) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ มาตรา 110 (1)

(2) ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ มาตรา 110 (3)

(2.1) ขาดคุณสมบัติทั่วไปในการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 36 ก. ในเรื่องไม่มีสัญชาติไทย หรือไม่เป็นผู้อยู่ในประเทศไทยในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2.2) มีลักษณะต้องห้ามของการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 36 ข. ในเรื่องที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเป็นบุคคลล้มละลาย

(3) ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ มาตรา 110 (5)

(4) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ มาตรา 110 (6)

(5) มลทินหรือมัวหมอง มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ มาตรา 110 (7)

(6) จำคุกเพราะประมาท/ลหุโทษ ต้องได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

5.12.2 วิธีการยื่นอุทธรณ์ สามารถยื่นได้ 2 ช่องทาง ดังนี้

- 1) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ ที่สำนักงาน ก.พ. (วันรับหนังสือคือวันยื่นอุทธรณ์)
- 2) ส่งทางไปรษณีย์ ต้องส่งแบบลงทะเบียน วันที่ไปรษณีย์ต้นทาง (ประทับตราคือวันยื่นอุทธรณ์)

5.13 การร้องทุกข์ การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติ/ไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือการสั่งพัก/ให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์ ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญมีสิทธิร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่ตน โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่ตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว

วิธีการร้องทุกข์เหตุเกิดจากใคร ยื่นกับใคร และฟ้องต่อใคร สรุปได้ดังนี้

เหตุเกิดจากส่วนภูมิภาคต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด	ยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น
เหตุเกิดจากส่วนกลางต่ำกว่าอธิบดี	ยื่นต่ออธิบดี ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น
เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี	ยื่นต่อปลัดกระทรวง ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น
เหตุเกิดจากหัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ต่อรัฐมนตรี ต่อปลัดกระทรวง	ยื่นต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) (มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ หรือพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ได้) ฟ้องต่อ ศาลปกครองชั้นต้น

5.14 การต่ออายุราชการ ตามมาตรา 108 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ และทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ (เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ) ประเภททั่วไป (อาวุโส/ทรงคุณวุฒิ) จะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกิน 10 ปีก็ได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

5.15 การออกจากราชการ การออกจากราชการ เป็นไปตามมาตรา ดังนี้

5.15.1 มาตรา 107 ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ (1) ตาย (2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (อายุ 60 ปีบริบูรณ์) (3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผล (4) ถูกสั่งให้ออก และ (5) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

5.15.2 มาตรา 113 การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากราชการ เว้นแต่ออกจากราชการเพราะความตายให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

5.15.3 มาตรา 110 การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) เจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติงานได้โดยสม่ำเสมอ (2) สมควรไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ (3) ขาดคุณสมบัติทั่วไป (สัญชาติ) หรือมีลักษณะต้องห้าม

(4) ทางราชการเล็ก หรือยุบหน่วยงาน/ตำแหน่ง (5) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ (6) มีมลทินหรือมัวหมอง ในการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และ (7) มีคำพิพากษาถึงที่สุดและรับโทษจำคุกเว้นแต่ในความผิดโดยประมาท/ลหุโทษ

5.16 การลาออก มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

5.16.1 ข้าราชการผู้ใดประสงค์ลาออกให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน

5.16.2 ยื่นต่อผู้บังคับบัญชา /ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 57 เป็นผู้ที่มีสิทธิอนุญาต

5.16.3 ต้องได้รับอนุญาตก่อนการลาออกถึงมีผล

5.16.4 ผู้บังคับบัญชียกยั้งได้ไม่เกิน 90 วัน/ครั้งเดียว/เพื่อประโยชน์ราชการ แต่มีข้อยกเว้น ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา 57 ไม่อนุญาตภายใน 30 วัน และไม่ใช้สิทธิยับยั้ง

2) ยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา 57 อนุญาต

3) ถอนใบลาออกได้ (ก่อนวันลาออกมีผล)

4) การลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง มีผลทันทีในวันที่ยื่นลาออก

6. กิจกรรมวันที่ 18 มกราคม 2565

การบรรยาย เรื่อง การป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สรุปได้ ดังนี้

6.1 ความหมายของคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ คำสำคัญที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

6.1.1 คำสำคัญเชิงสร้างสรรค์

สิ่งมีคุณค่า (Valuable assets) หมายถึงสิ่งที่หน่วยงานรัฐต้องจัดสรรให้แก่ประชาชน ซึ่งได้แก่ ทรัพยากร ทรัพย์สิน และบริการสาธารณะ ซึ่งสิ่งมีค่าเหล่านั้นมีอยู่อย่างจำกัด หน่วยงานรัฐจึงต้องมีการจัดสรรให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

ความซื่อตรง (Integrity) หมายถึง การกำกับดูแลจิตใจตนเองของเจ้าหน้าที่รัฐให้ถูกทำนองครองธรรม ซึ่งสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) หลักคุณธรรม (Morality) และประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ

6.1.2 คำสำคัญที่ต้องตระหนักและกำหนดแนวแก้ไข

การทุจริตต่อหน้าที่ (Malfeasance) หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในตำแหน่งหรือในหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้

การประพฤติมิชอบ (Misconduct) หมายถึง การกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ใช่การทุจริตต่อหน้าที่ แต่เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยเหตุที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่มุ่งจะควบคุมดูแล การรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

คอร์รัปชัน (Corruption) หากแปลตามคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็นรากศัพท์เดิมจะหมายถึง ความเสื่อมเสีย ความเสื่อมทราม ความคดโกง และความไม่บริสุทธิ์ ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในกรณีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะภาครัฐ ก็จะเชื่อมโยงกับคำว่า การทุจริตต่อหน้าที่ คำว่า การประพฤติมิชอบ และคำว่า การใช้อำนาจโดยมิชอบ นอกจากนี้ องค์การระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส (Transparency International : TI) ได้นิยามคำว่าคอร์รัปชัน คือ การใช้อำนาจที่ได้รับมอบไว้วางใจในทางที่ผิด (abuse of entrusted power) เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลตัดสินใจอย่างขาดความเที่ยงธรรม เนื่องจากมีหรือได้รับผลประโยชน์ โดยมีตัวอย่างจากประมวลจริยธรรมของธนาคารกสิกรไทย ที่ตั้งคำถามให้หาคำตอบเพื่อเป็นการทบทวนว่า ตนเอง (พนักงาน) กำลังจะเข้าสู่สถานการณ์ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ คำถาม ได้แก่ (1) หากท่านไม่ได้ดำรงตำแหน่งนี้ เราจะให้หรือไม่ (ตัวเลือก : ให้ / ไม่ให้) และ (2) การรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดนี้ มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้อำนาจของท่านหรือไม่ (ตัวเลือก : มีผล / รับไม่ได้) ทั้งนี้ ข้อคำถามดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในประมวลจริยธรรมในหน่วยงานรัฐ

6.2 รูปแบบของการคอร์รัปชันและการขัดกันของผลประโยชน์

6.2.1 รูปแบบของการคอร์รัปชัน องค์การระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส (Transparency International : TI) ได้จำแนกรูปแบบของการคอร์รัปชัน 7 ประเภท ซึ่งสามารถนำไปจัดกลุ่มเป็นรูปแบบการคอร์รัปชันตามบริบทสังคมไทย ได้ดังนี้

