

สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี
และหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2567

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

10 มกราคม – 7 กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
ความเป็นมา.....	1
รายละเอียดกิจกรรม	2
สรุปสาระการจัดกิจกรรม	3
ผลการประเมินการจัดกิจกรรม.....	56
ภาคผนวก	
● ประมวลภาพกิจกรรม	
● เอกสารประกอบการบรรยาย	
● บรรณานุกรม	
คณะผู้จัดทำ	

**สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี
และหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2567
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

บทสรุปผู้บริหาร

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริต ทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ได้มีกฎระเบียบและความพยายามในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเป็นจำนวนมาก เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (10) กำหนดให้บุคคล มีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน รวมถึงยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมี ค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบนั้น ครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายรัฐบาลข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และพัฒนาเครื่องมือการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง และ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2566 ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสน เจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้ภารกิจ งานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ สศช.

แผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศข. ประจำปีงบประมาณ 2567 กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม สศข. โปร่งใส ไร้ทุจริต (STRONG NESDC) และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศข. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศข. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. ทั้งในรูปแบบ On-site และ Online

กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อ (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศข. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC (2) ปลุกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลุกฝังและเสริมสร้างค่านิยมเชิดชู มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ (3) ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง และ (4) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีสาระครอบคลุมเรื่องเป็นไปในลักษณะต่างๆ ได้แก่ (1) รับฟังการบรรยายอภิปรายและให้ความรู้ ฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และจริยธรรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปรับฐานความคิด การป้องกันการทุจริตและการปลุกฝังวัฒนธรรมสุจริต (2) ศึกษาดูงานต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บุคคลและชุมชนซอสะอาด ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ และ (3) จัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายและจัดส่งบุคลากรของ สศข. ให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพจน์มิชอบที่จัดโดยองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ในการนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สรุปได้ดังนี้

1) ความหมายของ “วินัย” ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง ปฏิบัติตามการนำ อยู่ในระเบียบแบบแผนความประพฤติหรือข้อบังคับ และมีความเป็นระเบียบ

2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย อาทิ **มาตรา 80** ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย **มาตรา 82** กำหนดข้อปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ต้องกระทำ **มาตรา 83** กำหนดข้อห้ามการกระทำ และ**มาตรา 88** กำหนดโทษทางวินัย ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้ (1) ภาคทัณฑ์ เป็นโทษไม่ร้ายแรง (2) ตัดเงินเดือน เป็นโทษไม่ร้ายแรง (3) ลดเงินเดือน เป็นโทษไม่ร้ายแรง (4) ปลดออกจากราชการ เป็นโทษร้ายแรง (5) ไล่ออกจากราชการ เป็นโทษร้ายแรง

3) **ความสำคัญของจริยธรรมและความแตกต่างจากคำว่า วินัย** จริยธรรมเน้นใช้คำว่า ผ่าฝืน เป็นเรื่องควรกระทำ (Do's) ส่งเสริมให้กระทำ เป็นพฤติกรรมที่อาจมองเห็นไม่ได้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปกระทำให้ชัดเจน จึงได้มีการกำหนดเป็นข้อกำหนดจริยธรรม แสดงแนวทาง วิธีการที่ควรปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

4) **สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562** ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับหน่วยงานของรัฐและองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 3 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม หมวดที่ 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม และหมวดที่ 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

5) **กลุ่มที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาจริยธรรม** ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลาง เพราะต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาทางจริยธรรมได้ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (2) ข้าราชการบรรจุใหม่ เพราะต้องปลูกฝังให้สามารถเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด เพราะสามารถกระทำผิดได้ง่าย (3) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานและขาดความก้าวหน้า (4) ข้าราชการที่ทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และ (5) ข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพราะ มักมีพฤติกรรมแปลกแยกหรือต่อต้านแนวประพฤติที่ดี

6) **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน** สำนักงาน ก.พ. ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2564 ครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กรรมการ และผู้ปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

7) ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย (1) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ (3) กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน (5) มุ่งประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ (6) ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง และ (7) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

2. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่องประสบการณ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติหน้าที่อย่างสัตย์ซื่อ ยึดถือคุณธรรม สรุปลำดับดังนี้

1) การน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นแนวทางประพฤติ ได้แก่ **“รู้ รัก สามัคคี”** เป็นพระราชดำรัสที่มีค่าและมีความหมายลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถปรับใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย โดย (1) **รู้** คือ การที่เราจะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา (2) **รัก** คือความรัก เมื่อเรารู้ครบถ้วนด้วยกระบวนการแล้วจะต้องมีความรักเป็นพลังผลักดันที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้น ๆ ถ้าเรามีความรักแล้วจะมีแรงกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และ (3) **สามัคคี** คือ การที่จะลงมือปฏิบัตินั้น ควร

คำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กร เป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักการสำคัญในการทรงงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับ การเจริญเติบโตของต้นไม้ โดย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” คือ การตรวจสอบ ทดลอง การเข้าหาถึงตัวประชาชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนก่อให้เกิดการเจริญเติบโตของต้นไม้แห่ง ศาสตร์พระราช

2) สสช. ถือเป็นส่วนราชการเกียรติยศที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินของ รัฐบาลเกี่ยวกับการกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชาติ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและประชาคมโลก ดังนั้น ผู้ที่เข้ามารับราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถ กอปรด้วยบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพโดยเฉพาะในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนคาดการณ์ถึงอนาคต เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารประเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ข้าราชการทุกคนจึงถือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงต่อส่วนรวมและประเทศชาติ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มี ความรอบรู้ดังกล่าวมาแล้ว ทุกคนจึงพึงครองสติให้มั่นคงเพื่อให้สามารถใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง นำไปสู่ความถูกต้องเหมาะสม เป็นระบบระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม ดำรงรักษาเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของการเป็น “ข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคล บาท” คือ มีหน้าที่ที่จะต้องมีการรักซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีและเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา จึงมีสติ ระลึกอยู่เสมอว่า “ข้าราชการมิใช่อภิสิทธิ์ชน หากแต่จะต้องบำเพ็ญตนให้เป็นแบบอย่างของคนดีแก่สังคม” และร่วมกันสืบสาน รักษา และต่อยอดตามพระบรมราชปณิธาน ยึดมั่นดำรงตนด้วยความกตัญญู กตเวทิตา ความซื่อสัตย์สุจริต ความพอเพียง ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเพียร มีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ ที่จะต้องมาก่อนหรือควบคู่กับการใช้อำนาจ และจงใช้สติปัญญากำกับความคิดและการกระทำ ยึดหลักสุจริต ธรรม บารมี และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้บ้านเมืองของเรามีความสงบสุขร่มเย็น ผู้คน มีความสมัครสมานสามัคคี และนำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3) ข้อมูลเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ วังวรดิศ

3.1) ม.ร.ว. สังขติศ ดิศกุล เป็นทายาทสายตรงผู้สืบทอดดำรงรักษาวังวรดิศ ได้ดำรง ก่อตั้งวังวรดิศ ให้เป็นพิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ ตามที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราช ชนินี ได้ทรงพระกรุณาพระราชทานแนวพระราชดำริแก่หม่อมราชวงศ์สังขติศ ดิศกุล เมื่อครั้งที่ได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาส ราชนครินทร์ เยี่ยมทำเนียบเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบิร์น ประเทศสมาพันธรัฐสวิส

3.2) วัตถุประสงค์หลักในการก่อตั้งพิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ คือ (1) เพื่อยกย่องเชิดชูสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ตามที่ทรงได้รับพระสมัญญานามเป็น "พระบิดาแห่งประวัติศาสตร์และโบราณคดีไทย" และ "พระบิดาแห่งมรดกเทคโนโลยี" และ (2) เพื่อให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย รากฐานความเป็นชาติไทย ความเป็นคนไทยที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้มาเยี่ยมชม เช่น เด็ก เยาวชน ครูอาจารย์ ข้าราชการ เป็นต้น

3.3) ห้องและสิ่งของเครื่องใช้สำคัญภายในพิพิธภัณฑ์ ภายในพิพิธภัณฑ์ ประกอบด้วย ห้องและสิ่งของเครื่องใช้สำคัญต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินพระชนม์ชีพของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เช่น ห้องเสวย ห้องเงิน ห้องพระบรรทม ห้องทรงพระอักษร ห้องพระหรือ ห้องพระบรมอัฐิที่ประดิษฐานพระบรมอัฐิของรัชกาลที่ 1 รัชกาลที่ 2 รัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 และของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ

3. สารสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่อง พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม** ประเด็นเรื่องของจริยธรรมได้ถูกสอดแทรกอยู่ในกฎหมายต่างๆ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งในปี 2560 พอมีรัฐธรรมนูญฯ ได้ยกระดับความสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม โดยกำหนดไว้ว่า ต้องรักษาไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้

2) รัฐธรรมนูญฯ ได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ รวมไปถึง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาราชการแทนมาตรา 78 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาราชการแทนที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ ยังให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน ในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 79 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการอันมิใช่เป็น ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

3) **การนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่ปฏิบัติ** โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยอาจกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม 11 ประการ เช่น การจัดทำแนวทางปฏิบัติตน (Dos & Don'ts) การจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่แนวคิด การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดทางจริยธรรมของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

4) กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ มีดังนี้ (1) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และ (3) หน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานด้วยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

5) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบ/ตัวอย่างที่ดี ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การให้ความสำคัญกับการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตในประเด็นต่างๆ (2) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีความกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งเป็นประเด็นที่ถูกกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และเป็นสารสำคัญในลำดับต้นๆ ที่ถูกกำหนดไว้ (3) การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน (4) การให้ความสำคัญในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และ (5) การยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อไป

4. สารสำคัญเกี่ยวกับการบรรยาย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม สรุปได้ดังนี้

1) วินัย คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ ซึ่งมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทุกอย่างเป็นเรื่องวินัยทั้งสิ้น และแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ วินัยร้ายแรง วินัยไม่ร้ายแรง

2) วินัย เป็นเหมือนข้อบังคับ ข้อกำกับการกระทำก่อนที่เราจะก้าวไปกระทำในสิ่งที่ผิด เช่น ข้าราชการต้อง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รักษาความลับ รักษาชื่อเสียง รักษาความลับ และซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ดังเช่น ที่กล่าวว่า พื้นฐานของการเป็นข้าราชการถ้าไม่เริ่มต้นจากการมีคุณธรรม คุณธรรมได้ถูกกำหนดไว้ในเป็นมาตรา 82 (1) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

3) การกระทำใดผิดวินัยหรือไม่ ให้ดูที่พฤติกรรม ถ้าการกระทำไปกระทบกับจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของวินัยข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ถือว่า ผิดวินัย

4) มาตรา 88 ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดโทษทางวินัย แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ (1) โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน (2) โทษสำหรับความผิดร้ายแรง ได้แก่ ปลดออก ไล่ออก

5) **วินัยมี 5 ระดับ** หรือ 5 สถานโทษ (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก : ภาคตัด ลด ปลด ไล่ออก) ถ้าโดนโทษเหล่านี้ เราต้องรู้ว่า เรามีสิทธิ์ขออุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษนั้น (นี่คือการอุทธรณ์)

6) **ประเภทของวินัย** มีทั้งหมด 6 หมวด ได้แก่ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้ร่วมงาน วินัยต่อผู้บังคับบัญชา และวินัยต่อตนเอง

7) **การพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)** ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หากข้าราชการแต่ละคนถูกร้องเรียน หรือถูกมีคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น ท้ายคำสั่งมีระบุไว้ ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิ์ที่จะอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษนั้น

8) **ความแตกต่างระหว่างการร้องทุกข์กับการอุทธรณ์** เพราะ ร้องทุกข์ เหตุต้องเกิดจากความคับข้องใจในการปฏิบัติต่อตน ต่อการปฏิบัติตัวเรา จากใคร เหตุนั้นเกิดจากผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นระดับไหนก็ได้ ระดับสูงก็ได้ หรือระดับเล็กก็ได้ เช่น ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้อำนวยการสำนัก หรือแม้แต่อธิบดี เช่น เมื่อมีการประเมินเงินเดือน ผู้อำนวยการสำนักเป็นคนประเมิน เราเห็นว่า เราน่าจะได้มากกว่านี้ เราสามารถร้องทุกข์ได้

5. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องการเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานลบบ (Analog) ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สคช. สรุปได้ดังนี้

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดหลัก คือ ยกกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสู่ระดับที่ 73 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ไม่น้อยกว่าอันดับที่ 20 ของโลก ภายในปี พ.ศ. 2580 ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าว ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ แผนย่อยด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนย่อยด้านการปราบปรามการทุจริต

2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interests) ปรับฐานความคิด ระบบคิด คิดเป็น คิดแยกแยะ มี 2 แบบ ได้แก่ ระบบคิดแบบอนาล็อก และระบบคิดแบบดิจิทัล ดังนี้

2.1) ระบบคิดแบบอนาล็อก (ANALOG) คือ การยอมรับกับคำพูดที่ว่า “ทุจริตบ้างไม่เป็นไร ถ้าเราได้ประโยชน์” ไม่สามารถแยกประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์ทับซ้อน/ สิ้นบน/คอร์รัปชัน รวมทั้ง ระบบอุปถัมภ์ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างไม่ถูกต้อง เอาวัสดุครุภัณฑ์หลวงไปใช้ที่บ้าน เอารถยนต์หลวงมาใช้ธุระส่วนตัว เอาโทรศัพท์หลวงมาใช้ติดต่อธุระส่วนตัว เอาอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัว มาชาร์จที่ทำงาน ใช้น้ำประปาหลวงมาล้างรถส่วนตัว เป็นต้น

2.2) ระบบคิดแบบดิจิทัล (DIGITAL) คือ ไม่ยอมรับกับคำพูดที่ว่า “ทุจริตบ้างไม่เป็นไร ถ้าเราได้ประโยชน์” แยกประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวม เห็นประโยชน์สาธารณะมาก่อน ประโยชน์ส่วนตน ไม่นำวัสดุครุภัณฑ์หลวงไปใช้ที่บ้าน ไม่ใช้รถหลวงในเรื่องส่วนตัว ไม่ใช้โทรศัพท์หลวงโทร ธุระส่วนตัว ไม่นำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน และไม่รับของขวัญจากผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ การทำความเข้าใจเรื่องการทุจริตต่อหน้าที่ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interests : COI) และจริยธรรม โดยส่งเสริมให้ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์แยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแล้วยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะก่อให้เกิดผลหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยอัตโนมัติ ประกอบกับการ ดำเนินการ เพื่อใช้วิธี Three-Pronged Approach (3 PA) ได้แก่ มาตรการและแนวทาง ในด้านการให้ความรู้ การป้องกันและการปราบปราม หรือการบังคับใช้กฎหมายนั่นเอง

4) ในด้านการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อปลูกฝังระบบคิดฐานสองกับการแก้ปัญหาในสังคม มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติ ป่าไม้ พ.ศ.2484 มาตรา 54 (30) ยึดถือครอบครองป่าโดยไม่ได้รับอนุญาต และพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ห้ามจอดรถกีดขวางการจราจร มาตรา 57 ห้ามจอดรถในที่ห้ามจอด

6. สารสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่อง สารสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินนโยบาย No Gift Policy ใน สศช. สรุปได้ดังนี้

1) ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy” ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 “ห้ามรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด อันคำนวณเป็นเงินได้” เหตุผลที่ต้องกำหนดให้มินโยบาย “No Gift Policy” เพราะกฎหมายกำหนดให้การรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐเป็นความผิด เนื่องจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ของเจ้าพนักงานของรัฐอาจทำให้ประชาชนหรือสังคมเกิดความเคลือบแคลงสงสัยได้ว่าจะมีการใช้อำนาจหน้าที่ หรือการดำเนินการใดๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นหรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น แม้ว่าในความเป็นจริงเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นได้รับมาจริงโดยมิได้ มีการใช้อำนาจหน้าที่หรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ ให้ประชาชนสิ้นสงสัยนั้นกระทำได้ยากและอาจนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบของการรับสินบนโดยใช้อำนาจ หน้าที่หรือใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สิน

2) นโยบาย “No Gift Policy” เป็นนโยบายในการป้องกันการทุจริต ตั้งแต่ต้นทาง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างบรรทัดฐานใหม่ทางสังคมในการ ป้องกันการทุจริต ไม่ใช่เรื่องของกฎหมายจึงไม่มีสภาพบังคับและหากไม่ปฏิบัติก็ไม่ผิดกฎหมาย

3) ปัจจุบัน การให้สินบนและการรับสินบน มีสาเหตุหลักมาจาก “ปัญหาด้านการใช้จ่าย” โดยบุคลากรภาครัฐแต่ละคนมีรายรับ-รายจ่ายในรูปแบบที่แตกต่างกัน หากรายรับ-รายจ่ายไม่สมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่รายจ่ายมากกว่ารายรับอย่างมากควบคู่กับการมีหนี้สินเกินตัว ย่อมมีแนวโน้มทำให้เกิด “ความขัดสนและความจำเป็น” ในการแสวงหาช่องทางแก้ปัญหารายรับไม่เพียงพอและหนี้สินเกินตัว ซึ่งอาจส่งผลทำให้เป็น “ผู้รับสินบน” ด้วยความจำเป็น

4) การปฏิบัติตนให้มีความรับผิดชอบเพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน

บุคลากรในภาครัฐ โดยเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานราชการรุ่นใหม่ควรทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ซึ่งแฝงความหมายของคำย่อย 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า ความรับผิดชอบ และความรับผิดชอบต่อ เพื่อให้สามารถแยกแยะสิ่งใดควรทำ/ไม่ควรทำสำหรับการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐ

ความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะหลีกเลี่ยง ละเลยมิได้ ซึ่งเกี่ยวข้อง กับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ คำว่า Responsibility และคำว่า Accountability โดยคำว่า ความรับผิดชอบตามความหมายของคำศัพท์ Responsibility คือ การทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นเพียงการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเท่านั้น แต่ยังไม่ถึงขั้นการเรียนรู้หรือตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่า จะส่งผลกระทบทางลบหรือไม่ อย่างไร ส่วนคำว่า “ความรับผิดชอบต่อตามความหมายของคำศัพท์ Accountability” คือ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามเป้าหมายโดยตระหนักในพันธะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นว่า ต้อง “รับผิดชอบ” หากเกิดความผิดพลาดและควรดำเนินการแก้ไขอย่างไร และต้อง “รับผิดชอบต่อ” ในสิ่งที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งความรับผิดชอบต่อตามความหมายของคำศัพท์ Accountability นี้ทำให้คำว่า Accountability มีคำแปลอีกคำหนึ่ง คือ แปลว่า “การตรวจสอบได้” ที่มักใช้ คู่กับคำว่า “โปร่งใส” (Transparency) ในบริบทของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ทั้งนี้ คำว่า “การรับผิดชอบ” คือ การยอมรับว่าสิ่งใดคือสิ่งที่เกิดความผิดพลาดเสียหาย ความผิดพลาดเสียหายนั้นมีสาเหตุจากอะไรและส่งผลกระทบเพียงใด การยอมรับดังกล่าวมีประโยชน์มาก เพราะทำให้บุคคลรู้จักพิจารณาตนเอง ยอมรับความผิดของตนเองด้วยใจจริง ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการเริ่มต้นแก้ไขความผิดพลาดและกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป ส่วนคำว่า “การรับผิดชอบต่อ” คือ การได้รับ “สิทธิ” และ “สวัสดิการ” ที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy ด้วยเช่นกัน

1.3.1 การฝึกตนเองให้มีความรับผิดชอบต่อ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น การมีวินัยเกี่ยวกับเวลาเข้า-ออก ในการปฏิบัติงาน การรักษาสุขภาพกายและใจเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย การไม่ทำงานส่วนตัวในเวลาราชการ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อการทำงานส่วนตัว การปฏิบัติตน และปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและตามข้อสั่งการเพื่อรักษาภาพลักษณ์อันดีงามของหน่วยงาน เป็นต้น

2) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เช่น การประพฤติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เน้นความสามัคคี มุ่งสู่เป้าหมายหลักของหน่วยงานร่วมกัน ไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว ไม่ทำผิดในเชิงชู้สาว เป็นต้น

3) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เช่น การลงมือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ยึดถือกฎระเบียบและการบรรลุเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความกล้าในการตัดสินใจเพื่อแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม การทำงานราชการโดยยึดระเบียบและกฎหมายเป็นหลักควบคู่กับลดการใช้ดุลยพินิจบนพื้นฐานของการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นต้น

4) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดและมุ่งแก้ไขข้อผิดพลาดทันทีเพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อราชการ การรับความดีความชอบอันเป็นสิ่งที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น มีความกล้าในการปฏิเสธข้อเสนอการให้สินบน เป็นต้น

7. การประเมินผลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยรวม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 5 วัน มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมดร่วมตอบแบบประเมินผลโดยเฉลี่ย ร้อยละ 58.33 จาก พบว่าในภาพรวมผู้เข้าร่วมได้ประเมินผลการจัดกิจกรรมและมีระดับความพึงพอใจมากที่ร้อยละ 92.21 นอกจากนี้ ร้อยละ 90.17 ระบุว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในระดับมาก และร้อยละ 95.64 เห็นว่า กิจกรรมนี้มีความคุ้มค่าในระดับมากที่สุด มีความประทับใจและเห็นว่า กิจกรรมนี้ ทำให้ได้รับองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สู่การประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ อาทิ ได้เรียนรู้ในเรื่องประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy รวมทั้งการเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช.

8. ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

9. ข้อเสนอแนะโดยรวม ควรจัดเป็นประจำ ในกลุ่มข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มใน สศช. และสนับสนุนการบรรยายหรือการอภิปรายในลักษณะ Interactive เช่น ยกตัวอย่างประกอบให้มากๆ

10. งบประมาณที่ใช้ในการจัดหลักสูตร เป็นเงินทั้งสิ้น 23,624 บาท (สองหมื่นสามพันหกร้อยยี่สิบสี่บาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้ภารกิจงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี และหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2567

1. ความเป็นมา

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริต ทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ได้มีกฎระเบียบและความพยายามในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเป็นจำนวนมาก เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (10) กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน รวมถึงยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมีค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น ครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายรัฐบาลข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และพัฒนาเครื่องมือการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทฯ ที่เกี่ยวข้อง และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัตินโยบาย สศช. ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2566 ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ภารกิจงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.

แผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศช. ประจำปีงบประมาณ 2567 กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม สศช. โปร่งใส ไร้ทุจริต (STRONG NESDC) และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. ทั้งในรูปแบบ On-site และ Online

2. รายละเอียดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2567 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

ประกอบด้วย (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC (2) ปลุกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลุกฝังและเสริมสร้างค่านิยมซื้อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 4 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ (3) ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง และ (4) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร และข้าราชการบรรจุใหม่ สศช. จากสายงานต่างๆ 40 คน

2.3 วิธีการ ระยะเวลาและสถานที่

เป็นไปในลักษณะต่างๆ ได้แก่ (1) รับฟังการบรรยาย อภิปรายและให้ความรู้ ฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และจริยธรรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปรับฐานความคิด การป้องกันการทุจริตและการปลุกฝังวัฒนธรรมสุจริต (2) ศึกษาดูงานต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บุคคลและชุมชนซ่อสะอาด ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ และ (3) จัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายและจัดส่งบุคลากรของ สศช. ให้เข้าร่วมโครงการฝึกการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบที่จัดโดยองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

2.4 เนื้อหาหลักสูตร

ประกอบด้วย ทฤษฎี สาระวิชาการ กรณีศึกษา เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. โดยเฉพาะศาสตร์พระราชฯ ค่านิยมซื้อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในการต่อต้านการทุจริต การพัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ การปรับฐานความคิด มีฐานคิดในการ

แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันการทุจริตและการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต หน่วยงาน บุคคลต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ

2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและนำปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีไปปฏิบัติ และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการขยายผลแนวคิดการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ปฏิบัติ มีจิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG) มีความอายและไม่ทนต่อการทุจริต มีจิตพอเพียงและพลเมืองที่รับผิดชอบ ต่อสังคม เป็นพลังสำคัญในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมมากยิ่งขึ้น

2.6 ที่ปรึกษาโครงการ

2.6.1 เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.6.2 นายวิโรจน์ นรารักษ์ รองเลขาธิการฯ

2.7 ผู้รับผิดชอบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานเลขาธิการ

3. สรุปสาระการจัดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช (STRONG NESDC) . ประจำปีงบประมาณ 2567 : กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2567 มีรายละเอียดของกิจกรรมตามกำหนดการ ดังนี้

กำหนดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต :
การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช.
(STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567
ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site)

เวลา	กิจกรรม
วันที่ 10 มกราคม 2567	
09.30-09.45 น.	ลงทะเบียน ณ ห้องประชุมสุนทร หงส์ลดารมภ์ สศช.
09.45-10.00 น.	กล่าวต้อนรับและแนะนำวิทยากร ณ ห้องประชุมสุนทร หงส์ลดารมภ์ สศช. หรือ ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom)
09.45-10.00 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ณ ห้องประชุมสุนทร หงส์ลดารมภ์ สศช. หรือ ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom) โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
12.00-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.15 น.	ลงทะเบียน พร้อมกันที่หน้าหอดูดาวพหุระ อาคาร 6 สศช. และออกเดินทาง รับฟังการบรรยาย เรื่อง ประสพการณ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการ ที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติหน้าที่อย่างสัตย์ซื่อ ยึดถือคุณธรรม ณ วังวรดิศ
13.30-15.30 น.	โดย ม.ล. ปนัดดา ดิศกุล ประธานพิพิธภัณฑ์และหอสมุดเสด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ วังวรดิศ ศึกษาดูงาน ณ วังวรดิศ

Link Zoom

<https://rb.gy/sa2aco> Meeting ID: 955 1567 4993 / Passcode: 2020

วันที่ 17 มกราคม 2567

09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15 – 09.30 น.	กล่าวต้อนรับและแนะนำวิทยากร
09.30 – 11.30 น.	รับฟังการบรรยาย เรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.

Link Zoom

<https://rb.gy/pcw6pa> Meeting ID: 992 9122 8052 / Passcode: 2020

เวลา	กิจกรรม
วันที่ 24 มกราคม 2567	
09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15 – 09.30 น.	กล่าวต้อนรับ โดย ศาสตราจารย์สนิท อักษรแก้ว ประธานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนะนำวิทยากร โดย ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
09.30 – 11.30 น.	รับฟังการบรรยาย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
Link Zoom https://t.ly/X1tC6 Meeting ID: 995 1229 6275 / Passcode: 2020	
วันที่ 31 มกราคม 2567	
08.30 น.	ลงทะเบียน
08.45 – 09.00 น.	กล่าวต้อนรับและแนะนำวิทยากร
09.00 – 12.00 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง การเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) หรือ ผู้แทน
Link Zoom https://rb.gy/5gyog3 Meeting ID: 943 8351 7623 / Passcode: 2020	
วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567	
08.30 น.	ลงทะเบียน
08.45 – 09.00 น.	กล่าวต้อนรับและแนะนำวิทยากร
09.00-12.00 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนิน ตามนโยบาย No Gift Policy ใน สศช. โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน
หมายเหตุ : - กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม - รับประทานอาหารว่าง/ เครื่องดื่ม เวลา 10.30-10.45 น. - การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นไปตามแนวปฏิบัติของรัฐบาลและมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด - ผู้เข้าร่วมกิจกรรม โปรดแต่งกายสุภาพ สวมรองเท้าใส่สบาย เหมาะสมกับการลงพื้นที่ เพื่อการศึกษาดูงาน และโปรดพกของใช้จำเป็น อาทิ หมวก ยาประจำตัว หรือร่ม ฯลฯ	

คำกล่าวเปิดและการให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. วันที่ 10 มกราคม 2567 โดยนางสาวศศิธร พลหัตถเดช ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

สำนักงานฯ และคณะผู้จัดมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สศช. ได้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 11

กิจกรรมครั้งนี้จะใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 โดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายข้าราชการใหม่ Future Team 11 จำนวนประมาณ 40 คน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. รวมทั้งเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมด้านการป้องกันการทุจริต โดยเฉพาะความรู้พื้นฐานสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ดังเช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ทราบแนวประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สำนักงานจึงได้จัดกิจกรรมในวันนี้ขึ้น

สำนักงานฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนสนับสนุนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้มีความซื่อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) พร้อมมีความรับผิดชอบต่อสังคม การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดมุ่งสู่การร่วมกันป้องกันและต่อต้านการทุจริต ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะซับซ้อนมากขึ้น เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นองค์กรที่เป็น STRONG NESDC อย่างแท้จริง โดย S-Sufficient ความพอเพียง หมายถึง การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้เป็นหลักในการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงเป็นแบบอย่างในการเผยแพร่แนวคิดการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริต

T-Transparent ความโปร่งใส หมายถึง ปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นที่ตั้ง

R- Realize ตื่นรู้ หมายถึง มีความเข้าใจและตระหนักถึงรากเหง้าของปัญหาการทุจริต สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

O- Onward มุ่งไปข้างหน้า หมายถึง มุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตัวเองให้เจริญก้าวหน้า

N-knowledge ความรู้ หมายถึง พัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต

G-Generosity ความเอื้ออาทร หมายถึง มีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง

ในวันนี้ สำนักงานฯ ต้องขอขอบคุณคณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ให้เกียรติมาอภิปรายในหัวข้อเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม – วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 โดยในช่วงบ่ายวันนี้ คณะผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้มีโอกาสเรียนรู้และรับฟังประสบการณ์การเป็นข้าราชการที่ดีจาก ม.ล. ปณิดา ดิศกุล ประธานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและหอสมุดเสด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพและศึกษาดูงาน ณ วังวรดิศด้วย

ขอให้ทุกท่านใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามข้อข้องใจต่างๆ รับฟัง ศึกษาหาความรู้ที่ได้เรียนรู้จากวิทยากรสำนักงาน ก.พ. ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ตลอดจนสร้าง เครือข่ายและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ สศช. ให้บรรลุและเกิด ประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

บัดนี้ ถึงเวลาอันสมควรแล้ว ขอให้ ศปท. คณะผู้จัดดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 11 ตามกำหนดการต่อไป ขอขอบคุณค่ะ

2. วันที่ 24 มกราคม 2567 โดยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ อักษรแก้ว ประธานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ขอขอบคุณที่ได้เชิญผมให้มาเป็นผู้กล่าวเปิดในวันนี้ ในการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. ประจำปีงบประมาณ (STRONG NESDC) 2567 ที่มีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สศช. รุ่นที่ .11 หรือ ที่เรียกว่า Future Team11

การที่ได้มาอบรมด้วยกันนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี โดยเฉพาะเมื่อเราทำงานด้วยกัน หากอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจกันย่อมทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจไปตามเป้าหมายได้ ผมหวังว่าข้าราชการทุกคนก่อนเข้ามาทำงานก็คงได้มีโอกาสไปศึกษาหรืออ่านภารกิจของ สศช. แล้ว ไม่ว่าจะเป็นรายงานประจำปี . ยายอะไรบ้าง ผมไม่อยากให้แต่ละคนทำงานแบบมีงานอะไรบ้าง มีกอง ฝ. เพื่อให้ทราบ ว่า สศช. Si-Lo คือ ใครอยู่ ฝ่ายไหน ก็ทำงานแต่งงานของตนฝ่ายเดียว เพราะงานทุกอย่างมันต้องผสมผสานบูรณาการกัน โดยเฉพาะงานแต่ละสายงานทั้ง 6 สาย แต่ละสายงานก็ทำงานร่วมกัน ระหว่างกัน

ผมอยากจะเรียนว่า ในการพัฒนาประเทศมี 3 ระดับ ระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ถ้าเราย่อลงมาเป็นแผนระดับ 5 ปี ก็คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นี่ก็คือ แผนระดับที่ 2 ช่วงนี้อยู่ในช่วงกลางเทอมของยุทธศาสตร์ชาติตรงกับแผนระดับที่ 2 คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ส่วนระดับที่ 3 คือ แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน กรม กอง ระดับต่างๆ ซึ่งในส่วนนี้คือ ภารกิจของพวกเรา เพราะเวลาที่หน่วยงานต่างๆ ส่งแผนมา สศช. มีหน้าที่สำคัญคือ กลั่นกรอง ซึ่งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่จึงต้องมีหน้าที่กลั่นกรอง ทำให้ทำงานด้วยกันได้

เพราะฉะนั้น ในวันนี้ นับเป็นโอกาสอันดี เพราะในการจะมาเริ่มทำงานที่ใดก็ตาม การที่เราจะเข้าใจในเรื่องการเป็นข้าราชการที่ดีนั้น นับเป็นพลังสำคัญที่นำสู่การเป็นสถาบันหรือองค์กรที่ปราศจากการทุจริต

สำหรับผมเองเข้ามาอยู่ใน สศช. นานพอสมควร .เพราะได้เข้ามาเป็นกรรมการตั้งแต่ปี 2550 เป็นมาตลอด พอมาถึงปี 2561-2562 ก็ได้รับคัดเลือกให้เป็นประธาน สศช. และในช่วงนั้น ผมก็เป็นสมาชิก สถานิติบัญญัติ ต่อมาได้รับโปรดเกล้าฯ ขึ้นมา และได้รับการแต่งตั้งจาก ครม. ให้เป็นประธานต่ออีก 4 ปี ดังนั้น จึงเป็นประธานมาตั้งแต่ปี 2532-25 และอนมิกุลยานหมตวาระตั้งแต่ปี 2566

ตอนนี้ ผมอายุมากแล้ว อยากให้โอกาสคนอื่นมาทำบ้าง ผมอยู่มากที่ สศช. เกือบ 18 ปีแล้ว ในช่วง 18 ปีนี้ ถ้าเรามองว่า สศช. มีการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง ผมไม่เคยมีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่คนใด ของ สศช. ที่ถูกสอบสวน หรือถูกลงโทษทางวินัย

เท่าที่เห็นมา คน สศช. ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ ดังนั้น การที่เรามีหลักสูตรในวันนี้ สิ่งสำคัญที่สุด คือ เราแต่ละคนต้องมีความรู้ เพื่อจะได้ ป้องกันตนเองและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ในเรื่องของการทุจริตหรือการประพฤติมิชอบนั้น อยู่ในหมวดหมู่ที่ 13 ในแผนพัฒนา ฉบับที่ 13 คือ ให้รัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากคอร์รัปชัน หรือประพฤติมิชอบ

ผมหวังว่า วิทยากรจาก กองจะได้เล่าให้เราฟังว่า .พ. มีสาระอย่างไรบ้าง

วันนี้ ผมมีเวลาจำกัด ดีใจที่ได้มาเจอพวกเราวันนี้ ผมขอให้พวกเราทำงานอย่างมีความสุขทุกคน เวลาทำงานใดๆ ก็ตาม ย่อมมีหลักที่ยึดมั่น ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ อย่างผมก็ยึดมั่นในหลัก 3 ข้อ คือ

หนึ่งสิ่งที่ควรทำคือความดี คือ ทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหาย สิ่งที่เราควรทำ คือ ความดี

สอง สิ่งที่เราควรมี คือคุณธรรม การมีคุณธรรม มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่ข่มเหงคนอื่น อยู่แบบพี่แบบน้อง

สาม สิ่งที่เราควรจำ คือ บุญคุณ

ดังนั้น เราอยู่ที่ สศช เราอยู่ที่ไหนก็ตาม อยู่ในแผ่นดินไทย .ต้องตระหนักในบุญคุณ

นี่ คือ สิ่งที่ผมยึดมาโดยตลอด 3 หลักนี้ เลยไม่ค่อยมีปัญหากับใคร

แต่ต้องทำให้ดี เพราะสิ่งที่ควรจำ คือ บุญคุณ แต่ต้องตอบแทนให้ถูกต้อง

วันนี้ก็เช่นเดียวกัน ในอนาคตข้างหน้า ตอบแทนคนไม่ถูกต้อง ก็คงเข้าคุกเข้าวันหนึ่ง เพราะฉะนั้น ต้องตอบแทนในสิ่งที่ถูก ที่ควร ในสิ่งที่ถูกต้อง

วันนี้ ได้มีโอกาสมาอบรมในวันนี้ เป็นสิ่งที่เราต้องทำ และต้องคิดว่า เราเป็นกำลังที่จะต่อยอดในอนาคต เพราะฉะนั้น อยู่ที่ใดก็ตาม เราต้องสร้างคุณค่าให้สำนักงานของเรา คุณค่าของ สศช. ถือว่าเป็นหน่วยงานหลักของประเทศ หากเราไปดูใน พ.ร.บ. สศช. จะพบว่า มีภารกิจที่สำคัญคือ หนึ่งเป็น ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี อันที่สองคือ ร่างแผนพัฒนาฯ

เพราะฉะนั้น หากเราศึกษากันจริงๆ พบว่า แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-7 สมัยนั้น เรามีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ก็จะพัฒนาโดยใช้เศรษฐกิจนำ ในที่สุด ทรัพยากรก็ลดลง การที่ทรัพยากรลดลงนั้น สาเหตุมาจากเพราะคนไม่มีคุณภาพ พอมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 9 10 มี ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล . ปิ่นเกล้าฯ ท่านก็คิดว่า ต้องหันมาพัฒนาคน เพราะฉะนั้น ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 9 10 11 พัฒนาคนต้องใช้เวลา

พอแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 13 เราก็หันมาใช้สิ่งแวดล้อมนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพราะปัจจุบันเราเห็นว่า มีปัญหาวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมมากมาย เพราะฉะนั้น ถ้าคนดี เข้าใจเรื่องสิ่งแวดล้อมดี เข้าใจเรื่องทรัพยากรธรรมชาติดี เพราะฉะนั้น ผมจึงเรียนพวกเราว่า การที่เราจะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสายงานแต่ละคนนั้น เราต้องเข้าใจว่า การทำงานระหว่างกันนั้น มีความเชื่อมโยงกัน เป็น Matrix เราอยู่ในหน้าที่ของเรา 100 เปอร์เซ็นต์ เราทำงานคนอื่นสัก 40-50 เปอร์เซ็นต์ ถ้าไม่นั้นเราจะขับเคลื่อนไปด้วยกันไม่ได้

ดังนั้น ผมคิดว่า เราต้องตั้งใจเรียนให้ดี แม้เวลาจะน้อยแค่หนึ่งเดือน แต่จะมีโอกาสได้ลงพื้นที่ไปมากน้อยแค่ไหน ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ผมเองมีโอกาสเป็นหัวหน้าคณะพาข้าราชการใหม่รุ่นที่ 10 ไปดู เพราะเวลาเราโดนให้วิเคราะห์โครงการของกรม กอง หรือหน่วยงานต่างๆ เราต้องลงไปในพื้นที่ เราต้องไปดูให้เห็นว่า เขาเป็นอย่างไร ก่อนที่เราจะมากลั่นกรองโครงการหน่วยงานอื่นๆ เราต้องมีความเข้าใจก่อน ไม่ว่าจะเป็นโครงการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ คราวที่แล้ว มีโอกาสพาคณะไปศึกษาดูงานที่ศูนย์ศึกษาของรัชกาลที่ 9 เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เราได้เห็นว่า การทำงานในพื้นที่มีลักษณะเป็นเช่นใด การที่เราจะมากลั่นกรองงานของกระทรวงต่างๆนั้น มันควรเป็นเช่นใด ให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ให้ตรงกับความเป็นจริง ตรงกับความต้องการของส่วนรวม ไม่ใช่สักแต่ว่าเขียนในที่สุดได้แผน เขียนดี แต่ปฏิบัติไม่ได้ ก็ไม่มีประโยชน์อันใด

ดังนั้น ขอฝากพวกเราที่ได้มีโอกาสมาฝึกอบรมครั้งนี้ ในช่วง 1 เดือน ขอให้ใช้โอกาสนี้ให้มีประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผมดีใจที่พวกเราได้เข้ามามีส่วนร่วม ได้ทำงาน สศช. เพราะต้องผ่านการทดสอบที่ไม่ง่ายในแต่ละขั้นตอน และเมื่อมีโอกาสได้เข้ามาแล้ว ก็ควรปฏิบัติงานให้ได้อย่างภาคภูมิใจ

สุดท้ายขอฝากพวกเราให้ตระหนักว่า ทุกคนเป็นคนของ สศช. เรามีโอกาสไปร่วมงานกับที่ใด เราต้องตอบคนภายนอกที่ถามได้ เมื่อเขาถามถึงงานของ สศช. เราต้องศึกษาของ สศช. หมั่นศึกษา พัฒนาตนเองอยู่เสมอเมื่อประสบปัญหา ต้องไม่ท้อถอย แต่ต้องคิดแก้ไข ไม่เก็บหมักหมมไว้ ต้องรู้จัก สศช. รู้จักผู้บริหารงาน แต่ละสายงาน ต้องตอบให้ได้ ในฐานะผู้แทนของ สศช.

ขอให้กำลังใจกับทุกท่าน ผู้บริหาร พี่ๆ น้องๆ สศช. ทุกคน ใจดี มีคุณธรรมและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หลายครั้งผมได้ไปคุยกับน้องๆ ผมย้ำเสมอว่า ไปทำงานที่ได้ก็ทำตาม ต้องทำงานอย่างมีความสุข พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ และพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงใดๆ ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติใดๆ ก็ตาม หากมีความสุข มีจิตใจที่มั่นคง ปกติ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้

สุดท้ายนี้ ขอให้ทุกคนเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ สศช. เป็นเสาหลักของประเทศ เราแต่ละคนไม่ทำอะไรให้เกิดความเสียหาย ทำแต่ในสิ่งที่ดี มีคุณธรรม และขอฝากไว้เพียงแค่นี้

ขอบคุณมาก ผมขอเปิดงานการจัดกิจกรรม ณ บัดนี้

3. วันที่ 31 มกราคม 2567 โดยนายคุณชา พิขยน์นัท เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้อนุมัติให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. ประจำปี 2567. แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 11 ในวันที่

กิจกรรมนี้นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะถือว่าเป็นการวางรากฐานความคิดและพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการประพฤติ ปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

หัวข้อการบรรยายในวันนี้ นับเป็นการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนสนับสนุนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีระบบความคิดที่ถูกต้อง มีสัมมาทิฐิ ซึ่งก็คือแนวคิดที่ถูกต้อง มีความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม และมีปัญญา เห็นถูกต้องตามความเป็นจริง เพราะการมีสัมมาทิฐิหรือความคิดที่ถูกต้อง เป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการพัฒนาขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในสังคม และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชี้นำ กำกับ ทิศทางการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง น้องๆ ข้าราชการแต่ละคน ให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานราชการให้เป็นที่ยิ่งของประชาชนได้ และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต ไม่การประพฤติดมิชอบเกิดขึ้นในองค์กร และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศต่อไป

การจัดกิจกรรมในวันนี้ จึงเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ใช่เพียงแค่เป็นการยกระดับค่าประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เท่านั้น แต่เป็นการปูพื้นฐานความคิดเป็นการดำเนินการที่ละขั้นตอนให้ถูกต้อง เพื่อผลในระยะยาว โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยให้ใสสะอาดได้ และยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศให้ดีขึ้นด้วย ตามที่สังคมไทยทุกฝ่ายได้ช่วยกันและหวังไว้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือ แผนระยะกลาง 5 ปีหรือ แผนปฏิบัตินโยบาย

ขอให้ทุกท่านให้ความสำคัญกับการประพฤติตนให้สุจริต โปร่งใส และห่างไกลจากการมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือ การประพฤติดมิชอบ เรื่องแบบนี้ เราต้องไม่ทน แล้วเราก็ต้องพยายามไม่ให้มันเกิดขึ้น ผมในฐานะเลขาธิการจะไม่ยอมให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นใน สศช. หากเกิดขึ้น ผมจะดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบ ให้อยู่ดีลงอย่างเรียบร้อยแน่นอน

ดังนั้น เพื่อที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เราต้องยืนอยู่บนจุดของเราให้ได้ ยึดมั่นในหลักการว่า เราจะไม่เผลอใจไปกับเรื่องพวกนี้ เราต้องอดทน อดกลั้นให้ได้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

สำนักงานฯ ต้องขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ขอขอบคุณนายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการฯ ที่ให้เกียรติมาบรรยาย เรื่องการเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สสช.แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ . Future team รุ่นที่ 11

ขอให้น้องๆ ใช้โอกาสนี้ ในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อข้องใจต่างๆ รับฟัง ศึกษาหาความรู้ที่ได้เรียนรู้จากวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ สสช. ให้บรรลุ และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

บัดนี้ ถึงเวลาอันสมควรแล้ว ขอให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และคณะผู้จัดทำแผนการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สสช.(STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ Future Team 11 ตามกำหนดการในวันนี้ต่อไป ขอขอบคุณครับ

สาระสำคัญของกิจกรรมแต่ละวัน สรุปได้ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยว่าที่ร้อยตรี ศิริวรวุฒิ ตั้งเศรษฐพัฒน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ และนางอาทิตย์ยา เหล่าเจริญวงศ์ นิติกรชำนาญการ สำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

ในส่วนการอภิปรายของว่าที่ร้อยตรี ศิริวรวุฒิ ตั้งเศรษฐพัฒน์

1.1 ความหมายของ “วินัย” ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง ปฏิบัติตามการนำ อยู่ในระเบียบแบบแผน ความประพฤติหรือข้อบังคับ และมีความเป็นระเบียบ

1.2 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย คือ (1) เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของประเทศไทย (3) เพื่อความผาสุกของประชาชน และ (4) เพื่อสร้างภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีของทางราชการ

1.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 6 วินัยและการรักษา วินัย ประกอบด้วย

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 82 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วย กฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็น เป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชา ยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ ราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการ ปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททาง การเมืองของข้าราชการด้วย

10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย

11) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้อง แจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

2) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้ เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

6) ต้องไม่เป็นการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะ งานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติ ราชการ

8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

- 9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
- 10) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 84 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา 81 และมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

มาตรา 85 การกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต
- 2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- 4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- 5) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
- 6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 8) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสองและมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 กฎ ก.พ. ตามมาตรา 80 วรรคสอง มาตรา 82 (11) มาตรา 83 (8) และ (10) และมาตรา 85 (8) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.พ. ดังกล่าวใช้บังคับ

มาตรา 87 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

โทษทางวินัย มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่ มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย โทษทางวินัย มี 5 สถาน ดังต่อไปนี้ (1) ภาคทัณฑ์ เป็นโทษไม่ร้ายแรง (2) ตัดเงินเดือน เป็นโทษไม่ร้ายแรง (3) ลดเงินเดือน เป็นโทษไม่ร้ายแรง (4) ปลดออกจากราชการ เป็นโทษร้ายแรง (5) ไล่ออกจากราชการ เป็นโทษร้ายแรง

มาตรา 89 การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

1.4 ข้อควรคำนึง ได้แก่ ความผิดวินัยไม่มีอายุความ การลงโทษต้องดำเนินการตามกฎหมาย ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้ รวมทั้งสภาพการเป็นข้าราชการขณะกระทำผิด และขณะลงโทษ

ในส่วนการอภิปรายของนางอาทิตย์ยา เหล่าเจริญวงศ์

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญ ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

1.2 อาศัยอำนาจตามมาตรา 6 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน



1.3 ความสำคัญของจริยธรรมและความแตกต่างจากคำว่า วินัย จริยธรรมเน้นใช้คำว่า ฝ่าฝืน เป็นเรื่องควรกระทำ (Do's) ส่งเสริมให้กระทำ เป็นพฤติกรรมที่อาจมองเห็นไม่ได้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปกระทำให้ชัดเจน จึงได้มีการกำหนดเป็นข้อกำหนดจริยธรรม แสดงแนวทาง วิธีการที่ควรปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.4 ความหมายของคำว่า จริยธรรม มาจากคำว่า “จริย” และ “ธรรม” โดย “จริย” แปลว่า ความประพฤติ ส่วน “ธรรม” มีความหมายได้หลายอย่าง ในที่นี้ จะขอแปลว่า “สภาพที่ทรงไว้โดยชอบ” ดังนั้น จริยธรรม จึงหมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” (หรือ Ethics)

1.5 ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทางจิตใจ หรือ สภาพคุณงามความดี

คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม

คุณธรรม

- สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม

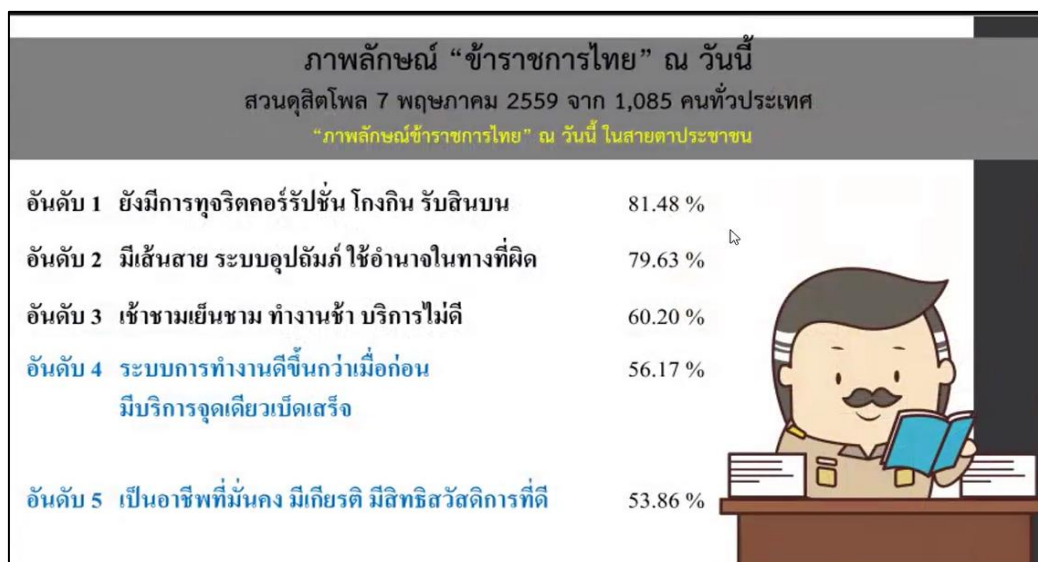
- ความประพฤติที่ดี

ค่านิยม

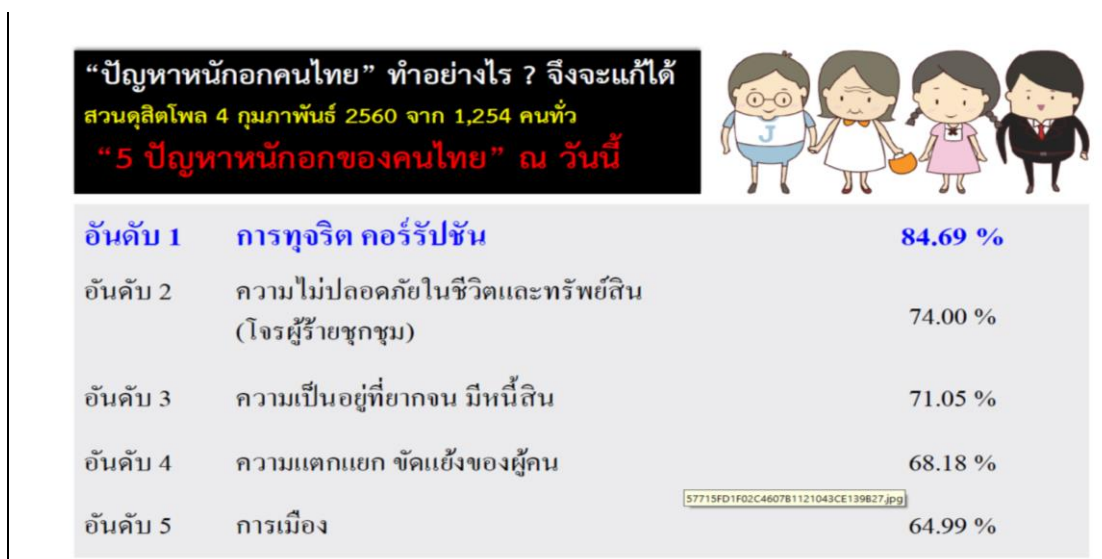
- สิ่งที่เป็นคุณหรือกลุ่มบุคคลยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรม และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตและสืบทอดกันไปเป็นวัฒนธรรมได้
- ค่านิยมมีทั้งด้านบวก และด้านลบ
- เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

8

1.6 ข้าราชการต้องมีจริยธรรม เพราะที่ผ่านมา ผลการสำรวจความคิดเห็นโดยสวนดุสิตโพล เมื่อปี 2559 พบว่า ข้าราชการมีการทุจริต คดโกง รับสินบน ใช้ระบบเส้นสาย เล่นพรรคเล่นพวก ทำงานไม่เต็มที่ ไม่เต็มเวลา



1.7 ต่อมา ในปี 2560 และปี 2561 ที่มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ยังพบพฤติกรรมทุจริตของข้าราชการอยู่ จวบจนถึงปัจจุบันในปี 2567





1.8 ก.พ. จึงมีการรณรงค์ส่งเสริม ปลูกฝังจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีจริยธรรมอย่างต่อเนื่องต่อไป ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 จะเน้นปลูกฝังทั้งในกลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้แก่ ลูกจ้าง พนักงานราชการ) ฯลฯ

1.9 สารสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากคลิปวีดีโอ หรือ สแกน QR Code ที่ <https://shorturl.at/axIMY>



1.10 วัตถุประสงค์ของการที่ต้องส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ (1) เพื่อรักษาและเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (2) ส่งเสริมคนเก่ง ยกย่องคนดี เชิดชูคนกล้า (3) สร้างสรรค์สังคมราชการให้ตระหนักในคุณธรรม และ (4) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นต้นแบบของสังคม

1.11 กลุ่มที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น และระดับกลาง เพราะต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาทางจริยธรรมได้ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (2) ข้าราชการบรรจุใหม่ เพราะต้องปลูกฝังให้สามารถเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด เพราะสามารถกระทำผิดได้ง่าย (3) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานและขาดความก้าวหน้า (4) ข้าราชการที่ทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และ (5) ข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพราะมักมีพฤติกรรมแปลกแยกหรือต่อต้านแนวประเพณีที่ดี

1.12 ความพยายามของภาครัฐในการส่งเสริมจริยธรรม เห็นได้จาก (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (3) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (4) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (5) ยุทธศาสตร์ชาติ (6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (7) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (8) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และ (9) นโยบายรัฐบาล

1.13 พัฒนาการในการมีมาตรฐานทางจริยธรรม ดังจะเห็นได้ว่า เริ่มต้นตั้งแต่ปี 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กับ มาตรฐานทางจริยธรรม		
ฉบับปี 2540	ฉบับปี 2550	ฉบับปี 2560
มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่	มาตรา 279 - 280 มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ และเสนอแนะ หรือให้คำแนะนำในการจัดทำ หรือ ปรับปรุงประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 279	มาตรา 77 รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลัก ในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม ที่กำหนดไว้

1.14 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกับมาตรฐานทางจริยธรรม และการขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรม ดังจะเห็นได้ว่า เริ่มต้นตั้งแต่รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 มีค่านิยมสร้างสรรค์ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 5 ประการ บังคับใช้กำกับหัวหน้าส่วนราชการ และเน้นให้ส่งเสริมพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2550 มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บังคับใช้กำกับ คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และมีการกล่าวถึง การฝ่าฝืนจริยธรรมและการกระทำที่ผิดวินัย นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2560 บังคับใช้กำกับ คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีการกล่าวถึงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารงานบุคคล



1.15 สาระสำคัญของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561 อนุมัติในหลักการ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่น ที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษา จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1.16 ผู้รับผิดชอบพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม ดังนี้