ประเภทของการคอร์รัปชัน ตามแนวคิดของ TI	การจัดกลุ่มตามบริบทสังคมไทย
การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Grand corruption)	การทุจริต
การคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty corruption)	
การรับสินบน (Bribery)	การประพฤติมิชอบ และการฉ้อราษฎร์บังหลวง
การยักยอก (Embezzlement)	
การอุปถัมภ์ (Patronage)	การฉ้อฉลและจริยธรรม
การเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism)	
การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of interest)	ผลประโยชน์ทับซ้อน

6.2.2 รูปแบบการขัดกันของผลประโยชน์ สำนักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันของผลประโยชน์ 10 รูปแบบ ดังนี้ (1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (2) การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา (3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (4) การทำงานพิเศษ (5) การรู้และเปิดเผยข้อมูลภายในหน่วยงาน (6) การใช้ทรัพยากรของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน (7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติและพวกพ้อง (9) การใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ และ (10) รูปแบบอื่น ๆ ตามการวินิจฉัย

6.3 ตัวอย่างสาเหตุของการเกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน

6.3.1 ข้าราชการใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง เช่น การทำงานในหน้าที่ราชการที่หวังผลตอบแทนตามความเชื่อในทางที่ผิด ที่ว่า “ใครได้อะไร เมื่อใด อย่างไร” โดยกรณีตัวอย่างส่วนใหญ่มักพบว่าผู้ร่วมกันใช้อำนาจโดยมิชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งประกอบด้วยคน 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการ นักการเมือง และนักธุรกิจ ซึ่งมีกระบวนการทำงานร่วมกันโดยเริ่มจากข้าราชการประพจน์ผิดด้วยการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าที่มีอยู่อย่างจำกัด (ทรัพยากร ทรัพย์สิน บริการสาธารณะ) ให้แก่ประชาชน อย่างไม่เป็นธรรม ไม่เท่าเทียม และเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องได้รับสิ่งตอบแทนโดยมิชอบจากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่า (ทรัพยากร ทรัพย์สิน บริการสาธารณะ) ส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อนในวงกว้าง

6.3.2 การปฏิบัติหน้าที่อย่างไร้คุณธรรมและไม่มีธรรมาภิบาลในองค์กร โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ราชการในลักษณะ “ประพจน์มิชอบ” เช่น การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่พึงกระทำต่อประชาชนผู้รับบริการ และฝ่าฝืนกฎระเบียบทางราชการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางใดทางหนึ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการแต่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง รวมทั้งในภาพรวมของหน่วยงาน มีปัญหาเชิงโครงสร้างที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างไรประสิทธิภาพ ไม่สามารถตรวจสอบได้ และมีช่องว่างในกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดปัญหาการทุจริต และนำไปสู่ปัญหาการขาดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

นัยสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อนตามตัวอย่างปัญหาทั้ง 2 ข้อข้างต้น คือ ปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง และเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผลคะแนน CPI ปี 2562 และปี 2563 ของประเทศไทยอยู่ที่ 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานภาครัฐจึงควรศึกษาทบทวนเพื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจังต่อไป

6.4 ตัวอย่างแนวทางสำคัญในการส่งเสริมธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

6.4.1 การประยุกต์ใช้ข้อความสำคัญในพระราชดำรัส พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหาจักรีบรมราชูปถัมภ์ จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ในการเสด็จออกมหาสมาคม ในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา พุทธศักราช 2552 ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย วันเสาร์ ที่ 5 ธันวาคม 2552 ความว่า “...ความสุขความสวัสดิของข้าพเจ้า จะเกิดขึ้นได้ ก็ด้วยบ้านเมืองของเรา มีความเจริญมั่นคงเป็นปกติสุข ความเจริญมั่นคงทั้งนั้น จะสำเร็จผลเป็นจริงได้ ก็ด้วยทุกคน ทุกฝ่ายในชาติ มุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เต็มกำลัง ด้วยสติรู้ตัว ด้วยปัญญา รู้คิด และด้วยความสุจริตจริงใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยิ่งกว่าส่วนอื่น...”

พระราชดำรัสดังกล่าวมีข้อความสำคัญที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ที่นำไปสู่การส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งการป้องกันการทุจริตและประพจน์มิชอบในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความที่ว่า “การมุ่งปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เต็มกำลัง ด้วยสติรู้ตัว ปัญญา รู้คิด และด้วยความสุจริตจริงใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยิ่งกว่าส่วนอื่น” ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ในการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลของคนในหน่วยงานจึงควรนำข้อความหลักในพระราชดำรัสข้างต้นมาประยุกต์ใช้ด้วยการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้คนในหน่วยงานมี สติรู้ตัว ปัญญา รู้คิด

6.4.2 การร่วมกันปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับ โดยแนวทางปฏิบัติ เช่น การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารส่วนราชการ และการปฏิบัติตนปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามนโยบาย แผนงาน กฎระเบียบ และมาตรการต่างๆ อย่างเคร่งครัด เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางบวกได้อย่างชัดเจน อาทิ

- 1) ดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy เพื่อป้องกันปัญหาประโยชน์ทับซ้อน
- 2) ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ให้เชื่อมั่นว่า ข้าราชการมุ่งปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของ “ความดี ความถูกต้อง และความเป็นธรรม”
- 3) ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกิจกรรมที่ระบุในแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปัดช่องว่างและโอกาสให้เกิดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน เป็นต้น

6.5 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580)

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากปัญหาหลัก 2 ด้าน คือ การกระทำการทุจริตมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งการขาดจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐและประเทศชาติได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเสียหายจากการสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริตที่อาจมีความยากและซับซ้อนต่อการตรวจสอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขปัญหาการทุจริตด้วยการกำหนดแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างบูรณาการ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) มีรายละเอียดดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี 2561-2565	ปี 2566 -2570	ปี 2571 -2575	ปี 2576 -2580
ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน)	อยู่ในอันดับ 1 ใน 54 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน	อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน	อยู่ในอันดับ 1 ใน 32 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 62 คะแนน	อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน



แผนย่อยในแผนแม่บท ฯ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ประกอบด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

6.5.1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ

1) การพัฒนา “คน” เน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคม โดยกลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นการปลูกฝัง และหล่อหลอมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา กลุ่มประชาชนทั่วไป เน้นการสร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมสุจริต ควบคู่กับส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน พร้อมกับสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต สนับสนุนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง สอดส่อง และแจ้งเบาะแสการทุจริต พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสด กลุ่มนักการเมือง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับการมีจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทั้งระดับประเทศและท้องถิ่นให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกำกับจริยธรรมภายในพรรคการเมืองอย่างเข้มข้น

2) การพัฒนา “ระบบ” จะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือและมาตรการเพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสในการกระทำการทุจริต พร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อ

6.5.2 การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไก ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ทั้งในขั้นตอนการสืบสวน/ตรวจสอบเบื้องต้น การดำเนินการทางคดี การยึด/อายัดทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด การตัดสินลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งทางวินัยและอาญา ให้มีความรวดเร็ว การปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายใหม่เพื่อสนับสนุนให้การบังคับใช้กฎหมาย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับกระบวนการทำงานด้านการปราบปรามการทุจริตเข้าสู่ระบบดิจิทัล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งรวมถึง การเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่อต้านการทุจริตและองค์กรเอกชนในระดับนานาชาติ

6.6 ข้อเสนอแนะของวิทยากร

6.6.1 การยกระดับคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย วิทยากรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ไม่แต่งตั้งคนที่มีผลประโยชน์มารับผิดชอบงานในหน่วยงานของรัฐ
- 2) ปรับปรุงและรณรงค์การดำเนินการตามกฎหมายระเบียบด้านการเงินอยู่เสมอ
- 3) กำหนดแนวทางการจัดการเลือกตั้งให้มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ป้องกันการซื้อสิทธิ์ขายเสียง
- 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจเชิงนโยบาย
- 5) กำหนดกลไกการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรม ไม่มีระบบอุปถัมภ์
- 6) กำหนดให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการตรวจสอบการทำงานภาครัฐและมีช่องทางในการเปิดเผยกรณีทุจริต
- 7) ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอิสระในการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

6.6.2 แนวทางการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทย วิทยากรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้ระบบคุณธรรม
- 2) ส่งเสริมการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม เพื่อให้ได้ “คนดี” มาทำงานการบริหารราชการแผ่นดิน
- 3) ส่งเสริมมาตรการตรวจสอบทางการเงินให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้
- 4) ส่งเสริมการจัดสรรสิ่งมีคุณค่า (อาติ ทรัพยากร ทรัพย์สิน บริการสาธารณะ) แก่ประชาชนอย่างเป็นธรรม ปราศจากระบบอุปถัมภ์
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

4. ผลการประเมินการจัดหลักสูตร

ศปท. ได้สรุปการประเมินผลการจัดหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี) ซึ่งจัดขึ้นภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละวัน สรุปสาระได้ดังนี้

4.1 การอภิปรายเรื่อง ภาพรวม สถานการณ์ รูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยคณะวิทยากรจากพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ป.ช. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อวันศุกร์ที่ 12 พฤศจิกายน 2564 (กลุ่มที่ 1) จำนวน 24 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด และรวบรวมประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อวันอังคารที่ 23 พฤศจิกายน 2564 (กลุ่มที่ 2) จำนวน 18 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการใหม่ Futur Team รุ่นที่ 9 สศช. สรุปผลการประเมินกิจกรรมได้ ดังนี้

4.1.1 การประเมินผลในภาพรวม ของวันศุกร์ที่ 12 พฤศจิกายน (กลุ่มที่ 1) และของวันอังคารที่ 23 พฤศจิกายน (กลุ่มที่ 2) อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 84.17 และร้อยละ 88.88 ตามลำดับ

4.1.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ได้รับสาระเรื่อง ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและการป้องกันการทุจริต เรียนรู้คดีเก่าที่เคยทุจริต ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ตัวอย่างคดีทุจริต การมีส่วนร่วมของชนในพื้นที่แก้ทุจริตได้ ทราบถึงแนวทาง ทิศทางการดำเนินงานด้านต่อต้านการทุจริตในอนาคต ซึ่งได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการบริหารประเทศทำให้ทราบมูลค่า รูปแบบ การปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย

4.1.3 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แต่วิทยากรในกลุ่มที่ 1 (ที่รับฟังการบรรยายในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564) พูดไม่มีประเด็นที่ชัดเจน และเนื้อหาไม่ใช่เรื่องใหม่ เป็นเรื่องที่รู้อยู่แล้ว

4.1.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 84.38 (กลุ่มที่ 1 (ที่รับฟังการบรรยายในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564)) ร้อยละ 86.11 (กลุ่มที่ 2 (ที่รับฟังการบรรยายในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2564))

4.1.5 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ ได้แก่ จัดสัมมนา หรือ รูปแบบการทุจริตประเภทต่างๆ

4.1.6 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ภาพรวม สถานการณ์ รูปแบบและแนวทาง แก้ไขปัญหาการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

(กลุ่มที่ 1)	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	1	4	7	4	4	4	0	0	0	24	5.25	52.50
หลังอบรม (คน)	3	10	5	4	2	0	0	0	0	0	0	24	8.33	83.33
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.08	30.83

(กลุ่มที่ 2)	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	0	2	4	7	2	2	1	0	0	18	4.94	49.40
หลังอบรม (คน)	2	10	4	1	0	1	0	0	0	0	0	18	8.55	85.55
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.61	36.00

4.1.7 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ภาพรวม สถานการณ์ รูปแบบและแนวทาง แก้ไขปัญหาการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ
การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
(กลุ่มที่ 1)	7	6	6	2	0	0	0	1	0	0	0	24	8.25	82.50
(กลุ่มที่ 2)	4	8	6	0	0	0	0	0	0	0	0	18	8.88	88.88

4.1.8 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้								
(กลุ่มที่ 1)	9	13	2	0	-	24	3.29	82.29
(กลุ่มที่ 2)	9	9	0	0	-	18	3.50	87.50
● ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 09.30 - 12.30 น.)								
(กลุ่มที่ 1)	12	9	2	1	- ระยะเวลา การเข้าชม พิพิธภัณฑ์ ค่อนข้างน้อย - บางกิจกรรม ให้ประโยชน์ ไม่มาก	24	3.33	83.33
(กลุ่มที่ 2)	8	8	2	0	ควรเพิ่มเวลา ในการทำ กิจกรรม	18	3.33	83.33

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม								
(กลุ่มที่ 1)	11	11	2	0	- มีสื่อในส่วนที่ไม่สร้างเสริมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	24	3.38	84.38
(กลุ่มที่ 2)	6	10	2	0	-	18	3.22	80.50
● วิทยากรอภิปราย : วิทยากรจากพิพิธภัณฑ์ด้านโง่ง สำนักงาน ป.ป.ช. (กลุ่มที่ 1)								
○ วิธีการบรรยาย	3	8	11	2	-	24	2.50	62.50
○ สื่อการสอน	3	12	8	1		24	2.71	67.71
○ บุคลิกลักษณะ	2	17	5	0		24	2.88	71.88
● วิทยากรอภิปราย : วิทยากรจากพิพิธภัณฑ์ด้านโง่ง สำนักงาน ป.ป.ช. (กลุ่มที่ 2)								
○ วิธีการบรรยาย	10	7	1	0	-	18	3.50	87.50
○ สื่อการสอน	10	6	2	0	-	18	3.44	86.11
○ บุคลิกลักษณะ	11	6	1	0	-	18	3.55	88.88
● วิทยากรอภิปราย : วิทยากรผู้นำชมพิพิธภัณฑ์ (กลุ่มที่ 1)								
○ วิธีการบรรยาย	14	9	1	0	-	24	3.54	88.54
○ สื่อการสอน	15	7	2	0		24	3.54	88.54
○ บุคลิกลักษณะ	14	10	10	0		24	3.58	89.59
● วิทยากรอภิปราย : วิทยากรผู้นำชมพิพิธภัณฑ์ (กลุ่มที่ 2)								
○ วิธีการบรรยาย	14	4	0	0	-	18	3.77	94.44
○ สื่อการสอน	14	4	0	0	-	18	3.77	94.44
○ บุคลิกลักษณะ	13	5	0	0	-	18	3.72	93.05
● สถานที่ในการจัดกิจกรรม ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโง่ง								
(กลุ่มที่ 1)	16	5	3	0		24	3.54	88.54
(กลุ่มที่ 2)	12	6	0	0	-	18	3.33	91.66

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● การประสานงานของเจ้าหน้าที่								
(กลุ่มที่ 1)	17	7	0	0		24	3.71	92.71
(กลุ่มที่ 2)	11	7	0	0	-	18	3.61	90.27
● ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (98 บาท/คน)								
(กลุ่มที่ 1)	11	11	2	0		24	3.38	84.38
(กลุ่มที่ 2)	9	8	1	0	-	18	3.44	86.11