มาตรา 6 กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม	
มาตรา 6 วรรค 1	องค์กรกลางบริหารงานบุคคล
มาตรา 6 วรรค 2	- คณะรัฐมนตรี - ข้าราชการการเมือง - สภากลาโหม - ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม - สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ - ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ - คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน - ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
มาตรา 6 วรรค 3	ก.ม.จ. เป็นผู้นิยาม
กรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด	

1.17 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับหน่วยงานของรัฐและองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 3 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม หมวดที่ 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม และหมวดที่ 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สรุปได้ ดังนี้

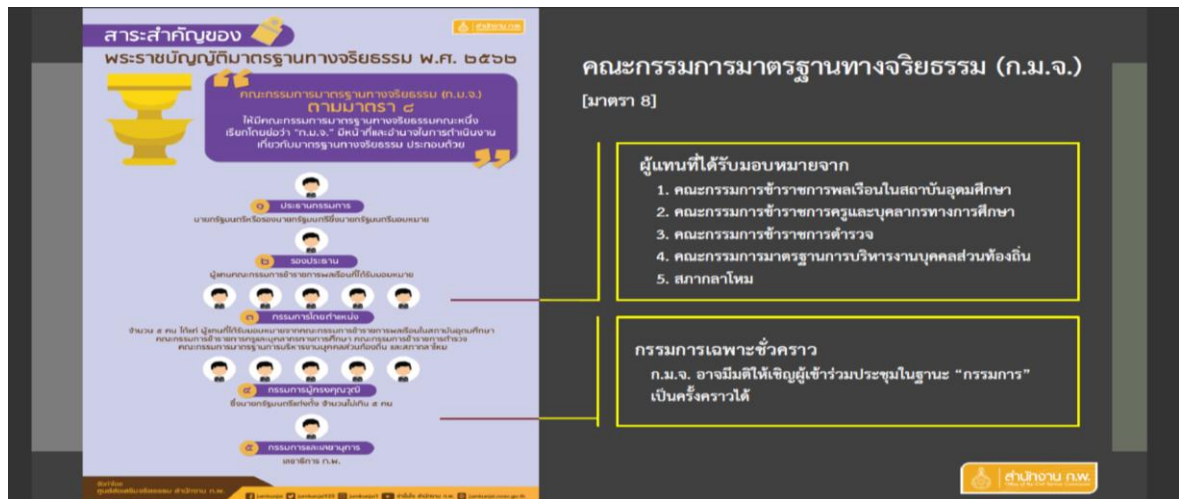
1.17.1 หมวดที่ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

1) **มาตรา 5** มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยให้ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2) **มาตรา 6** ได้ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ แต่เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกันให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

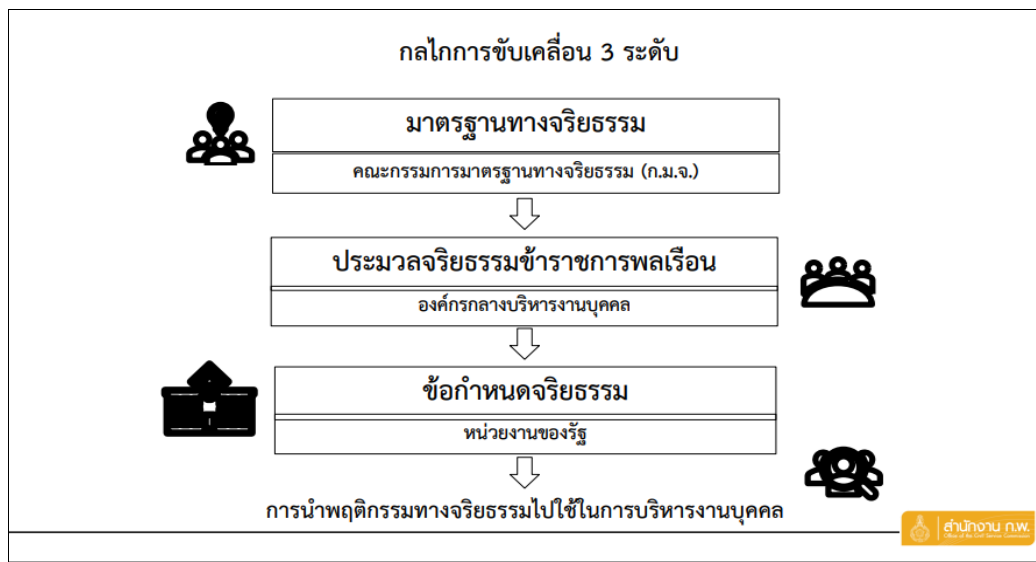
1.17.2 หมวดที่ 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

1) มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย

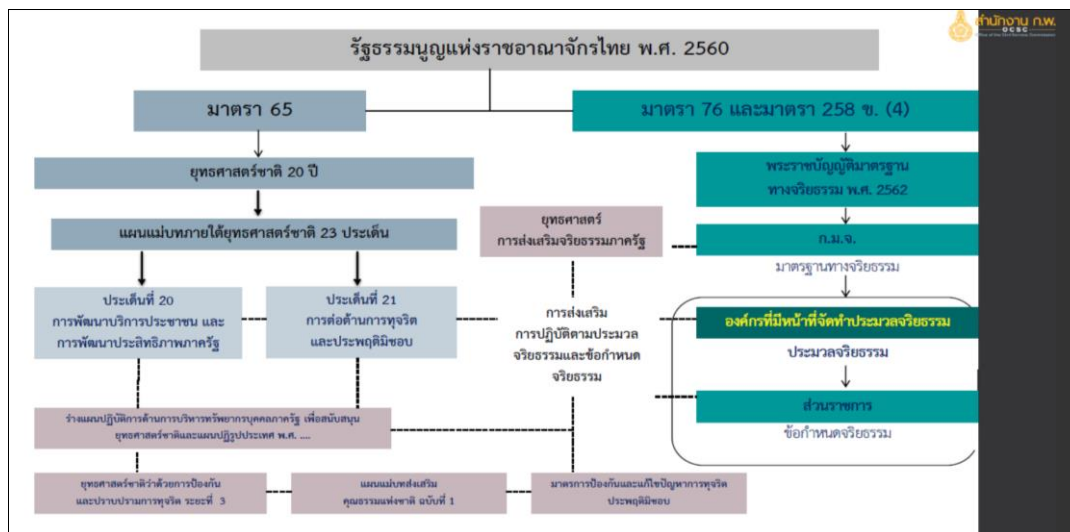


2) มาตรา 13 หน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ไว้ดังนี้ (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี (2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ (3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม (5) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ (6) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ และ (7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.18 กลไกการขับเคลื่อน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) มาตรฐานทางจริยธรรม ขับเคลื่อนผ่านพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งมีมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นรูปธรรม มีศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ ก.ม.จ. (2) ประมวลจริยธรรม ซึ่ง ก.ม.จ. กำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีข้อกำหนดจริยธรรมที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน จึงมีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ กระทรวงกลาโหม เป็นต้น มีสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ (3) ข้อกำหนดจริยธรรม เป็นการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมเพิ่มเติมในระดับองค์กรหน่วยงานของรัฐ ตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันไป จึงกำหนดให้มีข้อกำหนดจริยธรรมที่เฉพาะ เฉพาะลงไปอีก ทั้งนี้ กลไกการขับเคลื่อนนี้ จะเป็นส่วนเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

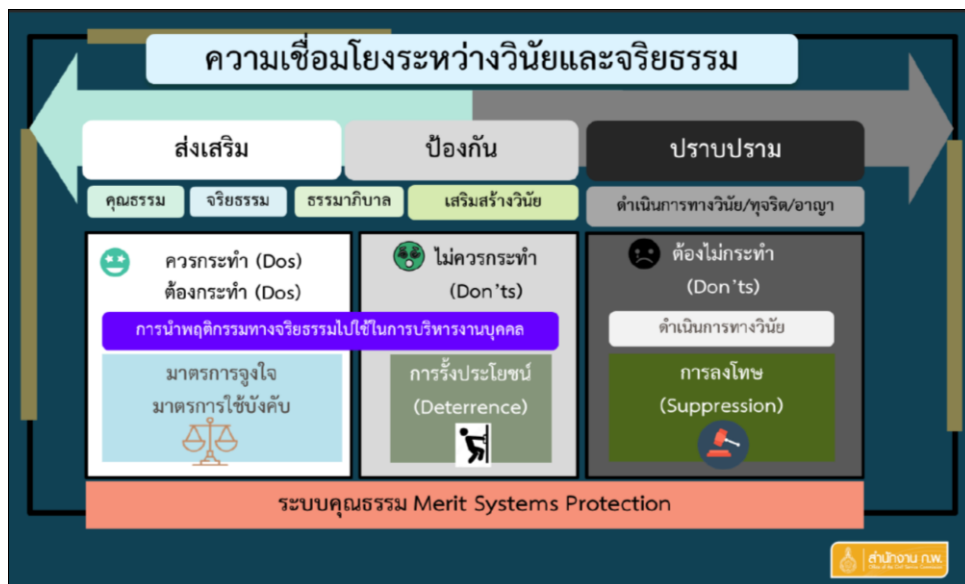


1.19 ภาพสรุปความเชื่อมโยงระหว่างกฎหมายระดับประเทศและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ



1.20 ระบบคุณธรรม ครอบคลุมทั้งเรื่องวินัยและจริยธรรม โดยวินัยเป็นเรื่องการปราบปราม ต้องกระทำได้ ส่วนจริยธรรมเป็นเรื่องการส่งเสริม ให้ควรกระทำ หากไม่กระทำ ก็มีการพิจารณาโทษให้ แต่ไม่รุนแรงถึงขั้นวินัย

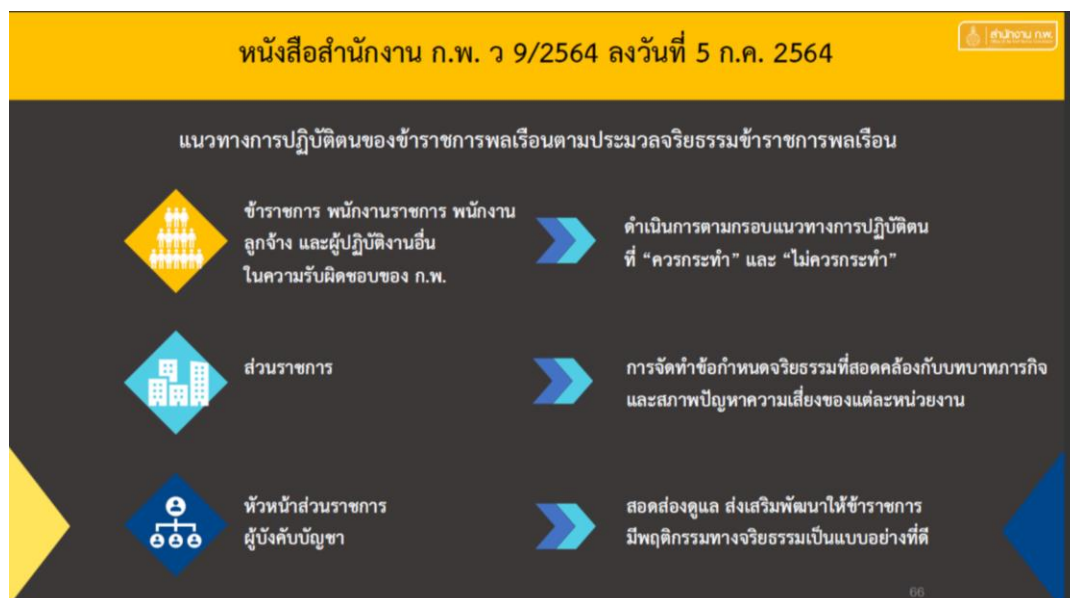
1.21 การลงโทษ ในทางวินัย มีกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว แต่ในทางจริยธรรม ยังไม่มีการระบุโทษที่ชัดเจนไว้ มีแต่เน้นส่งเสริมและป้องกัน (กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ควรกระทำและสิ่งที่ไม่ควรกระทำ) ทั้งนี้การลงโทษจึงไม่มี มีแต่เป็นการใช้มาตรการจูงใจ (เช่น การมอบรางวัลข้าราชการดีเด่น เป็นต้น) หรือมาตรการการรั้งประโยชน์ (เช่น การพิจารณายังไม่เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้ เป็นต้น) ส่วนในด้านการปราบปราม จะเป็นการดำเนินมาตรการบังคับ (เช่น การบังคับไม่ให้เงินเดือน ลดเงินเดือน) และหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรม ก็จะเป็นการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก และหากฝ่าฝืนวินัย จะมีการดำเนินการทางวินัยและมีบทลงโทษที่ชัดเจน



1.22 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2564 ครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กรรมการ และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.



1.23 ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย (1) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิเป็นไปตามแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ (3) กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละสามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน (5) มุ่งประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ (6) ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง และ (7) ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



4. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่องประสบการณ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติหน้าที่อย่างสัตย์ซื่อ ยึดถือคุณธรรม โดยมี ม.ล. ปนัดดา ดิศกุล สรุปได้ดังนี้

1.1 ม.ล. ปนัดดา ดิศกุล กล่าวในความตอนหนึ่งว่า “สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ถือเป็นส่วนราชการเกียรติยศที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล เกี่ยวกับการกำหนดกรอบทิศทางพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและประชาคมโลก ดังนั้น ผู้ที่เข้ามารับราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถ กอปรด้วยบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพโดยเฉพาะในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนคาดการณ์ถึงอนาคต เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารประเทศได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ข้าราชการทุกคนจึงถือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงต่อส่วนรวมและประเทศชาติ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ดังกล่าวมาแล้ว ทุกคนจึงพึงครองสติให้มั่นคงเพื่อให้สามารถใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง นำไปสู่ความถูกต้องเหมาะสม เป็นระบบระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม ดำรงรักษาเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของการเป็น “ข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท” คือ มีหน้าที่ที่จะต้องมีการรักซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความรู้รักสามัคคีและเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา จนมีสติระลึกรู้เสมอว่า “ข้าราชการมิใช่อภิสิทธิ์ชน หากแต่จะต้องบำเพ็ญตนให้เป็นแบบอย่างของคนดีแก่สังคม” และร่วมกันสืบสาน รักษา และต่อยอดตามพระบรมราชปณิธาน ยึดมั่นดำรงตนด้วยความกตัญญูทุกเวที ความซื่อสัตย์สุจริต ความพอเพียง ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเพียร มีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ที่จะต้องมาก่อนหรือควบคู่กับการใช้อำนาจ และจงใช้สติปัญญากำกับความคิด และการกระทำ ยึดหลักสุจริตธรรม บารุณภาพ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้บ้านเมืองของเรามีความสงบสุขร่มเย็น ผู้คนมีความสมัคสมานสามัคคี และนำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”¹

1.2 การบรรยายพิเศษและการศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ วังวรดิศ มีดังนี้

¹ ข้อความส่วนหนึ่งจาก มติชนออนไลน์ ที่ลิ้งค์ https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_4375786

1.2.1 เกียรติประวัติการรับราชการของ ม.ล.ปนัดดา ดิศกุล ได้รับการประกาศ

เกียรติคุณเป็นผู้บริหารราชการพลเรือนดีเด่นครุฑทองคำ ประจำปี 2553-2554 เป็นบุตรชายคนเดียวของ พลตรี ม.ร.ว. สังกดดิศ อดีตเอกอัครราชทูตวิสามัญผู้มียานาจอเต็มประจำประเทศมาเลเซีย ประเทศสมาพันธรัฐสวิส และนครรัฐวาติกัน และนางมณฑนา ดิศกุล ณ อยุธยา (ราชสกุลเดิม กุญชร ณ อยุธยา) ม.ล.ปนัดดา ดิศกุล เริ่มต้นเข้ารับราชการในกองทัพบก ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสวนการศึกษา กองวิชากฎหมายและ สังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ขึ้นยศร้อยเอก จากนั้นได้โอนย้ายมารับราชการ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญๆ หลายตำแหน่ง เช่น พ.ศ. 2541 ผู้อำนวยการส่วนนโยบายการเมืองการปกครองและการบริหารสำนักงานนโยบายและแผน / พ.ศ. 2542 หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย / พ.ศ. 2546 รับการแต่งตั้งเป็นรองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร / พ.ศ. 2547 รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี / พ.ศ. 2550 รองผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ และดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาความมั่นคง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย / พ.ศ. 2552 ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม / พ.ศ. 2553 รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ / พ.ศ. 2555 รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงมหาดไทย / พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี / และ พ.ศ. 2558 รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับวังวรดิศ วังวรดิศ เป็นวังที่ประทับของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ตั้งอยู่บนถนนหลานหลวง และถนนดำรงรักษ์ ใกล้ตลาดสะพานขาว

ปัจจุบันเป็นพิพิธภัณฑสถานและหอสมุดสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ โดย ม.ร.ว. สังกดดิศ ดิศกุล เป็นทายาทสายตรงผู้สืบทอดดำรงรักษาวังวรดิศ ทั้งนี้ วังวรดิศ สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2454 บนที่ดินของเจ้าจอมมารดาชุ่ม พระมารดาของกรมพระยาดำรงราชานุภาพ โดยสร้างจากพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง และพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นค่าก่อสร้างทั้งหมดรวม 50,000 บาท ออกแบบโดย Karl Doebring นายช่างชาวเยอรมัน สร้างขึ้นสมัยปลายรัชกาลที่ 5 และมาแล้วเสร็จในสมัยของรัชกาลที่ 6

ลักษณะสถาปัตยกรรมแบบตะวันตก เป็นอาคารสูง 2 ชั้น รูปตัวแอล หลังคาทรงจั่วหักมุมตอนปลาย มีความชันมากจนใต้หลังคาสามารถใช้เป็นห้องเก็บของได้ มุงด้วยกระเบื้องดินเผาไม่เคลือบสี หลังคาด้านหน้าและด้านข้างมีหน้าต่างเล็กบนลาดหลังคาเพื่อระบายอากาศแบบยุโรป ภายในเป็นพื้นไม้ ส่วนลักษณะการตกแต่ง คือ มีลายปูนปั้นที่ผนังตอนบนใกล้หลังคา ขอบอาคารชั้นบนมุขหน้าทางทิศตะวันออก มีเสาอิงรูปครึ่งวงกลม 2 เสา คู่กันเป็นปูนปั้นคล้ายกลีบบัวเรียงกันเป็นชั้น ๆ ชั้นล่างเน้นขอบของอาคารโดยรอบด้วยลายปูนปั้นพระทวารและพระแกล มีรูปร่างต่าง ๆ กัน

เมื่อสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ สิ้นพระชนม์ ที่วังนี้ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2486 ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง วังนี้ได้รับการอนุรักษ์โดย พลตรี ม.ร.ว. สังกดดิศ ดิศกุล และได้รับรางวัลอาคารอนุรักษ์ดีเด่นจากสมาคมสถาปนิกสยาม เมื่อ พ.ศ. 2527 และได้รับการเสนอโดยองค์การยูเนสโก ประจำภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ให้ร่วมอนุรักษ์เป็นอาคารประวัติศาสตร์โลก