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี

ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้หรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร		ไม่ควร		จำนวน (คน)		
(กลุ่มที่ 1)	ควร 22 คน (91.67%)		ไม่ควร 2 คน (8.33%)		24 คน (72.72%)		
(กลุ่มที่ 2)	ควร 18 คน (100%)		ไม่ควร 0 คน (0%)		18คน (43.90 %)		
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทั้งหมด (คน)	
(กลุ่มที่ 1)	21 (87.50 %)	4 (6.66 %)	5 (20.83 %)	3 (12.50 %)	3 (12.50 %)	24 คน	
(กลุ่มที่ 2)	18 (100 %)	2 (11.11%)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	18 คน	
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้หรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)							
(กลุ่มที่ 1)	ประสงค์ 22 คน (91.67 %)			ไม่ประสงค์ 2 คน (8.33 %)			
	■ เคยฟังแล้ว จึงรู้สึกเสียเวลา เห็นควรใช้เวลาทำอย่างอื่น						
(กลุ่มที่ 2)	ประสงค์ 18 คน (100.00 %)			ไม่ประสงค์ 0 คน (0.00 %)			
	-						

4.1.9 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ศปท. เผยแพร่อย่างน้อยเพียงใด

(กลุ่มที่ 1)	20 (83.33 %)	Email (All Users)	19	คน
		หนังสือเวียน	3	คน
		โปสเตอร์ในลิฟต์	2	คน
		จอ LCD	0	คน
		NESDC Group Line	0	คน
		เว็บไซต์ ศปท.	1	คน
	4 (16.66 %)	-		
(กลุ่มที่ 2)	15 คน (83.33 %)	Email (All Users)	13	คน
		หนังสือเวียน	5	คน
		โปสเตอร์ในลิฟต์	2	คน
		จอ LCD	0	คน
		NESDC Group Line	1	คน
		เว็บไซต์ ศปท.	0	คน
	ไม่รู้ 3 คน (16.66 %)	-		

4.1.10 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
(กลุ่มที่ 1)	- สถานที่ในการจัดกิจกรรม ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโงะ เดินทางสะดวก - ในส่วนของการเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ด้านโงะ โดยเฉพาะ ห้องเก้าอี้แดง - เกม และการจำลองสถานการณ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการขัดกันขอผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม
(กลุ่มที่ 2)	- ภาพยนตร์ - พิพิธภัณฑ์ด้านโงะ สถานที่มีความสวยงาม จัดเรียงเนื้อหาเข้าใจง่าย - ชนม

4.1.11 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
(กลุ่มที่ 1)	- ได้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและการป้องกันการทุจริต - เรียนรู้คดีเก่าที่เคยทุจริต - ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม
(กลุ่มที่ 2)	- การปรับใช้ในการทำงาน - ตัวอย่างคดีทุจริต การมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่แก้ทุจริตได้ - ทราบถึงแนวทาง/ทิศทางการดำเนินงานด้านต่อต้านการทุจริตในอนาคต ซึ่งได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการบริหารประเทศ - ทำให้ทราบมูลค่า รูปแบบ การปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย

4.1.12 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความคิดเห็น
(กลุ่มที่ 1)	- วิทยากรบรรยาย ควรเปลี่ยนคน หนูรู้สึกเสียเวลา หนูเกรงใจหัวหน้ามากค่ะ แต่ช่วงเดินชมพิพิธภัณฑ์สนุกดีค่ะ
(กลุ่มที่ 2)	- เวลาร่น้อยไป ไม่ได้ดูพิพิธภัณฑ์เต็มที่

4.1.13 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้น้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับ กิจกรรมนี้น้อยเพียงใด	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
(กลุ่มที่ 1)	0	2	0	13	9	24	4.21	84.17
(กลุ่มที่ 2)	8	10	0	0	0	18	4.44	88.88

4.2 การบรรยายเรื่องการประเมินความเสี่ยงทุจริต " โดย นางฉวีวรรณ นิลวงศ์ วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. เมื่อวันอังคารที่ 30 พฤศจิกายน 2564 ผ่านระบบออนไลน์ เวลา 09.00 – 11.00 น. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 24 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปสาระได้ ดังนี้

4.2.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 84.37

4.2.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี ควรจัดให้มีการความรู้แบบนี้อีกควรเพิ่มเติมตัวอย่าง ตัวชี้วัดบริหารความเสี่ยงการทุจริตที่ดี กระบวนการที่นอกเหนือจากคู่มือที่ปฏิบัติได้จริงอาจารย์น่าจะทำ Infographic สรุปสาระสำคัญ ควรจะทำ powerpoint สรุปสาระเป็นภาพที่อ่านเข้าใจง่ายกว่านี้

4.2.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับมากกว่าร้อยละ 87.50

4.2.4 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ วิธีคิดการประเมินความเสี่ยง คตินอกกรอบ

4.2.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	1	4	4	8	4	15	1	0	0	37	4.41	44.10
หลังอบรม (คน)	7	13	13	4	0	0	0	0	0	0	0	37	8.62	86.20
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												4.21	42.10

4.2.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	1	14	6	2	0	1	0	0	0	0	0	24	8.45	84.58

4.2.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	12	12	0	0	-	24	3.50	87.50
● ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 9.00-11.00 น.)	12	11	1	0	-	24	3.45	86.45
● เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม	9	13	2	0	-	24	3.29	82.29
● สถานที่ในการจัดกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์	13	11	0	0	-	24	3.54	88.54
● การประสานงานของเจ้าหน้าที่	16	8	0	0	-	24	3.66	91.66
● วิทยากรบรรยาย : นางฉวีวรรณ นิลวงศ์ วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท.					- ควรจัดให้มีการให้ความรู้แบบนี้อีกค่ะ			
○ วิธีการบรรยาย	6	15	3	0	- ควรเพิ่มเติมตัวอย่างตัวชี้วัดบริหารความเสี่ยงการทุจริตที่ดี กระบวนการที่นอกเหนือจากคู่มือปฏิบัติได้จริง - อาจารย์น่าจะทำ Infographic สรุปสาระสำคัญ - น่าจะทำ powerpoint สรุปสาระเป็นภาพที่อ่านเข้าใจง่ายกว่านี้	24	3.25	81.25
○ สื่อการสอน	3	18	3	0		24	3.12	78.12
○ บุคลิกลักษณะ	8	15	1	0		24	3.33	83.33

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	คะแนน
● ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (60 บาท/คน)	12	12	0	0	-	24	3.50	87.50

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี

ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ความคิดเห็น	ควร		ไม่ควร		จำนวน (คน)		
● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้อีกหรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร 24 คน (100 %)		ไม่ควร 0 คน (0 %)		24 คน (100 %)		
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทั้งหมด (คน)	
	23 (95.83 %)	8 (33.33 %)	1 (4.16 %)	1 (4.16 %)	1 (4.16 %)	24 คน	
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้อีกหรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)	ประสงค์ 22 คน (91.66 %)			ไม่ประสงค์ 2 คน (8.33 %)			
	- ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการคนอื่นด้วย เข้าใจว่ายังมีอีกหลายคนที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการนี้ - การเข้าร่วมครั้งเดียว ก็เพียงพอแล้ว						

4.2.8 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ สปท. เผยแพร่มาน้อยเพียงใด

ใช่	24 คน (100 %)	Email (All Users)	14	คน
		โปรเตอร์ในลิฟต์	1	คน
		เว็บไซต์	1	คน
		จอ LED	0	คน
		หนังสือเวียน	15	คน
		กรู๊ปไลน์	4	คน
		อื่นๆ	0	คน
ไม่รู้	0 คน (0 %)			

4.2.9 สิ่งที่ทำานประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
• วิทยากร	- ผู้จัด - วิทยากร - การจัดผ่านระบบซูม

4.2.10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
• ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	- นิยามความเสี่ยงการทุจริต - การบริหารความเสี่ยง เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
4.2.11 โดยภาพรวมท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด	12	22	3	0	0	37	4.24	84.80

4.3 การบรรยายเรื่องพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย นางอาทิตย์ยา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มส่งเสริมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันอังคารที่ 14 ธันวาคม 2564 ผ่านระบบออนไลน์ เวลา 09.30 – 11.30 น. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 21 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปสาระได้ ดังนี้

4.3.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 85.40

4.3.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี วิทยากรบรรยายได้ละเอียดดีมาก ได้ความรู้มาก เห็นควรให้จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี อยากให้ระยะเวลาในการอบรมมากกว่านี้ ควรจัดในเวลาที่เหมาะสมกับทุกฝ่าย

4.3.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรมาก ร้อยละ 86.90

4.3.4 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ ไม่มี

4.3.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	0	2	5	7	3	0	4	0	0	21	4.71	47.14
หลังอบรม (คน)	1	17	1	0	1	0	0	0	1	0	0	21	8.52	85.23
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												4.35	38.09

4.3.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	2	13	2	1	2	0	0	0	1	0	0	21	8.28	82.85

4.3.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
• เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	12	9	0	0	-	21	3.57	89.28
• ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 9.00-12.00 น.)	15	5	1	0	-	21	3.66	91.66
• เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม	6	14	1	0	-	21	3.23	80.95
• สถานที่ในการจัดกิจกรรม (ผ่านระบบการประชุมทางไกล Zoom)	12	9	0	0	-	21	3.57	89.28
• การประสานงานของเจ้าหน้าที่	12	9	0	0	-	21	3.57	89.28

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● วิทยากรบรรยาย : นางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ กลุ่มส่งเสริมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.					- วิทยากร บรรยายได้ ละเอียดดี มากค่ะ - มีความรู้ดี - เห็นควรให้จัด กิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง เป็น ประจำทุกปี -อยากให้ ระยะเวลา ในการอบรม มากกว่านี้ - ควรจัดใน วันเวลาที่ทุก ฝ่ายสะดวก - ดีแล้ว			
○ วิธีการบรรยาย	5	16	0	0		21	3.23	80.95
○ สื่อการสอน	8	12	1	0		21	3.33	83.33
○ บุคลิกลักษณะ	11	10	0	0		21	3.66	91.66
● ความคุ้มค่าในการจัด กิจกรรม (60 บาท/คน)	10	11	0	0	-	21	3.47	86.90

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ความคิดเห็น	ควร		ไม่ควร		จำนวน (คน)		
● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้หรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร 21 คน (100 %)		ไม่ควร 0 คน (0 %)		21 คน (100.00 %)		
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทั้งหมด (คน)	
	19 (90.47 %)	3 (14.28 %)	4 (19.04 %)	1 (4.76 %)	1 (4.76 %)	21 คน	
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้หรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)	ประสงค์ 20 คน (95.23 %)				ไม่ประสงค์ 1 คน (4.76 %)		
	- เข้าร่วมเพียงครั้งเดียว ก็เพียงพอแล้ว						

4.3.8 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ศปท. เผยแพร่อย่างน้อยเพียงใด

ใช่	20 คน (95.23 %)	Email (All Users)	11	คน
		โปรเตอร์โนลิฟต์	2	คน
		เว็บไซต์	3	คน
		จอ LED	1	คน
		หนังสือเวียน	12	คน
		กรู๊ปไลน์	4	คน
		อื่นๆ	0	คน
ไม่รู้	1 คน (4.76 %)			

4.3.9 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
สิ่งที่ท่านประทับใจมากที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม	- สารระ - เกมส์ กิจกรรมการแสดงความเห็น - เนื้อหาในการบรรยาย

4.3.10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	- การนำไปปรับใช้ในชีวิตการทำงาน

4.3.11 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	- ก.พ. ควรประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ สื่อสารให้น่าสนใจ เป็นเรื่องที่ข้าราชการควรรู้

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
4.3.12 โดยภาพรวมท่านพอใจกับกิจกรรมนี้ อย่างน้อยเพียงใด	11	9	1	0	0	21	4.47	89.5

4.4 การบรรยายเรื่องการน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสสู่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในพื้นที่ของข้าราชการต้นแบบ โดย นายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564 ผ่านระบบออนไลน์ เวลา 09.00 – 11.00 น. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 70 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74.46 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปสาระได้ ดังนี้

4.4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจที่ระดับร้อยละ 93.42

4.4.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี เป็นข้าราชการในอุดมคติมากค่ะ ตัวอย่างผู้นำที่ดี อยากให้ท่านมาอีก

4.4.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรมาก ร้อยละ 91.78

4.4.4 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ ได้แก่ Digital Government Ethic and governmental officials ประสบการณ์จากข้าราชการที่เป็นแบบอย่างท่านอื่นๆ

4.4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	3	0	1	9	22	15	11	9	0	0	0	70	5.41	54.14
หลังอบรม (คน)	15	29	18	6	2	0	0	0	0	0	0	70	8.70	87.00
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.56	32.86

4.4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	18	25	14	7	2	2	1	1	0	0	0	70	8.50	85.00

4.4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
• เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	41	27	2	0	เชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาบรรยายเป็นระยะๆ	70	3.55	88.92
• ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 9.00-12.00 น.)	44	23	2	1	บริหารจัดการเวลาดีมาก หลังโควิด น่าจะเชิญมาอีก	70	3.57	89.28

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม	47	20	3	0	-	70	3.62	90.71
● สถานที่ในการจัดกิจกรรม (ผ่านระบบการประชุมทางไกล Zoom)	46	22	2	0	อยากให้มีการจัดอบรมแบบปกติ	70	3.62	90.71
● การประสานงานของเจ้าหน้าที่	44	26	0	0	-	70	3.62	90.71
● วิทยากรบรรยาย : นายณรงค์ศักดิ์ โอสธนากร ผู้อำนวยการจังหวัดปทุมธานี					เป็นข้าราชการในอุดมคติมากค่ะ ตัวอย่างผู้นำที่ดีอยากให้ท่านมาอีก			
○ วิธีการบรรยาย	57	10	3	0		70	3.77	94.28
○ สื่อการสอน	48	20	2	0		70	3.65	91.42
○ บุคลิกลักษณะ	50	19	1	0		70	3.70	92.50

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมครั้งนี้ สดช. มีค่าใช้จ่ายประมาณ 20 บาทต่อคน (กรณีผู้เข้าร่วมผ่านระบบ Zoom มีประมาณ 100 accounts) มีความคุ้มค่าต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด	51	15	4	0	-	70	3.67	91.78

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ความคิดเห็น	ควร	ไม่ควร		จำนวน (คน)				
● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้อีกหรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร 68 คน (97.14 %)	ไม่ควร 2 คน (2.85 %)		70คน (74.46 %)				
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทุกคน	บุคคลภายนอก	ทั้งหมด (คน)
	57 (87.10%)	21 (30.30%)	12 (17.14%)	4 (5.71%)	2 (2.85%)	1 (1.42%)	1 (1.42%)	70
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้หรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)	ประสงค์ 100 คน (100 %)				ไม่ประสงค์ 0 คน (0 %)			
	-							

4.4.8 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ สปท. เผยแพร่อย่างน้อยเพียงใด