1.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ วังวรดิศ

ม.ร.ว. สังกดดิศ ดิศกุล เป็นทายาทสายตรงผู้สืบทอดดำรงรักษาวังวรดิศ ได้ดำรงก่อตั้งวังวรดิศ ให้เป็นพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ ตามที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาพระราชทานแนวพระราชดำริแก่ม่อมราชวงศ์สังกดิศ ดิศกุล เมื่อครั้งที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เยี่ยมทำเนียบเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบิร์น ประเทศสมาพันธรัฐสวิส

1.2.4 วัตถุประสงค์หลักในการก่อตั้งพิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติพระบรมราชจักรีวงศ์ คือ (๑) เพื่อยกย่องเชิดชูสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ตามที่ทรงได้รับพระสมัญญานามเป็น "พระบิดาแห่งประวัติศาสตร์และโบราณคดีไทย" และ "พระบิดาแห่งมรดกไทย" และ (๒) เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย รากฐานความเป็นชาติไทย ความเป็นคนไทยที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้มาเยี่ยมชม เช่น เด็ก เยาวชน ครูอาจารย์ ข้าราชการ เป็นต้น

1.2.5 ห้องและสิ่งของเครื่องใช้สำคัญภายในพิพิธภัณฑ์ ภายในพิพิธภัณฑ์ประกอบด้วยห้องและสิ่งของเครื่องใช้สำคัญต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินพระชนม์ชีพของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เช่น ห้องเสวย ห้องจื่น ห้องพระบรรทม ห้องทรงพระอักษร ห้องพระหรีอหรือห้องพระบรมอัฐิที่ประดิษฐานพระบรมอัฐิของรัชกาลที่ 1 รัชกาลที่ 2 รัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 และของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ



1.2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับหอสมุดสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 เป็นสถานที่จัดเก็บตู้หนังสือส่วนพระองค์ ชั้นที่ 2 จัดแสดงสิ่งของเครื่องใช้ส่วนพระองค์ และชั้นที่ 3 จัดเป็นห้องแสดงพระบรมฉายาลักษณ์ นอกจากนี้ ยังมีบริการค้นคว้าหนังสือส่วนพระองค์ของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ซึ่งมีกว่า 7,000 เล่ม รวมทั้งวารสาร หนังสือพิมพ์และหนังสือวิชาการเน้นด้านประวัติศาสตร์โบราณคดี ทั้งนี้ หอสมุดดำรงราชานุภาพ นับว่าเป็นหอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) แห่งแรกของประเทศไทย

1.2.7 สารสำคัญทางประวัติศาสตร์ด้านอื่นๆ ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวังวรดิศ

1) ร่างคำจารึกของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ที่ฐานด้านหน้าพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ และเจ้าพระยายมราช (ปั้น สุขุม) เป็นผู้นิพนธ์คำร่างเพื่อจารึกบนป้ายจารึกสำหรับประดับที่ฐานพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงช่วยแก้ไขขัดเกลาคำร่างนั้น และโปรดพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ประดับไว้ที่ฐานพระบรมราชานุสาวรีย์เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2451

2) ม.จ. พูนพิศมัย ดิศกุล พระธิดาในสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ หม่อมเจ้าพูนพิศมัย ดิศกุล เป็นพระธิดาในสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ประสูติแต่หม่อมเจื้อย ดิศกุล ณ อยุธยา เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2438 ที่วังสามยอด เชิงสะพานดำรงสถิตย์ ได้ทรงศึกษาภาษาไทยขึ้นต้นกับคุณหญิงวิทยาปริชามาตย์ (อ่อง) และข้าราชการผู้ทรงคุณวุฒิอีกบางท่าน และทรงศึกษาภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศสกับครูชาวต่างประเทศ เจ้าของภาษานั้น นอกจากทรงศึกษาความรู้รอบตัวจากพระบิดา และจากสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์แล้ว ยังทรงศึกษาวิชาสำหรับกุลสตรีจากสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้านิภานภดล วิมลประภาวดี กรมขุนอู่ทองเขตขัตติยนารีด้วย

ม.จ. พูนพิศมัย ดิศกุล ทรงศึกษาวิชาประวัติศาสตร์ไทย และ พระพุทธศาสนาจนทรงรอบรู้แตกฉาน โดยผลงานนิพนธ์ชิ้นแรกซึ่งเป็นที่รู้จักแพร่หลายคือ หนังสือสอน พระพุทธศาสนาแก่เด็กเรื่อง ศาสนคุณ ที่นิพนธ์ประกวดในงานพระราชพิธีวิสาขบูชา พ.ศ. 2472 และได้รับ พระราชทานรางวัลชั้นที่ 1 ส่วนผลงานนิพนธ์เรื่องอื่น ๆ เช่น ชีวิตและงานของสมเด็จพระยาตำราญ ราชานุภาพ ประเพณีไทย **สิ่งที่ข้าพเจ้าพบเห็นสมัยรัชกาลที่ 6 เป็นต้น**

ผลงานสำคัญอย่างหนึ่งของหม่อมเจ้าพูนพิศมัย ดิศกุล คือ ได้ทรง ร่วมก่อตั้งองค์การพุทธศาสนิกสัมพันธ์แห่งโลก (พ.ส.ล.) และทรงดำรงตำแหน่งประธานขององค์การนี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 จนถึง พ.ศ. 2527 กิจกรรมขององค์การ พ.ส.ล. คือ การตั้งสำนักงานใหญ่เป็นการถาวรอยู่ใน ประเทศไทย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยทงกุก โซล ประเทศเกาหลี ได้ถวายปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ ทางปรัชญา เมื่อ พ.ศ. 2510 ในฐานะที่ทรงบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสันติของมวลมนุษยชาติ และได้รับ พระราชทานปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2522

ผลงานนิพนธ์ เรื่อง สิ่งที่ข้าพเจ้าพบเห็นสมัยรัชกาลที่ ๖ เป็นบันทึก ประวัติศาสตร์เล่มสำคัญ ที่ว่าด้วยเรื่องราวประวัติศาสตร์ในราชสำนักรัชกาลที่ 6 ซึ่งเป็นตอนหนึ่งของบันทึก เรื่อง “พระราชวงศ์จักรี” นิพนธ์โดยหม่อมเจ้าพูนพิศมัย ดิศกุล โดยแบ่งเป็น 2 ภาค ภาคหนึ่ง ทรงกล่าวถึง พระราชประวัติ พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระราชนิยมในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัวที่ทรงพบเห็นด้วยพระองค์เองมาตั้งแต่ครั้งยังทรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เป็นลำดับมาจนเสด็จสวรรคต และ ภาคที่สอง ทรงกล่าวถึงเรื่องส่วนพระองค์ พระญาติ ไกล่ชิด และข้าราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงรู้จักและคุ้นเคยเป็น ส่วนพระองค์

1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว หรือพระบรมรูปทรงม้า ซึ่งตั้งอยู่ ณ ลานพระราชวังดุสิต (ลานพระบรมรูปทรงม้า) กรุงเทพมหานครนั้น เป็นพระบรมราชานุสาวรีย์ที่สร้างขึ้นโดยนำแบบอย่างมาจากพระบรมรูปของพระเจ้า หลุยส์ที่ 14 แห่งฝรั่งเศส ที่กรุงปารีส ด้วยฝีมือนายช่างชาวฝรั่งเศส บริษัท ซูซ แฟรส์ ฟองเดอร์ (Susse Frères Fondateur) ซึ่งพระองค์ได้ทรงชื่นชมแบบอย่างดังกล่าวเมื่อครั้งที่ทรงเสด็จประพาสยุโรปครั้งที่ 2 เมื่อ พ.ศ. พระบรมราชานุสาวรีย์ดังกล่าวนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นถาวรวัตถุที่แสดงถึงความจงรักภักดีแด่ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จ โดยบอกบุญแก่ประชาชนให้ร่วมสมทบเงินในการสร้าง ส่วน เงินที่เหลือเป็นจำนวนมากจากการสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้นำไปสร้างมหาวิทยาลัย มีนามตามพระปรมาภิไธยว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย

1.4 การน้อมนำพระบรมราโชวาทมาถือปฏิบัติในการครองงานและครองตน ม.ล. ปันดดา ดิศกุล น้อมนำพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และพระบาทสมเด็จพระบรมชน กาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาถือปฏิบัติในการครองงานและครองตน ดังนี้

1) การน้อมนำพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี “จงใช้ ปัญญานำชีวิตเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ” โดยคำว่า “ปัญญา” หมายถึง ความฉลาด รอบรู้ ความเข้าใจชัดในสิ่ง ต่าง ๆ ซึ่งต้องมีควบคู่กับความกล้าที่จะทำด้วยความเด็ดขาด (courage) ความอยากทำด้วยความเต็มใจ (volonte) จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

2) การน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ดังนี้

2.1) “รู้ รัก สามัคคี” เป็นพระราชดำรัส ที่มีค่าและมีความหมายลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถปรับใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย โดย (1) รู้ คือ การที่เราจะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา (2) รัก คือความรัก เมื่อเรารู้ครบถ้วนด้วยกระบวนการแล้วจะต้องมีความรักเป็นพลังผลักดันที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้น ๆ ถ้าเรามีความรักแล้วจะมีแรงกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และ (3) สามัคคี คือ การที่จะลงมือปฏิบัตินั้น ควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กร เป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.2) “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักการสำคัญในการทรงงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับกระบวนการเจริญเติบโตของต้นไม้ โดย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” คือ การตรวจสอบ ทดลอง การเข้าหาถึงตัวประชาชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนก่อให้เกิดการเจริญเติบโตของต้นไม้แห่งศาสตร์พระราชา

3) ตัวอย่างของเหตุการณ์จริง ที่ควรทบทวนและน้อมนำพระบรมราโชวาทมาปรับใช้ กรณีการยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยบทบาทของ ศอ.บต. ก่อนหน้านั้นเป็นความหวังในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สอดคล้องกับแนวทางการทำงานลักษณะ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบัน เมื่อมีมิติแต่งตั้งเลขาธิการ ศอ.บต. คนใหม่ ย่อมเป็นกรณีที่สังคมควรร่วมกันส่งกำลังใจให้ ศอ.บต. กลับมาทำหน้าที่อีกครั้งโดยแสดงบทบาทและทำงานในลักษณะ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

5. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่อง พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดยนางสาวอัญชลี มีอนันต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.สรุปได้ดังนี้

1.1 ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ประเด็นเรื่องของจริยธรรมได้ถูกสอดแทรกอยู่ในกฎหมายต่างๆ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งในปี 2560 พอมีรัฐธรรมนูญฯ ได้ยกระดับความสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม โดยกำหนดไว้ว่า **ต้องรักษาไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้** ดังนั้นในรัฐธรรมนูญฯ จึงได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ รวมไปถึง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ ยังให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน ในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

นอกจากนี้ มาตรา 79 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็น ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือส่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

1.2 ทิศทางในอนาคต ตั้งแต่มีการปฏิรูประบอบราชการมาจนถึงปี พ.ศ. 2560 และต่อเนื่องไปจนถึงทศวรรษหน้าจะเกิดเปลี่ยนแปลงทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร และมีความเปลี่ยนแปลงในเรื่องโครงสร้างประชากรที่ มีการเติบโตของจำนวนประชากร มีการใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด และมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ข้าราชการ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นผู้ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ มีกลไกในการส่งเสริมที่มีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับเพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง โดยหัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานฯ และกลุ่มงานจริยธรรม มีหน้าที่ในการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

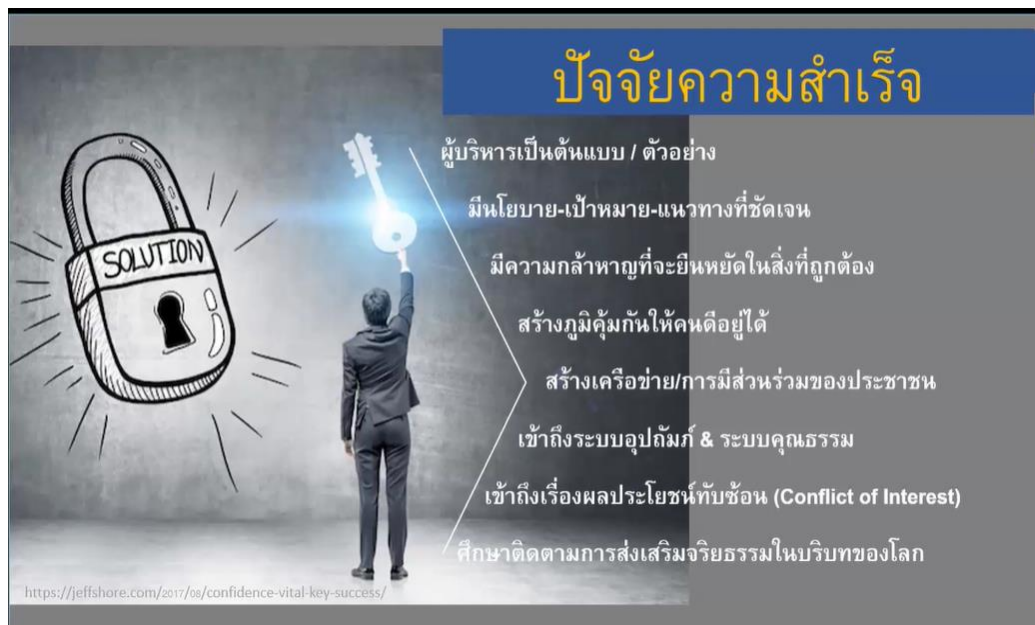
1.3 การนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่ปฏิบัติ โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรม จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อระบอบราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยอาจกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม 11 ประการ เช่น การจัดทำแนวทางปฏิบัติตน (Dos & Don'ts) การจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่แนวคิด การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อมาหนดทางจริยธรรมของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดปรากฏตามแผนภาพด้านข้างนี้



1.4 กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ มีดังนี้ (1) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ (3) หน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานด้วยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562



1.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบ/ตัวอย่างที่ดี ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การให้ความสำคัญกับการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตในประเด็นต่างๆ (2) เจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องมีความกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งเป็นประเด็นที่ถูกกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และเป็นสาระสำคัญในลำดับต้นๆ ที่ถูกกำหนดไว้ (3) การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน (4) การให้ความสำคัญในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และ (5) การยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อไป



1.6 การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เริ่มต้นจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กำหนดให้มีเรื่องของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้มีการกำหนดให้องค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยมีสาระของประมวลจริยธรรมดังกล่าว 10 ข้อ 41 ข้อย่อย

หลังจากนั้น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (ฉบับปัจจุบัน) และมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยได้ศึกษาข้อกำหนดหรือมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการจัดทำไว้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ตามมาตรา 76 ได้แก่ รัฐพึงพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและรายงานของรัฐอย่างอื่นให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารกิจการแผ่นดินการบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติ เป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ทั้งนี้ จากสาระสำคัญดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย

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

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การมีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความระมัดระวัง เป็นต้น

3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายโดยไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง 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 ตัวอย่าง พฤติกรรม เช่น การปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน การไม่ปฏิบัติตนอันเป็นการเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของงานราชการ เป็นต้น



1.7 ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้
- 2) พันธกิจ สร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ
- 3) เป้าหมาย ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ



1.8 หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกระบวนการรักษาจริยธรรม

1) การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นกลไกขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีหน้าที่ดำเนินการตามหลักการ และวิธีการ ดังนี้

1.1) หลักการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นต้อง กำหนดแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 โดยให้ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม และแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์รวมทั้งคุณลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

1.2) วิธีการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดังกล่าว มีวิธีการ สำคัญ คือ ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำเสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2) กระบวนการรักษาจริยธรรม

กลไกหลักในกระบวนการรักษาจริยธรรม ประกอบด้วย (1) องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล (ในที่นี้หมายถึง สำนักงาน ก.พ.) และ (2) หน่วยงานของรัฐ โดยมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือ ส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและ สนับสนุนการทำงานระหว่างกลไกหลักทั้ง 2 กลไก

2.1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยดำเนินการในส่วนหลัก ๆ ดังนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์การนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (2) กำหนดกลไก องค์กร วิธีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (3) จัดทำประมวล จริยธรรม และ (4) ควบคุม กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำประมวลจริยธรรมไปใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพ

2.2) หน่วยงานของรัฐ โดยหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการ ในภารกิจหลัก ดังนี้ (1) พิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน (2) ส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (3) กำกับดูแล ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี (4) คุ้มครองจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และ (5) นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยภารกิจทั้ง 5 ข้อมีกลุ่มงานจริยธรรม หรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและ สนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

6. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม โดยนางศรัณยา เทียนเสรี นิตกรชำนาญการพิเศษ และนางรุ่งนภา ธรรมมา นิตกรชำนาญการ พิเศษ สำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

1.1 วินัยเป็นเรื่องใกล้ตัว ควรศึกษาไว้ก่อนที่จะก้าวล่วงเป็นการกระทำผิดวินัย ทั้งนี้ วินัย ถือว่าเป็นเรื่องพื้นฐานที่จำเป็น เช่นเวลาเราขับรถออกจากบ้าน เราย่อมพบกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น เวลาเจอไฟเหลือง ก่อนไฟแดง นื่องๆ จะปฏิบัติตนกันอย่างไบบ้าง ทั้งนี้ แต่ละคนจะมีแนวปฏิบัติตัวและ ปฏิบัติตนแตกต่างกันไป วินัยเหมือนเป็นไฟเหลือง นับเป็นสิ่งที่ต้องเสริมสร้างและเป็นมาตรการ

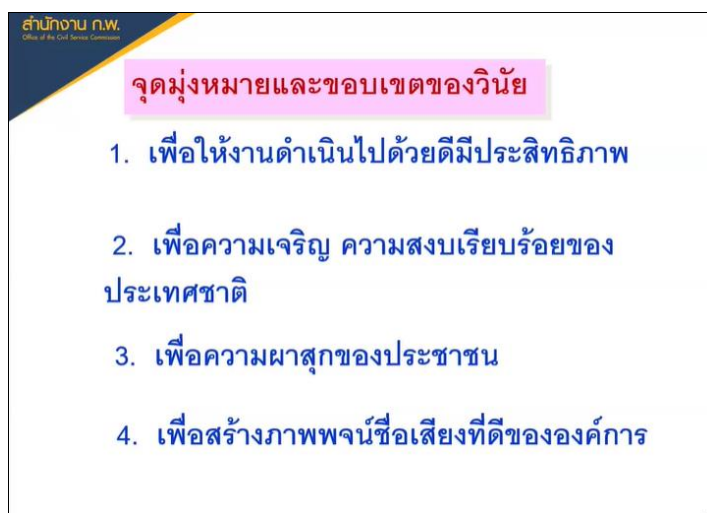
การป้องกัน กล่าวคือ เมื่อพบเรื่องวินัย เราจำเป็นต้องจะต้องชะลอตัว อ่านข้อมูลและสังเกตให้รอบคอบก่อนดำเนินการต่อ ต้องหยุดเพื่อที่จะดูว่า มันมีเรื่องกฎหมายหรือกฎระเบียบแบบแผนใดๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ หรือมีกฎอะไรที่บอกว่า ห้ามทำ ต้องหยุดคิดก่อน