แจ้ง	68 คน (97.14 %)	Email (All Users)	52 คน
		โปรเตอร์ในลิฟต์	12 คน
		เว็บไซต์	13 คน
		จอ LED	1 คน
		หนังสือเวียน	15 คน
		กรู๊ปไลน์	33 คน
		อื่นๆ	0 คน
ไม่รู้	2 คน (2.85 %)	-	

4.4.9 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● สิ่งที่น่าประทับใจมากที่สุดใน การเข้าร่วมกิจกรรม	- ผู้ประสานงานกิจกรรมทำงานดีมาก - วิทยากร - ประสพการณ์ท่านผู้ว่าฯ - ผู้บรรยาย - แนวคิดในการทำงานและแนวทางในการทำงาน - เนื้อหาการบรรยาย - ผู้บรรยายมียกตัวอย่างที่ดี และปฏิบัติตนดีเป็นแบบอย่างได้ - ได้ฟังประสบการณ์โดยตรงจากผู้ว่าฯนครสวรรค์ - ประสพการณ์และหลักการทำงานของผู้ว่าราชการนครสวรรค์ - เวลาที่จัดกิจกรรม

4.4.10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	- ได้หลักคิดในการทำงาน - ความตั้งใจในการเป็นข้าราชการที่ดี - แบบอย่างที่ดีที่มีชีวิต - ได้รับฟังทัศนคติความคิดจากท่านผู้ว่าฯ ต้นแบบ - ความรู้และประสบการณ์การทำงาน - ได้ประโยชน์เป็นแนวทางในการทำงานที่ดี - ได้เรียนรู้หลักการทำงาน - แนวปฏิบัติสู่การเป็นข้าราชการที่ดี

4.4.11 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ข้อเสนอแนะอื่นๆ	- ขอบคุณ ศปท. และคณะผู้จัด

4.4.12 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● ภาพรวมความพึงพอใจ	49	19	2	0	0	70	4.67	93.42

4.5 การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เมื่อ วันอังคารที่ 11 มกราคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์ เวลา 09.30 – 11.30 น.โดย นางสาวอุณหสุตา พฤกษ์วัน และนายสิทธิพงษ์ ธนาสุวัฒน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 22 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปสาระได้ ดังนี้

4.5.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 90.00

4.5.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรฯ ทราบระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.5.3 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

4.5.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 89.77

4.5.5 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ

4.5.6 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	1	4	4	7	4	2	0	0	0	22	5.31	53.18
หลังอบรม (คน)	2	11	6	3	0	0	0	0	0	0	0	22	8.54	85.45
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.23	32.27

4.5.7 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	1	9	6	3	0	1	0	0	0	0	0	22	7.50	75.00

4.5.8 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	10	12	0	0	-	22	3.45	86.36
● ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 9.00 – 11.30 น.)	11	11	0	0	-	22	3.50	87.50
● เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม	6	16	0	0	-	22	3.27	81.81
วิทยากรอภิปราย : โดย นางสาวอุณหิสสุดา พฤกษ์วัน และนายสิทธิพงษ์ ธนาสุวัฒน์ นิตกรชำนาญการพิเศษ สำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	8	13	1	0	-	22	3.31	82.95
○ สื่อการสอน	5	15	2	0		22	3.13	78.40
○ บุคลิกลักษณะ	9	12	1	0		22	3.36	84.09
● สถานที่ในการจัดกิจกรรม (ผ่านระบบการประชุมทางไกล Zoom)	13	8	1	0	-	22	3.54	88.63
● การประสานงานของเจ้าหน้าที่	13	9	0	0	-	22	3.59	89.77

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (60 บาท/คน)	13	9	0	0	-	22	3.59	89.77

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
 ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้ ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ความคิดเห็น	ควร		ไม่ควร		จำนวน (คน)		
● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้อีกหรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร 21 คน (95.45 %)		ไม่ควร 1 คน (4.54 %)		ควร 22 คน (84.61 %)		
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทั้งหมด (คน)	
	20 (76.92 %)	4 (15.38 %)	6 (23.07 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	22	
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้อีกหรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)	ประสงค์ 22 คน (100 %)			ไม่ประสงค์ 0 คน (0 %)			
	-						

4.5.9 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ สปท. เผยแพร่อย่างน้อยเพียงใด

รู้	22 คน (100 %)	Email (All Users)	22 คน
		โปรเตอร์โนลิฟต์	3 คน
		เว็บไซต์	1 คน
		จอ LED	0 คน
		หนังสือเวียน	8 คน
		ไลน์สำนักงาน	4 คน
		อื่นๆ	0 คน
ไม่รู้	0 คน (0 %)	-	

4.5.10 สิ่งที่ทำนประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● สิ่งที่ทำนประทับใจมากที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม	- วิทยากรเป็นกันเองดี - ชอบช่วงตอบคำถาม ร่วมกิจกรรม เล่นเกมส์ถามตอบ รับรางวัล - บรรยายสนุก บรรยายได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจน - เตรียมการสอนดี รูปแบบการสอนสนุกสนาน ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน - รูปแบบและวิธีการบรรยายและความเป็นกันเองของวิทยากร

4.5.11 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ประชน์ที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรม	- ทราบระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.5.12 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ข้อเสนอแนะอื่นๆ	-

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
4.5.13 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด	12	9	1	0	0	22	4.50	90.00

4.6 การบรรยายเรื่องการป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ โดย พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์ เวลา 09.00 – 11.00 น. รวบรวมและประมวลความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 20 คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปสาระได้ ดังนี้

4.6.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 89.00

4.6.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี อยากให้มาบรรยาย Onsite อยากฟังประสบการณ์การแก้ไขปัญหาทุจริต ควรจะรวมไฟล์ PDF ของแต่ละบทความให้อยู่ในไฟล์ เดียวกัน วิทยากรมีการเตรียมตัวมาอย่างดี สาระแน่นมาก มีประโยชน์ได้ความรู้มากขึ้นมาก

4.6.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรมาก ร้อยละ 87.50

4.6.4 การจัดกิจกรรมหรือการอบรมในหัวข้ออื่นๆ รูปแบบเดิม

4.6.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนอบรม (คน)	0	0	0	2	2	9	4	2	1	0	0	20	4.75	47.50
หลังอบรม (คน)	1	12	5	1	1	0	0	0	0	0	0	20	8.55	85.50
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.80	38.00

4.6.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ประเด็นการประเมิน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	3	11	3	1	1	1	0	0	0	0	0	20	9.10	91.00

4.6.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
• เนื้อหาการอบรมในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	10	10	0	0	-	20	3.50	87.50
• ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรม (เวลา 9.00-12.00 น.)	11	8	1	0	-	20	3.50	87.50
• เอกสาร/สื่อที่ใช้ในกิจกรรม	10	9	1	0	-	20	3.45	86.25

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
• สถานที่ในการจัดกิจกรรม (ผ่านระบบการประชุมทางไกล Zoom)	12	8	0	0	-	20	3.60	90.00
• การประสานงานของเจ้าหน้าที่	12	8	0	0	-	20	3.60	90.00

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● วิทยากรบรรยาย : ท่านพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์					-อยากให้มา บรรยาย Onsite อยากฟัง ประสบการณ์ การแก้ไข ปัญหาทุจริต -ควรจรวบ ไฟล์ PDF ของแต่ บทความให้ อยู่ในไฟล์ เดียวกัน -วิทยากร เตรียมตัว มาอย่างดี สาระแน่มาก มีประโยชน์ ได้ความรู้ขึ้น - ดีมาก			
○ วิธีการบรรยาย	12	8	0	0		20	3.60	90.00
○ สื่อการสอน	12	7	1	0		20	3.55	88.75
○ บุคลิกลักษณะ	12	8	0	0		20	3.60	90.00
● ความคุ้มค่าในการจัด กิจกรรม (60 บาท/คน)	10	10	0	0	-	20	3.50	87.50

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

ความคิดเห็น	ควร		ไม่ควร		จำนวน (คน)		
● ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเด็นนี้หรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	ควร 100 คน (100 %)		ไม่ควร 0 คน (0 %)		20 คน (100.00 %)		
● ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้เหมาะสมกับใครบ้าง	ทุกคน ใน สศช.	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ทั้งหมด (คน)	
	20 (100%)	3 (15.00 %)	1 (5.00%)	1 (5.00 %)	0 (0%)	20คน	
● ท่านมีความประสงค์เข้าร่วมการบรรยายภายใต้หลักสูตรนี้หรือไม่ (หากท่านตอบไม่ประสงค์ กรุณาให้เหตุผล)	ประสงค์ 20 คน (100%)			ไม่ประสงค์ 0 คน (0 %)			
	-						

4.6.8 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ศปท. เผยแพร่อย่างน้อยเพียงใด

ใช่	20 คน (100 %)	Email (All Users)	18	คน
		โปรเตอร์โนลิฟต์	6	คน
		เว็บไซต์	9	คน
		จอ LED	1	คน
		หนังสือเวียน	8	คน
		กรู๊ปไลน์	3	คน
		อื่นๆ	0	คน
ไม่รู้	คน (0 %)	-		

4.6.9 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● สิ่งที่ท่านประทับใจมากที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม	● วิทยากร ● ความรู้จากวิทยากร ● การบรรยายของวิทยากรแต่ละหัวข้อ

4.6.10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	● ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ● ขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ● แนวทางในการปฏิบัติ ในการต่อต้านการทุจริตในการทำงาน ● ทำให้รู้ว่าบางสิ่งที่เราอยู่ไม่ควรและไม่ถูกเสมอ

4.6.11 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความคิดเห็น
● ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	- ถ้าโรคโควิดเบาบางแล้ว อยากให้บรรยายเป็น onsite น่าจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

4.6.12 ภาพรวมความพึงพอใจกับการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
● โดยภาพรวมท่าน พอใจกับกิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	10	9	1	0	0	20	4.45	89.00