1.2 เพราะถ้าดำเนินการต่อไป ย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียหาย วันนี้มาเรียนรู้กันว่า วินัยของข้าราชการพลเรือนมีพื้นฐานอะไรบ้าง อะไรทำได้บ้าง อะไรทำไม่ได้บ้าง เช่น เรื่องการเล่นหวย เรื่องการมีกิ๊ก มีชู้ มีภรรยาน้อย การกินเหล้า การเล่นพนัน (โป๊กเกอร์) เป็นต้น ต้องมาศึกษาดูว่า มีกฎระเบียบ กฎหมายอะไรบ้าง ที่ทำได้ หรือประเด็นใดที่เป็นข้อห้ามไว้

1.3 วินัย คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ ซึ่งมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทุกอย่างเป็นเรื่องวินัยทั้งสิ้น และแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ วินัยร้ายแรง วินัยไม่ร้ายแรง

1.4 วินัย เป็นเหมือนข้อบังคับ ข้อกำกับการกระทำก่อนที่เราจะก้าวไปกระทำในสิ่งที่ผิด เช่น ข้าราชการต้อง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รักษาความลับ รักษาชื่อเสียง รักษาความลับ และซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ดังเช่น ที่กล่าวว่า พื้นฐานของการเป็นข้าราชการถ้าไม่เริ่มต้นจากการมีคุณธรรม คุณธรรมได้ถูกกำหนดไว้ในเป็นมาตรา 82 (1) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

1.5 การกระทำใดผิดวินัยหรือไม่ ให้ดูที่พฤติกรรม ถ้าการกระทำไปกระทบกับจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของวินัยข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ถือว่า ผิดวินัย



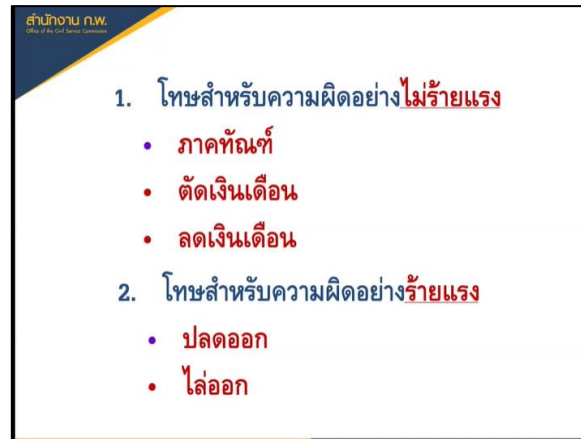
ข้อ 1 ก่อนได้รับมอบหมายงานใด เช่น ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างก็ควรไปศึกษากฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้เข้าใจให้ถ่องแท้ก่อน ถ้ามาเป็นข้าราชการแล้วยังโกงประเทศไทย ทุจริตเงินหลวง แม้เพียงบาทเดียวก็สามารถถูกล่อลอกจากราชการได้ / ข้อ 3 เพื่อความผาสุกของประชาชน เช่น ต้องแก๊งค์หมู่ป่า ราชการทุกภาคส่วนช่วยเหลือกัน อดหลับอดนอนก็ต้องมีเป้าหมายให้บรรลุคือ พาน้องออกมาจากถ้ำให้ได้

การเป็นข้าราชการคือเป็นตลอด 24 ชม. ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อความผาสุกของประชาชน หากเราเป็นข้าราชการ เราทำอะไรบกพร่อง เวลาคนรับบริการเค้านำมา เค้านำไม่ได้ดำเนินแค่เราคนเดียว เค้านำทั้งกลุ่ม ดำข้าราชการทั้งหมด หากทำผิดไม่เข้าข้อใดข้อหนึ่งตามจุดมุ่งหมายข้างต้น ถือว่า ผิดวินัย

1.6 มาตรา 88 ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดโทษทางวินัย แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ (1) โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง (2) โทษสำหรับความผิดร้ายแรง

หากโดนวินัยยังไ้ก็กระทบ แต่มาน้อยแตกต่างกันไป วินัยไม่ร้ายแรง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่กระทบกับเรื่องเงิน

ภาคทัณฑ์ คือ ผู้บังคับบัญชาอาจดูที่ดุลยพินิจ เช่น หากเห็นว่าเป็นโทษเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาก็อาจใช้ดุลยพินิจ งดภาคทัณฑ์ แต่ว่ากล่าว ตักเตือนแทน และอาจทำเป็นหนังสือทัณฑ์บนไว้ก็ได้ สำหรับกรณีว่ากล่าวตักเตือน จะมี 2 แบบ ได้แก่ (1) ว่ากล่าวตักเตือนทางบริหาร (คือ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นโทษเล็กน้อย) ก็อาจให้ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนแทน จึงยังไม่มีการทำคำสั่งลงโทษ / (2) ว่ากล่าวตักเตือนแบบมีทัณฑ์บน คือ มีการลงลายมือชื่อผู้บังคับบัญชาไว้ ทั้งนี้ ประวัติข้าราชการทุกคนจะถูกเก็บไว้ใน ก.พ. 7 (ทั้งวินัย ทั้งโทษ) ปัจจุบันพัฒนา/ เก็บเป็นระบบเทคโนโลยีหมดแล้ว



ตัดเงินเดือน คือ การตัดเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันลง 2% หรือ 4% เป็นเวลาตามที่กำหนด (เช่น 2 เดือน 3 เดือน) พอครบตามกำหนดเวลาก็จบ แต่ในส่วนของการ **ลดเงินเดือน** คือ ลดเงินเดือนตลอดไป เงินเดือนเราจะไม่เท่าเพื่อน

ปลดออกจากราชการ คือ บำเหน็จได้เงินก้อน / บำนาญคือ ได้เงินรายเดือน เมื่อพ้นราชการ ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญตามกฎหมาย หากโดนปลดออก ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ ตามกฎหมาย

ไล่ออก คือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือ ฉ้อโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง คอร์รัปชัน ทุกอย่างเลยที่เป็นเรื่องของการทุจริต มีมติ ครม.กำกับไว้ ไม่สามารถลดโทษ หรือลดหย่อนออกจากราชการได้ โทษจะเป็นไล่ออกจากราชการเท่านั้น และอาจต้องคืนเงินให้หลวงหรือคืนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ตนได้รับในขณะที่ทุจริตให้กับหลวง นี่คือการร้ายแรงของโทษทางวินัย

1.7 ประเภทของวินัย มีทั้งหมด 6 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 วินัยต่อประเทศชาติ



คำว่า สนับสนุน คือ ส่งเสริม ช่วย ไม่ต่อต้าน ไม่เป็นอุปสรรค

โดยทั่วไป คงสงสัยว่า มีใครผิดวินัยข้อนี้ไหม ก็จะขอยกตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้สิทธิ์จะพบว่า ข้าราชการนั้นมี 2 หมวด หมวดหนึ่งคือ หนึ่งในฐานะประชาชน และในฐานะข้าราชการด้วย ที่ผ่านมามีแค่ CASE เดียวที่เคยมีการรายงานการกระทำผิดทางวินัย เกิดขึ้นที่กรมที่ดูแลเกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุขประชาชน เป็นกรมเกี่ยวกับการปกครอง ข้าราชการดำรงตำแหน่งเป็นปลัดและดูแลประชาชนในเขตพื้นที่ในอำเภอหนึ่ง และก็ประชาชนที่ใช้สิทธิ์เลือกตั้งในอำเภอนั้นๆ ด้วย แต่การกระทำของเขา คือ เข้ามีหน้าที่ต้องดูแลความเรียบร้อยให้ประชาชนมาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง เหมือนเขาดูแลคนในอำเภอนั้นและเขาเป็นประชาชนใช้สิทธิ์อีกอำเภอหนึ่ง ปรากฏว่า เขาขอผู้บังคับบัญชา คือ นายอำเภอ ขอเดินทางไปใช้สิทธิ์ในอีกอำเภอหนึ่ง ก่อนหมดเวลาเลือกตั้ง ปรากฏว่า มีเรื่องแดงว่า อำเภอ ที่ปลัดต้องใช้สิทธิ์ในฐานะประชาชน ไม่ครบ 100% ปรากฏตรวจสอบหลักฐานพบว่า เขาขออนุญาตผู้บังคับบัญชาเพื่อไปใช้สิทธิ์ แต่เขาไม่ได้ไปใช้สิทธิ์จริง คำถามคือ เขาผิดวินัยฐานอะไรบ้าง (ในกรณีวินัย สามารถผิดได้หลายฐาน) กรณีข้าราชการผู้นี้ ความผิดวินัยที่เขาได้รับคือ (1) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (2) ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ (3) ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เขาผิดวินัยหลายฐาน แต่ยังไม่ร้ายแรง

หมวดที่ 2 คือ วินัยต่อประชาชน

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

2 วินัยต่อประชาชน

ม. 82 (8)

ต้อนรับ
ให้ความสะดวก
ให้เป็นธรรม
ให้การสงเคราะห์

ประชาชน
ผู้ติดต่อราชการ
เกี่ยวกับหน้าที่ของตน

ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ ม. 83 (9)

CUSTOMER SERVICE

ในหมวดนี้ ข้าราชการต้องให้เป็นธรรมกับทุกคน คือ ให้การต้อนรับ ยิ้มแย้มแจ่มใสต้อนรับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ปล่อยให้มีการรังแก หรือแซงคิว ในปัจจุบัน ราชการมีการเพิ่มช่องทางการให้บริการแบบพิเศษด้วย อาทิ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ไม่เช่นนั้นจะผิดวินัย

หมวดที่ 3 วินัยต่อหน้าที่ราชการ

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

3 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1. มีหน้าที่ราชการ กฎหมายหรือระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำสั่งของม. พ.ต.นัย

2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

- โดยมีขอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด
- หรือโดยทุจริต (เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้)

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ(ต่อ)

- ละทิ้ง/ทอดทิ้ง โดยไม่มีเหตุสมควรเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มาตรา 85(2)
- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร มาตรา 85(3)
- ต้องไม่อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น มาตรา 83(3)
- ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหมิ่นประมาทอันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มาตรา 83(5)

หน้าที่ราชการนั้น หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติ งานที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน และในขณะเดียวกันต้องไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ทุจริต หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการแต่ละคนต้องมีคุณธรรมในใจ มีจิตสำนึก รู้ว่า เราจะไม่ทำอะไรผิด เราจะต้องไม่ทำ แม้จะเป็นเรื่องที่เราอยู่คนเดียว เช่น การรับใต้โต๊ะ เป็นต้น

นอกจากนี้ ข้าราชการต้องไม่มีเจตนา มีแผน มีวิธีการกระทำผิดวินัย มีฐานเดียวที่ไม่ผิดคือ การกระทำฐานประมาท คือ พลังเพลอ หลงลืม แต่หากมีการวางแผน มีเจตนา มีการตกลงพูดคุยกันร่วมกันทำทุจริตมาก่อน มีการรับผลประโยชน์ต่างตอบแทน รับสินบน ในรูปแบบต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน แต่เป็นสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่นอกเหนือจากที่เราควรได้รับตามกฎหมาย นับเป็นประโยชน์ที่เราได้รับโดยไม่ชอบธรรม เป็นประโยชน์ต่างตอบแทน

มาตรา 85 การกระทำผิดวินัย กำหนดการกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ (1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต (2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง (3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ (4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (5) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง (6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และ (8) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสองและมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

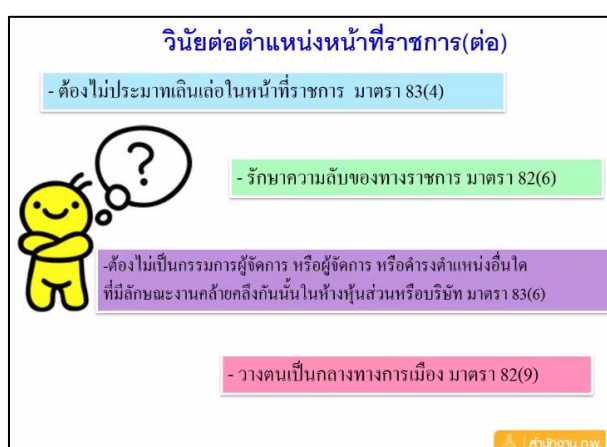
มาตรา 85 (1) กล่าวถึง การกระทำใดที่เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตต่อราชการ



มีมติ คร.ม. กำกับในเรื่องนี้อยู่ กำหนดระดับโทษไว้ เป็นไล่ออกจากราชการ กำหนดโทษไว้ว่า ผู้ที่นำเงินที่กระทำความผิดทุจริตไปมาคืนราชการ ไม่ได้เป็นเหตุให้ได้รับโทษลดลง ทั้งนี้ เป็นไปตามมติ ครม. ว 234 (วันที่ 24 ธันวาคม 2536) ที่ใช้มานานแล้ว แต่ไม่ได้ถูกยกเลิก ก็ยังคงจะใช้อยู่ มติ ครม. นี้ จึงยังถือว่ามีความเป็นปัจจุบันและใช้อยู่แน่นอน

ความแตกต่างระหว่าง การละทิ้งและการทอดทิ้ง กรณีละทิ้ง จะมียศประกอบสำคัญ คือ (1) ต้องไม่มีเหตุผลอันสมควร กรณีไม่มาทำงานแล้วอ้างเหตุผลว่าเป็นเพราะธุระส่วนตัว ถือว่า ไม่ได้ เช่น บอกว่า ไม่มาทำงานเพราะหนี้สิน ไม่ได้ ทั้งนี้ การละทิ้ง แตกต่างกับการทอดทิ้ง คือ ละทิ้ง คือ ตัวไม่อยู่ ปฏิบัติราชการ ตัวไม่อยู่ในสถานที่ราชการ แต่ทอดทิ้ง คือ ตัวอยู่ที่ทำงาน แต่ไม่สนใจ ส่วนความเสียหาย ละทิ้งและทอดทิ้งเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงได้ เช่น รับหน้าที่ให้มาอยู่เวร ข้าราชการครู (คนละประเภท กับข้าราชการพลเรือน) ถ้าโดนมอบหมายให้มาอยู่เวรแล้วเกิดความเสียหาย ก็เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ เช่น ในภาคใต้ แล้วถูกโจรมาเผาสถานที่ราชการ คนที่อยู่เวรก็จะถูกลงโทษได้

การละทิ้ง ไม่มีเงื่อนไขเวลา โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เกิดความเสียหายร้ายแรง ถือว่า ผิดวินัยอย่างร้ายแรง



กรณีเรื่องประมาท ไม่ได้ต้องมีเจตนา เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ลืมนุญแจล็อกไว้ ทำให้นักโทษแหกคุกได้ ขณะเคลื่อนย้ายนักโทษ จึงอาจโดนโทษไล่ออก ปลดออกได้

นอกจากนี้ มาตรา 82 (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง และต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2499 เพื่อให้ไม่ผิดวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และต้องทำงานตามนโยบายรัฐบาล ตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติตนที่ถูกต้องในการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง อาทิ ไม่ให้ใช้สถานที่ราชการเพื่อกิจกรรมทางการเมือง (หรือเพื่อพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน ไม่วิจารณ์ที่สื่อให้เห็นการกระทำในแง่ลบ หรือต้องไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปประชุมใดๆ ในการประชุมพรรคการเมือง ไปนั่งฟังเฉยๆ ไม่มีปัญหา แต่ห้ามขึ้นไปแสดงความคิดเห็น ไม่เช่นนั้นจะสุ่มเสี่ยงตามมาตรา 82(9) หรือ ห้ามโฆษณาหาเสียงให้พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ไม่เช่นนั้นจะผิดวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

หมวดที่ 4 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

กล่าวคือ ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อกัน ไม่กลั่นแกล้งกัน ไม่เอาผลงานเพื่อนไปทำลาย ผู้ร่วมงานในที่นี้ คือ ทั้งหมด หมายถึง ข้าราชการทุกประเภท ทุกพื้นที่ ทั้งในและต่างประเทศ

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

4 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

- ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกัน
ในการปฏิบัติราชการ (ม. 82 (7))
- ต้องไม่กลั่นแกล้ง กดขี่ ข่มเหงกัน ในการปฏิบัติราชการ
(ม. 83 (7))

หมวดที่ 5 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

5 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา มาตรา 82 (4)

ต้องการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ข้อยกเว้น

- (1) ถ้าเห็นว่าจะทำให้เสียหาย
- (2) ไม่รักษาระบอบของราชการ

❖ ขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งเป็นหนังสือได้

ต้องไม่รายงานเท็จ มาตรา 83 (1)

ต้องไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา มาตรา 83 (2)

ข้อยกเว้น

1. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ
2. ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

12

ผู้บังคับบัญชา รวมถึง ระดับ ผอ.สำนัก และหัวหน้ากลุ่มงานด้วย ต้องปฏิบัติงานตาม การสั่งการที่เป็นงานราชการ ไม่ใช่งานส่วนตัว ถ้าปฏิบัติตามคำสั่งแล้วทำให้เกิดความเสียหายกับราชการ พิจารณาแล้ว เราอาจเสนอ ทักท้วงกับผู้บังคับบัญชาได้ โดยขอให้ทักท้วงในรูปแบบลายลักษณ์อักษร หรือ การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาก็ขอให้สั่งในรูปแบบลายลักษณ์อักษรด้วย

ส่วนการรายงานเท็จ ตามมาตรา 83 (1) เช่น เอาค่ารักษาพยาบาลของภรรยาน้อย มาเบิก ปลอมว่าเป็นของภรรยาหลวง เพื่อให้มีการอนุมัติอนุญาตได้เงินค่ารักษาพยาบาล ถือว่าเป็นการ รายงานเท็จ เพราะปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรทราบโดยชัดเจน ถือว่า ผิดวินัย ต่อมาต้องไม่กระทำการใด ที่เป็นการกระทำที่ข้ามสายงานการบังคับบัญชา ไม่เช่นนั้นจะผิดวินัยตามมาตรา 83 (2) ส่วนเรื่องร้องเรียน ไม่จำเป็นต้องร้องผ่านผู้บังคับบัญชาได้ แต่ถ้าเป็นการปฏิบัติงานต้องกระทำผ่านสายงานการบังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี อาจมีข้อยกเว้น ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้ สั่งให้กระทำ แต่ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายควรสำเนาเรียนแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงทราบ ด้วย หรือบางกรณี เราอาจได้รับการยกเว้นให้ปฏิบัติงานเป็นชั่วคราวชั่วคราวก็ได้ เช่น กรณีผู้บังคับบัญชา โดยตรงไปต่างประเทศ หรือลา ก็สามารถทำได้