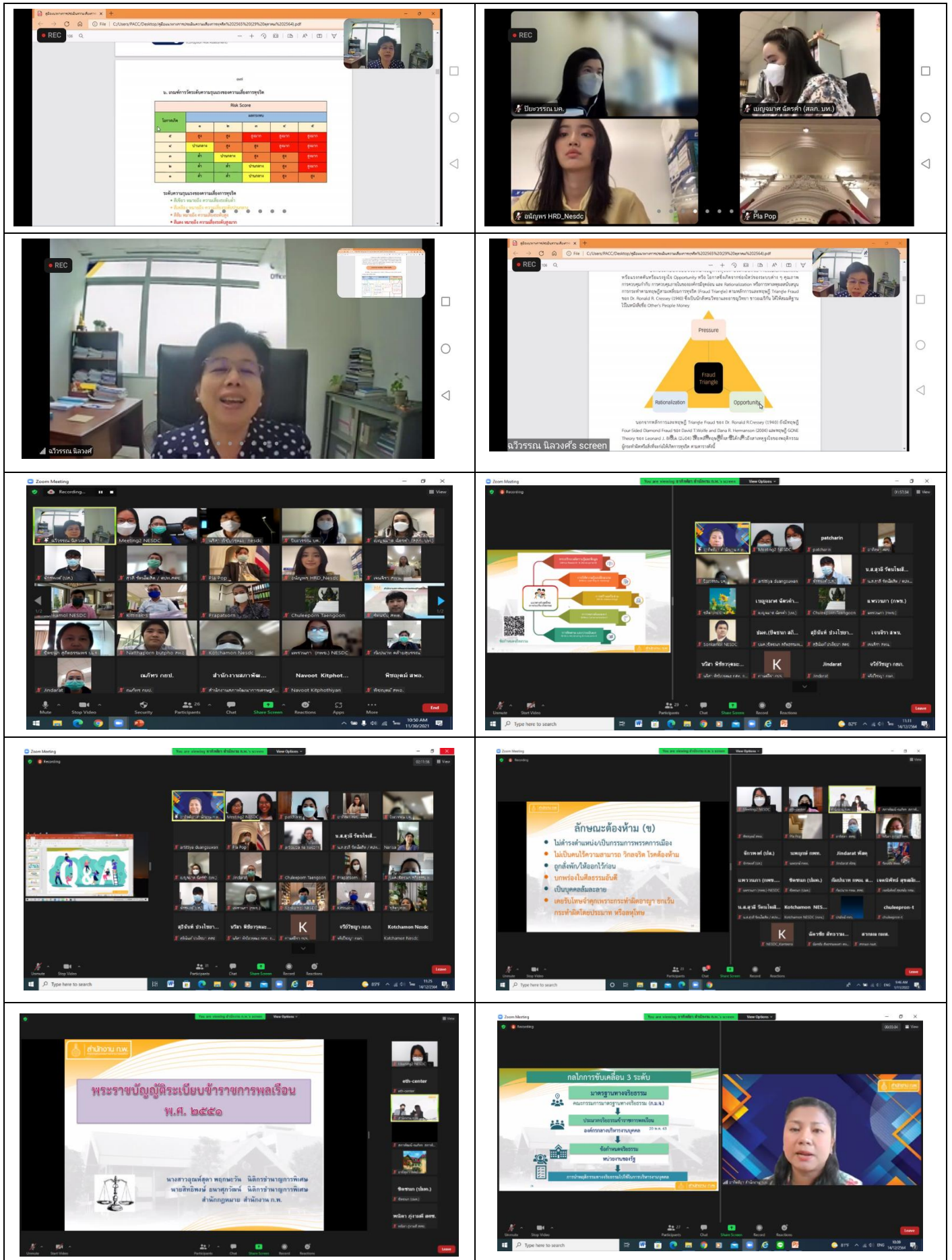
ภาคผนวก

ประมวลภาพ

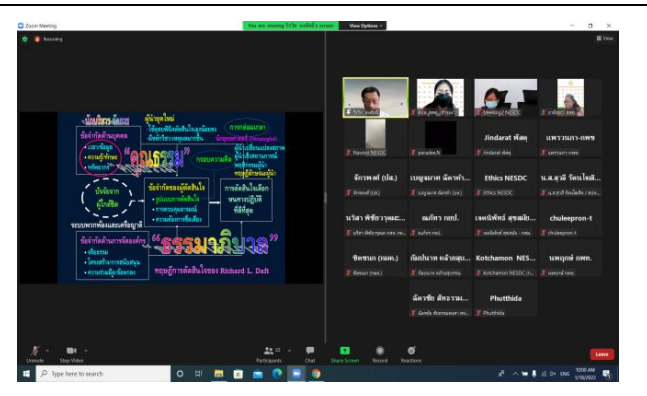
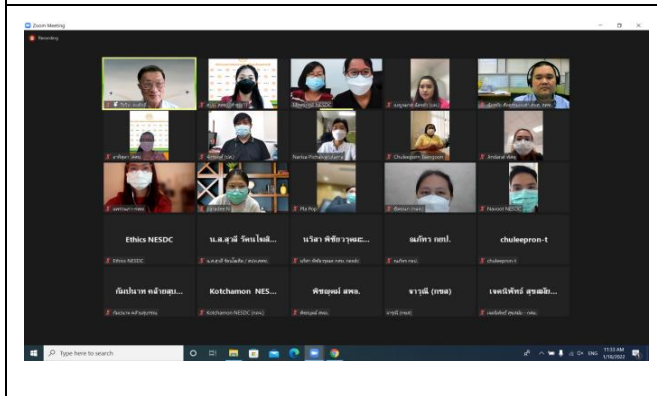
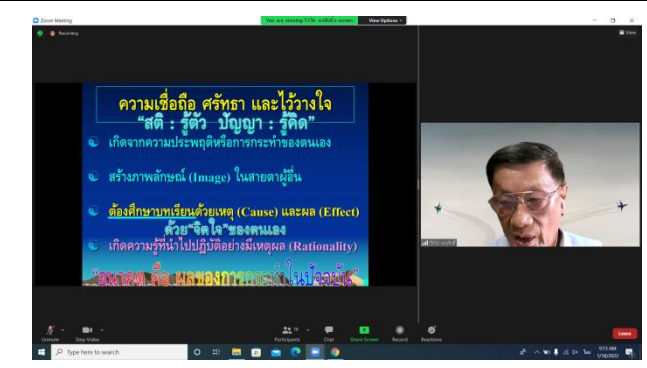
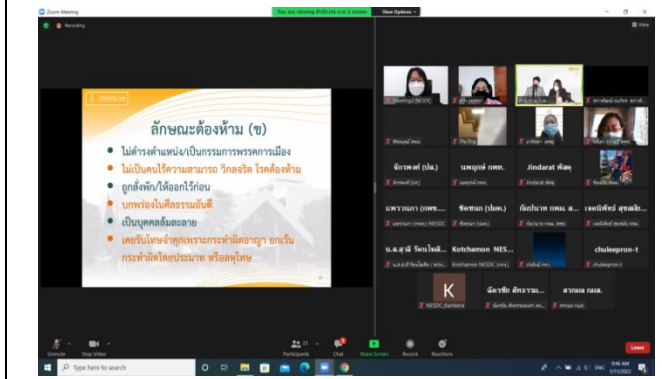
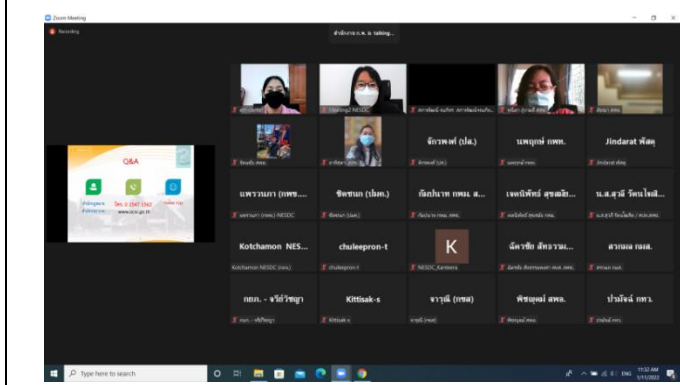
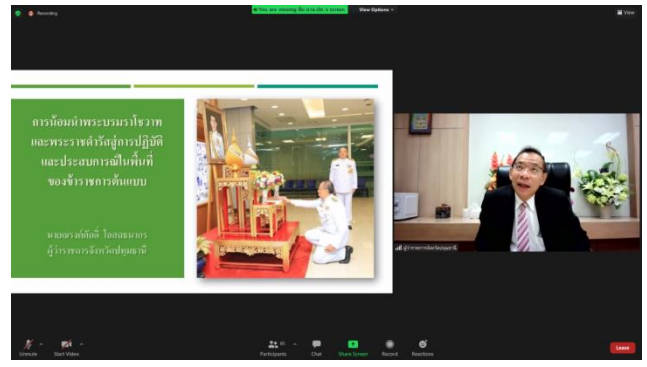
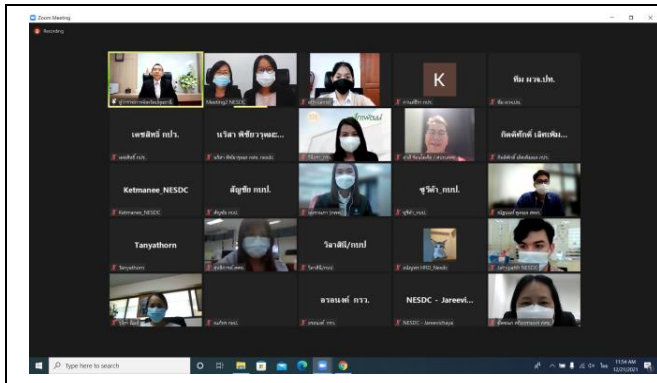
ประมวลภาพ



ประมวลภาพ



ประมวลภาพ



เอกสารประกอบ หลักสูตร

เอกสารประกอบหลักสูตร

หัวข้อ	แหล่งข้อมูล	
<u>การบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโง</u> <u>สำนักงาน ป.ป.ช. (12 พ.ย. 2564)</u>	http://surl.li/bhucp	
<u>การบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโง</u> <u>สำนักงาน ป.ป.ช. ชุดที่ 1 (23 พ.ย. 2564)</u>	https://bit.ly/3J9TW24	
<u>การบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโง</u> <u>สำนักงาน ป.ป.ช. ชุดที่ 2 (23 พ.ย. 2564)</u>	http://surl.li/bhucv	
<u>การบรรยาย เรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริต</u> โดย นางฉวีวรรณ นิลวงศ์ สำนักงาน ป.ป.ท. (30 พ.ย. 2564)	https://bit.ly/34FnkxT	
<u>การบรรยาย เรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม</u> <u>และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</u> โดย นางอาทิตย์ดา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มส่งเสริมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. (14 ธ.ค. 2564)	https://bit.ly/3Hz4d7u	
	https://bit.ly/35VUGtd (คลิปวิดีโอและคลิปเสียง)	
<u>การบรรยายเรื่องการน้อมนำพระบรมราโชวาทและ</u> <u>พระราชดำรัสสู่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในพื้นที่ของ</u> <u>ข้าราชการต้นแบบ</u> โดย นายณรงค์ศักดิ์ โอสธนากร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี (21 ธ.ค. 2564)	https://bit.ly/3sqpytz	
<u>การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551</u> โดย นางสาวอุณหสัตา พุกกะวัน และนายสิทธิพงษ์ ธนาสุวัฒน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ. (11 ม.ค. 2565)	https://bit.ly/3J8wfHb	

หัวข้อ	แหล่งข้อมูล	
<u>การบรรยาย เรื่อง การป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ</u> โดยพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (18 ม.ค. 2565)	http://surl.li/bhude	

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2565 (ภาคทฤษฎี)
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ที่ปรึกษา

นายวิโรจน์ นรารักษ์

รองเลขาธิการฯ/ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางสาวอาทิสดา ณ นคร

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางพนิดา ภู่งามดี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางสาวสุลธิ รัตนโสมิต

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวปฐมาวดี บรรจทรัพย์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวพัชรินทร์ พลเยี่ยม

นักศึกษาฝึกงาน

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สพท. สศช.)

อาคาร 5 ชั้น 4 สศช. เลขที่ 962 ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย แขวงวัดโสมนัส กทม. 10100

โทร 0 2280 4085 ต่อ 5419 - 5422

หรือเยี่ยมชมที่ www.nesdc.go.th และ click ที่ Banner ภายใต้วีธีเกี่ยวกับ สศช.