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

6 วินัยต่อตนเอง

แนวทางการพิจารณาเรื่อง “ประพฤติชั่ว”

- เสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่การงาน
- สังคมรังเกียจ
- กระทำโดยเจตนา

ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

- กระทำความผิดอาญา
- จนได้รับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ให้จำคุกหรือหนักกว่าจำคุก (ม. 85 (6))

(เว้นแต่ประมาทหรือลหุโทษ)

แนวทางหากปฏิบัติแล้วทำให้เสื่อมเสียเกียรติ (ดูตามตำแหน่ง ยิ่งสูง เกียรติยิ่งมาก) สังคมรังเกียจมากกว่า ให้ดูที่เจตนา ปฏิบัติตนตามหลักวิญญูชน

สำนักมาตรฐานวินัยได้ออกหนังสือเวียนเมื่อปลายปีที่ผ่านมา เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ฉันคู่สาว ถือเป็นการสมยอมทั้งสองฝ่าย ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายโทษเท่ากัน ไม่แยกกันสอบเหมือนเมื่อก่อน นอกจากนี้ การพนันเป็นไปตาม พ.ร.บ.การพนัน ห้ามเล่นโดยเด็ดขาด มีทั้งประเภท ก ประเภท ข ถ้าเข้าประเภท ก ยังไงก็ผิดวินัยร้ายแรง เล่นเอาเงิน ไฮโล พนันม้า พนันบอล ผิดวินัยแน่นอน หวายเป็น คือ หว่ยใต้ดิน ที่ซื้อจากเจ้ามือ เล่นแชร์ ต้องตาม พ.ร.บ.การเล่นแชร์ พ.ศ. 2534 เพื่อไม่ให้ผิดวินัย ทั้งนี้ ต้องมีความรู้ ไม่ปฏิบัติตนผิดวินัย เพราะถือเป็นด่านแรก/พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้เรียบร้อย ให้ถูกต้อง

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ข้อควรคำนึง

- ความผิดวินัยไม่มีอายุความ
- การลงโทษต้องดำเนินการครบถ้วนตามกฎหมาย
- ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้
- สภาพการเป็นข้าราชการ
 - ขณะกระทำผิด
 - ขณะลงโทษ



ตราบใดมีเสียชีวิต พฤติกรรมที่เคยทำไว้ผิดวินัย สามารถถูกร้องเรียนได้เสมอ ถ้าจะร้องเรียนเรื่องวินัย สามารถทำได้เรื่อยๆ ตราบใดมีเสียชีวิต

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษ มีสิทธิ์ที่จะให้ตรวจสอบเรื่องที่ถูกฟ้อง/ ร้องเรียนเรื่องวินัยมาได้ โดยตั้งคณะกรรมการสอบ ถ้าพบว่า ไม่มีมูล เรื่องก็จบไป ถ้าพบว่ามีมูลต้องมาพิจารณาต่อว่าเป็นมูลความผิดวินัยร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ ในขั้นนี้ จะต้องแจ้งสิทธิ์ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าอาจกระทำผิดวินัย แค่นี้ได้ทราบสิทธิ์ของเค้า หรืออุทธรณ์ก็เช่นกัน

ผู้ส่งลงโทษ ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ (หรือเป็นหัวหน้าส่วนราชการ) มาตรา 57 ที่จะดำเนินการสืบสวน สอบสวน ทั้งนี้ ขณะที่กระทำความผิดหรือขณะลงโทษ ต้องมีสภาพเป็นข้าราชการ แต่ก็อาจมีข้อยกเว้นตามมาตรา 100

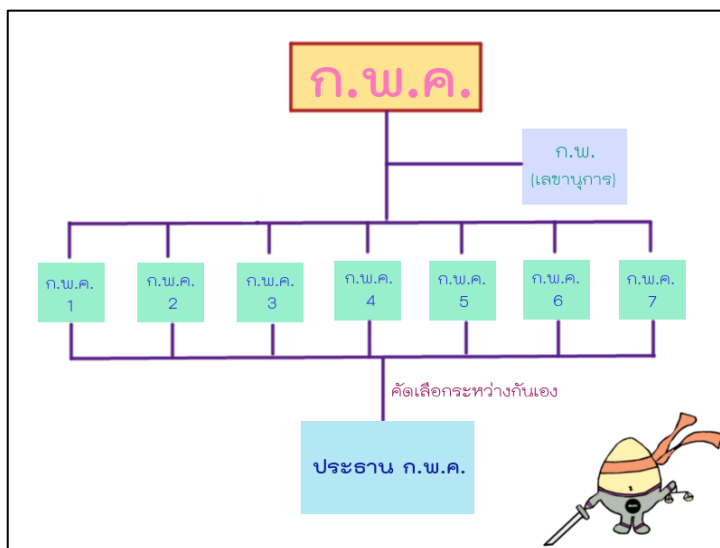
1.8 การพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หากข้าราชการแต่ละคนถูกร้องเรียน หรือถูกมีคำสั่งลงโทษทางวินัย นั้น ท้ายคำสั่งมีระบุว่าการข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิ์ที่จะอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษนั้น

1.9 โดยทั่วไป วินัยมี 5 ระดับ หรือ 5 สถานโทษ (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก : ภาค ตัด ลด ปลด ไล่อ) ถ้าโดนโทษเหล่านี้ เราต้องรู้ว่า เรามีสิทธิ์ขออุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษนั้น (นี่คือการอุทธรณ์)

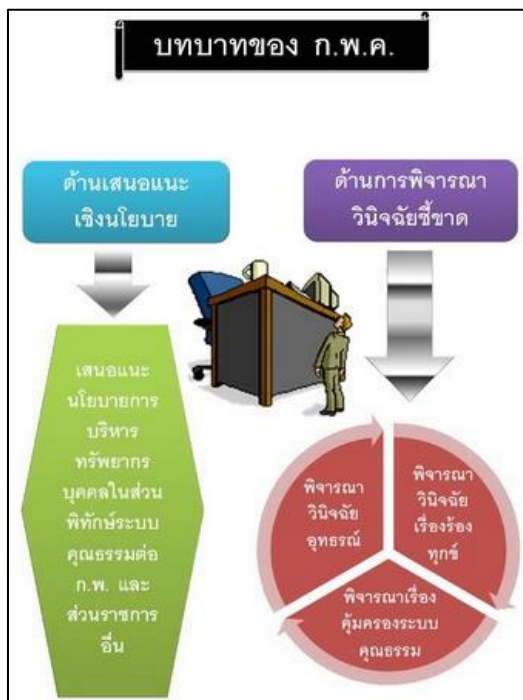
1.10 ความแตกต่างระหว่างการร้องทุกข์กับการอุทธรณ์ เพราะ ร้องทุกข์ เหตุต้องเกิดจากความคับข้องใจในการปฏิบัติต่อตน ต่อการปฏิบัติตัวเรา จากใคร เหตุนั้นเกิดจากผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะระดับไหนก็ได้ ระดับสูงก็ได้ หรือระดับเล็กก็ได้ เช่น ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้อำนวยการสำนัก หรือแม้แต่อธิบดี เช่น เมื่อมีการประเมินเงินเดือน ผู้อำนวยการสำนักเป็นคนประเมิน เราเห็นว่า เราน่าจะได้อีกมากกว่านี้ เราสามารถร้องทุกข์ได้

อุทธรณ์ คือ การขอให้ทบทวน พิจารณาใหม่ หรือรื้อฟื้นเรื่องขึ้น โดยองค์กรที่มีความเป็นกลาง

ก.พ.ค. มาจากการคัดเลือกผู้ที่เป็นผู้บริหารสูงและต้น มาจากสภา มีประธาน ก.พ.ค. 1 คน มีผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน² โดยกรรมการประจำทำงานเต็มเวลา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี โดยดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว และให้มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. ซึ่งที่มาของกรรมการ ก.พ.ค. มาจากกระบวนการคัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะมาพิจารณาเลือกกันเอง ให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. โดยคณะกรรมการคัดเลือก กรรมการ ก.พ.ค. มีที่มาจากองค์กรต่างๆ อาทิ ศาลปกครอง ศาลยุติธรรม คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นอิสระ เป็นกลาง มีความรู้และประสบการณ์สูง อันเป็นหลักประกันว่า จะสามารถคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาทำหน้าที่กรรมการ ก.พ.ค. ได้



² แหล่งข้อมูล องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ก.พ.ค. ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ https://t.ly/Q_6_2



อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 31 จะรับเรื่องอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัย และเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ มี 7 องค์คณะ ทั้งนี้ ถ้าท่านโดนโทษทางวินัย เราอยากแสดงความบริสุทธิ์ เราสามารถขออุทธรณ์ได้

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

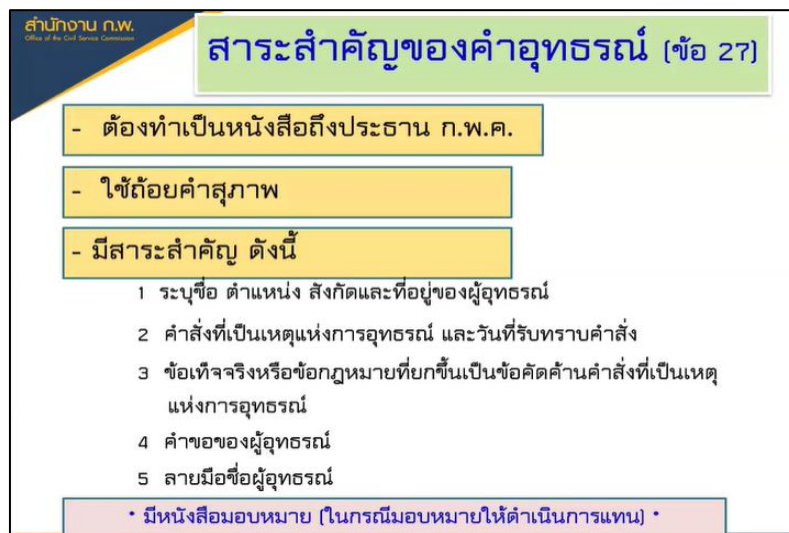


ถ้าผิดวินัยไม่ร้ายแรง สามารถอุทธรณ์ได้ ยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ แต่หากถูกโทษร้ายแรง เค้าจะไม่มีสภาพเป็นข้าราชการแล้ว แต่ยังมีสิทธิอุทธรณ์ ภายใน 30 วัน ที่ทราบเรื่อง ถ้าเกิน 30 วัน แล้วไม่ยื่น ก.พ.ค. จะจำหน่ายเรื่องออกจากระบบ เพราะฉะนั้น การถูกลงโทษทางวินัย แรงและไม่แรง สามารถอุทธรณ์ได้

นอกจากผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ยังมีบางคนที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ แล้วแต่กรณี เช่น ตามมาตรา 110 แต่มีกรณีต่อไปนี ที่สามารถอุทธรณ์ได้ ได้แก่ กรณีแรก เจ็บป่วย คือ ต้องเจ็บป่วยตามกฎหมาย คือ ต้องได้รับการบำบัดรักษาตัว ที่สถานพยาบาล เป็นต้น ตรงนี้สามารถอุทธรณ์ได้

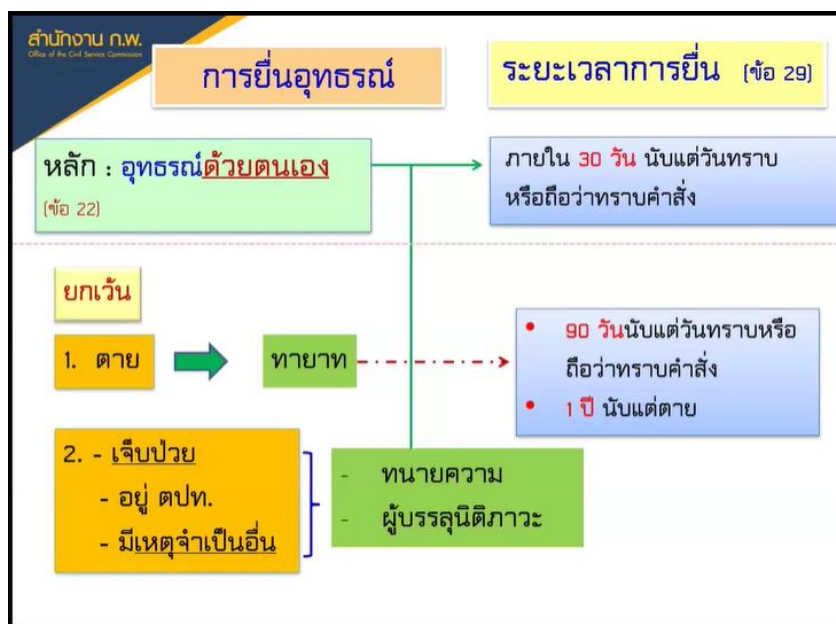
หย่อนประสิทธิภาพ คือ ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ถ้าได้ประเมินต่ำมาตลอด ก็สามารถมาอุทธรณ์ได้ หย่อนความสามารถคือ เจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานได้ เช่น เป็นสุราเรื้อรัง ประชาชนมาติดต่อ ปฏิบัติงานไม่ได้ราบรื่น หรือ มีมลทินมัวหมอง คือ ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนออกมาว่า ไม่ผิดวินัยร้ายแรง แต่ถ้าอยู่ต่อไปจะก่อให้เกิดมลทินมัวหมอง ทั้งนี้ กรณีนี้ คือ ถูกจำคุกโดยประมาท ไม่ได้มีเจตนา ต่างจากการกระทำผิดที่ผิดวินัย เพราะเจตนา

การอุทธรณ์ หากเราอยากอุทธรณ์ ในหนังสืออุทธรณ์ ต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้



ข้อ 3 คือ ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ม่คำสั่งเป็นเหตุ

ขั้นตอนการยื่นอุทธรณ์ ถ้าส่งทางไปรษณีย์ ดูที่วันประทับตราจากไปรษณีย์ต้นทาง ต้องไม่เกิน 30 วัน หรือการลงนามรับทราบคำสั่งก็ต้องไม่เกิน 30 วัน (เกินไปวันเดียวก็ไม่ได้แล้ว) ถ้าติดเสาร์ อาทิตย์ เราต้องถือว่าให้ประโยชน์ ให้นับเฉพาะวันที่เปิดทำการเป็นวันแรก



ถ้าผู้อุทธรณ์ตาย เปิดสิทธิ์ให้ทายาทมาอุทธรณ์ได้ด้วย โดยมีระยะเวลาต่างกัน ภายใน 90 วัน นับจากวันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง หรือกรณีเจ็บป่วย อยู่ต่างประเทศ หรือเหตุจำเป็นอย่างอื่น (หรือกำลังเดินทางมายื่น และประสบอุบัติเหตุ ฯลฯ) ก็อาจให้ทนายมายื่นแทนได้

การส่งทางไปรษณีย์ เน้นเฉพาะไปรษณีย์ไทย ถ้าเน้นพวกส่งผ่านบริษัทOutsource
จะได้อยู่ภายในกำหนด

```
graph TD; A[สำนักงาน ก.พ. <br/> Office of the Civil Service Commission] --> B[วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง ข้อ 31]; B --> C[ผู้อุทธรณ์อาจถอนอุทธรณ์ในเวลาใด ๆ <br/> ก่อนมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ข้อ 33]; C --> D[วิธีการ]; D --> E[ผล]; E --> F[ให้ส่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ ข้อ 34];
```

The flowchart illustrates the process for receiving a refund of a purchase price (ข้อ 31). It begins with the Office of the Civil Service Commission (สำนักงาน ก.พ.). The process then moves to the date of receiving the order (วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง ข้อ 31). From there, the appellant (ผู้อุทธรณ์) can withdraw the appeal at any time before a decision is made (ข้อ 33). The process then follows the method (วิธีการ) and the result (ผล), which is to remove the appeal from the system (ให้ส่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ ข้อ 34).

เวลาถอนอุทธรณ์ ให้ใส่เหตุผลด้วย ทำไมจึงขอถอนอุทธรณ์ ถอนเวลาใดก็ได้ ก่อนที่ ก.พ.ค. จะมีคำวินิจฉัย

อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. (มาตรา 120)

The diagram illustrates the process of a complaint to the Ombudsman for the Civil Service Commission (ก.พ.ค.). It starts with a central box labeled 'อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. (ม.120)'. This box is surrounded by six circles representing different aspects of the process: 'ไม่รับอุทธรณ์' (Not receiving appeal), 'ยกอุทธรณ์' (Dismiss appeal), 'แก้ไขคำสั่ง' (Revise order), 'ยกเลิกคำสั่ง' (Revoke order), 'ให้เยียวยาความเสียหาย' (Provide compensation for damage), and 'ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม' (Take any other action for the benefit of justice).

การร้องทุกข์และการร้องเรียน

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ความหมาย

“ร้องทุกข์”

การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงาน
สัมพันธ์ ในการบริหารงานบุคคล
ที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือน
สามัญ ที่จะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติ
หรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือการ
สั่งพักหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการ
ของผู้บังคับบัญชา หรือแก้ความคับข้องใจ
ของผู้ร้องทุกข์

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

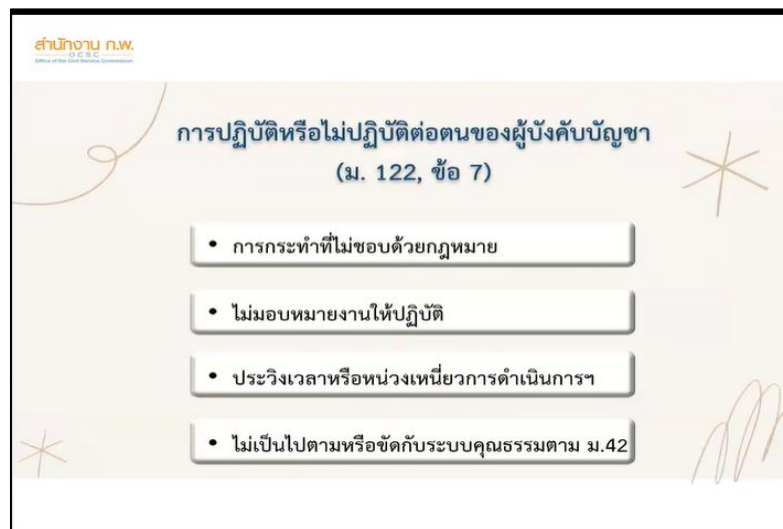
การร้องเรียน

ความหมาย : การที่ประชาชนบอกเล่าเรื่องราวต่อหน่วยงาน
ของรัฐเพื่อขอให้ช่วยเหลือ แก้ไข บรรเทาความเดือดร้อนหรือ
ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม
อากร้องเรียนเป็นบัตรสนเท่ห์

การร้องทุกข์ต่างจากการร้องเรียน คือ การร้องทุกข์ คือ ได้รับทุกข์ที่เกิดจากตนเอง แต่หากเห็นความไม่ยุติธรรม เป็นประชาชน หรือข้าราชการทั่วไป เราสามารถร้องเรียนได้ (ทุกข์ไม่ได้เกิดจากเรา) จะร้องเรียนไปที่หน่วยราชการต้นสังกัดของข้าราชการที่เราร้องเรียนก็ได้ หรือ จะร้องเรียนไปยัง ก.พ. ก็ได้



เหตุแห่งการร้องทุกข์ จะเป็นเหตุทั่วไปหรือเหตุตามกฎหมายก็ได้ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา รวมถึง หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน ผอ.สำนัก อธิบดี ฯลฯ และต้องดูก่อนว่าเหตุแห่งทุกข์ อยู่ที่ไหน เราจะยื่นขึ้นเหนือขึ้นไป ต้องยื่นให้ถูกต้องด้วย โดยทั่วไป เหตุตามกฎหมาย มี 2 กรณี ได้แก่ ถูกสั่งพักราชการ คือ ตำแหน่งยังอยู่ แต่ถูกสั่งให้ออกไว้ก่อน สามารถร้องทุกข์ได้ นับจากมีคำสั่งให้ถูกให้ออก หรือ ถูกให้พักจากราชการ ถ้าวางพ้น 1 ปี การสอบสวนยังไม่เสร็จ และเราเห็นว่า เราไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน เราสามารถขอร้องทุกข์ได้



การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ข้อ 7) ได้แก่ การออกกฎ คำสั่ง ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดย (1) ไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ (2) ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (3) ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการอันเป็นสาระสำคัญ (4) ไม่สุจริต (5) เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (6) มีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร (6) ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ

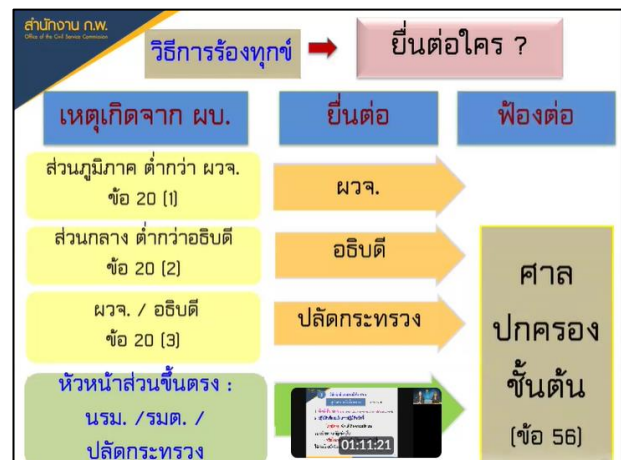
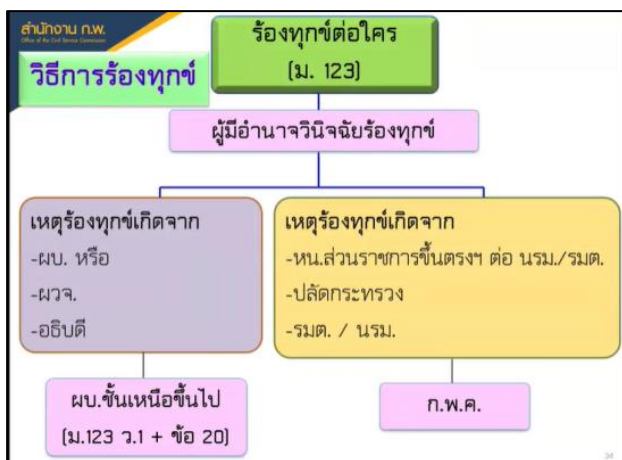
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

กรณีไม่เป็นไปตาม/ขัดกับระบบคุณธรรมตาม ม.42

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. นี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

1. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน
3. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง
4. การดำเนินการทางวินัย
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

กรณีการร้องเรียน อาทิ การไม่มอบหมายงาน (คือ ไม่มอบหมายเลย หรือ มอบหมายไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) การประวิงเวลา หรือ การกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นไปตาม/ขัดกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 42 ทั้งนี้ ถ้าไม่ใช่ข้าราชการไม่มีสิทธิ์ร้องทุกข์ ต้องไปใช้ระเบียบของตนเอง เช่น หากเป็นพนักงานราชการ ก็ต้องใช้กฎหมายของพนักงานราชการ เป็นต้น และไม่สามารถร้องทุกข์แทนเพื่อนได้



ทั้งนี้ ถ้าร้องต่อ ก.พ.ค. แล้ว ไม่พอใจ ก็ใช้สิทธิฟ้องศาลได้ หรือ ถ้าไม่พอใจคำร้องทุกข์ สามารถขอถอนได้ ตามข้อ 14 แห่ง กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ที่ระบุว่า “ผู้ร้องทุกข์อาจถอนคำร้องทุกข์ที่ยื่นไว้แล้วในเวลาใด ๆ ก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดในเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ การถอนคำร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ แต่ถ้าผู้ร้องทุกข์ถอนคำร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์บันทึกไว้ และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน เมื่อมีการถอนคำร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์อนุญาต และสั่งจำหน่ายคำร้องทุกข์ออกจากสารบบ”

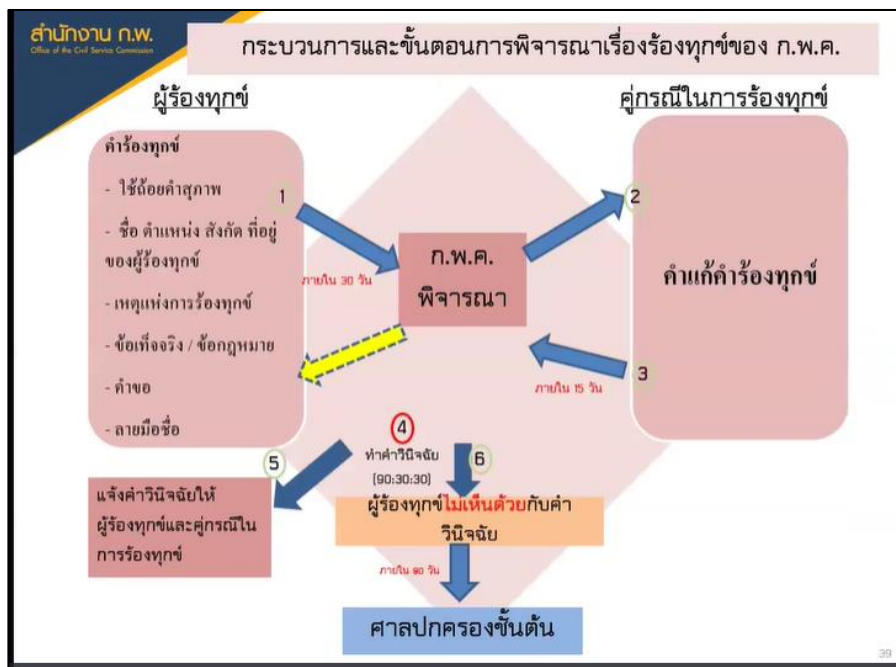
ตามมาตรา 124 ระบุว่า ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้

ผู้ร้องทุกข์ได้ และในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องทุกข์ก็ได้

ทั้งนี้ ประชาชนทั่วไป ไม่สามารถมาร้องทุกข์ไม่ได้ เพราะไม่มีคุณสมบัติ

ความแตกต่างระหว่างอุทธรณ์และร้องทุกข์

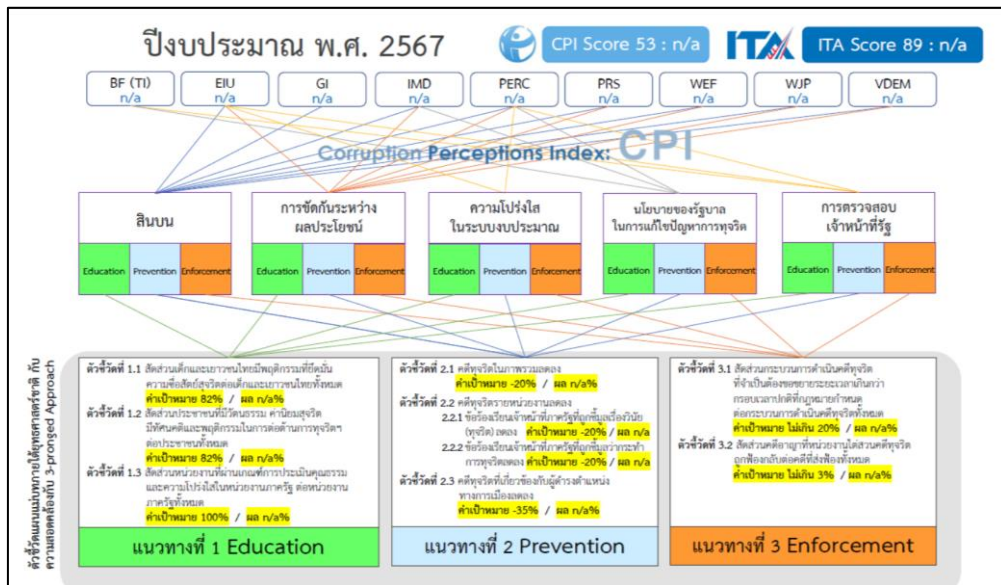
อุทธรณ์ไปศาลปกครองสูงสุด แต่ร้องทุกข์ไปศาลปกครองชั้นต้น



หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อได้ที่ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ที่หมายเลข 0 2547-1000 ต่อ 6980 หรือ 6981 และมี ก.พ.ค. นิวส์ เป็นนิตยสาร มีกรณีศึกษาทั้งร้องทุกข์ ฟังขึ้น ฟังไม่ขึ้น มีหมด เข้าไปศึกษาได้ที่หน้าเว็บไซต์ www.mspsc.ocsc.go.th

7. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องการเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสลิป (Analog) สู่ออนไลน์ (Digital) และการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

1.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 ด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤตินิยม (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดหลัก คือ ยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสู่ระดับที่ 73 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 20 ของโลก ภายในปี พ.ศ. 2580 ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าว ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ แผนย่อยด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยม และแผนย่อยด้านการปราบปรามการทุจริต



1.2 อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention Against Corruption: UNCAC) ได้วางหลักการสำหรับการป้องกันการทุจริตและวิธีการเพื่อบรรลุป้าหมายดังกล่าวโดยให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในรัฐภาคี โดยรัฐภาคีจะต้องกำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งในหมวด 2 มาตรการต่อต้านการทุจริต (Preventive measures) ได้ระบุถึงพันธกรณีของรัฐภาคีที่จะต้องจัดทำนโยบายป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและเอกชน ตั้งแต่การจัดตั้งองค์กรพิเศษ เพื่อการต่อต้านการทุจริต นโยบายและแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.3 จรรยาบรรณระหว่างประเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (APEC Conduct Principles for Public Officials) ในการประชุมสุดยอดผู้นำ APEC ครั้งที่ 15 เมื่อปี พ.ศ.2549 ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม ที่ประชุมได้กำหนดให้รัฐสมาชิกต้องส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐของแต่ละประเทศ ภายใต้หลักการ ดังนี้

APEC Conduct Principles for Public Officials จรรยาบรรณระหว่างประเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ต่อ)

ในการประชุมสุดยอดผู้นำ APEC ครั้งที่ 14 เมื่อปี พ.ศ. 2549 ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม ที่ประชุมได้กำหนดให้รัฐสมาชิกต้องส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐของแต่ละประเทศ ภายใต้หลักการ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเคารพและยึดมั่นในรัฐธรรมนูญหรือหลักกฎหมายของประเทศ กฎหมายต่างๆ รวมถึงบรรทัดฐานทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ใช้ภายในประเทศของตน
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องใช้ตำแหน่งทางราชการของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้นและต้องไม่ใช้ตำแหน่งเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือให้ผู้อื่น
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่รับของขวัญ หรือความช่วยเหลือ หรือผลประโยชน์ใดๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติหน้าที่หรือการไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจทำให้มีการบงกชหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการพิจารณาตัดสินของตน
4. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปกป้องและรักษาเงิน ทรัพย์สิน และบริการต่างๆ ของทางราชการ และจะต้องใช้ทรัพย์สินสมบัติและบริการของทางราชการเหล่านี้เพื่อวัตถุประสงค์ของทางราชการเท่านั้น
5. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเปิดเผยข้อมูลที่ได้มาจากการดำรงตำแหน่งและหน้าที่ทางราชการเพื่อใช้ประโยชน์ในทางเศรษฐกิจตามบรรทัดฐานความโปร่งใส แต่จะต้องเป็นข้อมูลที่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการแล้วเท่านั้น



Asia - Pacific
Economic Cooperation
Conduct Principles
for Public Officials

APEC Conduct Principles for Public Officials จรรยาบรรณระหว่างประเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ต่อ)



Asia – Pacific
Economic Cooperation
Conduct Principles
for Public Officials

6. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง รวมถึงเมื่อปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในทางการเมืองหรือกิจกรรมอื่น ๆ

7. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจจะมีผลให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับผลประโยชน์ทางการเงิน หรือการได้มาซึ่งตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือผลประโยชน์ทางการเงิน การค้า หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันที่ขัดแย้ง หรืออาจทำให้เห็นอย่างมีเหตุผลว่าขัดแย้งกับหน่วยงาน และ/หรืองานในหน้าที่ของตน

8. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเคารพและปฏิบัติตามระบบและมาตรการที่ถูกออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการรายงานการกระทำคอร์รัปชันต่อผู้มีอำนาจในการดำเนินการ และหากการดำเนินการดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รายใด จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการนั้นด้วย

9. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรายงานต่อผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องการกระทำต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติราชการ เช่น การทำงานจ้างอื่นๆ การลงทุนทางการเงินหรือที่เกี่ยวข้อง สินทรัพย์ ของขวัญของกำนัล หรือสิทธิพิเศษอื่นๆ

10. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายหรือตามนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อว่าหลังจากลาออกจากตำแหน่งราชการแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่รับประโยชน์ที่ไม่สมควรได้จากการทำงานที่เคยมียุติตำแหน่งอยู่ก่อนหน้านั้น

8

1.4 เริ่มต้นที่การทำความเข้าใจกรณีตัวอย่าง “ผิดหรือถูกอยู่ที่เวลา”

1.4.1 กรณีการฮั้วสามยุค

(1) ยุคที่ 1 ฮั้วชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกา 297/2501) คำพิพากษาย่อสั้น: สัญญาให้ค่าตอบแทนโดยมีข้อตกลงให้โจทก์ยื่นประมูลสูงกว่าจำเลยเพื่อที่จำเลยจะได้รับประมูลนั้นเป็นแต่เพียงล่อให้ผู้ให้ประมูลเห็นว่าจำเลยเป็นผู้ให้ราคาต่ำที่สุดเท่านั้น เป็นนโยบายของการประมูล ไม่ใช่ล่อลวงให้หลงเชื่อ ผู้ให้ประมูลย่อมต้องใช้วิจารณญาณของตนประกอบด้วย และมีสิทธิที่จะให้หรือไม่ให้ผู้ประมูลยื่นต่ำ สัญญาระหว่างโจทก์จำเลยดังกล่าวใช้ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี เป็นเพียงพาณิชย์โยบายใช้บังคับกันได้

(2) ยุคที่ 2 ฮั้วจัดต่อความสงบเรียบร้อย (ฎีกา 2022/2519) คำพิพากษาย่อสั้น : ห้างหุ้นส่วนจำกัด น. และบริษัทอื่นๆ ตกลงกับจำเลยจะไม่ประมูลสร้างทางแข่งกับจำเลย โดยจะเกลี้ยย่นประมูลราคาให้สูงกว่าราคาที่จำเลยยื่นประมูล และจำเลยสัญญาจะจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ ดังนี้ ข้อตกลงดังกล่าว ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เพราะมีการจำกัดราคาไม่ให้คนอื่นมาแข่งขันในราคาต่ำกว่าที่จำเลยยื่น เพื่อให้จำเลยเป็นผู้รับประมูล กรมทางหลวงหลงเชื่อว่ามีประมูลกันจริงและต้องจ่ายเงินไป เพราะจำเลยกับพวกหลอกลวงกระทำการโดยไม่สุจริต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือร่วมกันบิบบังคับเอาเงินของรัฐโดยไม่สุจริต ย่อมทำให้รัฐเสียหาย เมื่อจำเลยจ่ายเช็คพิพาทให้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัด น. ตามข้อตกลงไม่ประมูลสร้างทางแข่งกันดังกล่าว หนี้ตามเช็คพิพาทจึงเกิดจากสัญญาอันมีวัตถุประสงค์เป็นการขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113 โจทก์รับโอนเช็คพิพาทจากห้างหุ้นส่วนจำกัด น. โดยรู้ถึงมูลค่าหนี้ดังกล่าวแล้วนำเช็คพิพาทมาฟ้องจำเลย เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต จึงไม่มีอำนาจฟ้อง (ประชุมใหญ่ครั้งที่ 19/2519)

(3) ยุคที่ 3 ฮั้วผิดกฎหมาย (พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2542) ความผิดบุคคลทั่วไป (มาตรา 4 ถึงมาตรา 9) ความผิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 10 ถึงมาตรา 13) มีทั้งโทษจำคุกและปรับ

1.4.2 กรณีการค้ามนุษย์

ตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 มาตรา 65 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ถือว่าผิดกฎหมายการค้ามนุษย์

(1) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วยงาน เหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยใช้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด ในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล

(2) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วยงาน เหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

1.4.3 กรณีการค้ามนุษย์/ค้าทาส

(1) กฎหมายตราสามดวง “พระอัยการทาส” เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับลักษณะทาส 7 ประการ ได้แก่ ทาสที่เกิดในเรือนเบี้ย ทาสได้มาข้างบิดามารดา ทาสมีผู้ให้ ทาสที่ได้ช่วยเหลือเมื่อต้องโทษทัณฑ์ ทาสที่เลี้ยงดูมาในยามข้าวยากหมากแพง ทาสเชลย และทาสสินไถ่ การตกเป็นทาสประเภทต่างๆ การตั้งค่าตัว การไถ่ถอน การปฏิบัติตน สิทธิหน้าที่ของทาสประเภทต่างๆ ระหว่างทาสกับนายเงิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ รวมทั้งกำหนดว่า ทาสคือคนของพระมหากษัตริย์ ที่นายเงินจะลงโทษถึงตายไม่ได้

(2) ความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” ตามมาตรา 6 กับ “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ตามมาตรา 6/1 เป็นการกระทำกับมนุษย์ทุกคน ดังนี้

(2.1) “ความผิดฐานค้ามนุษย์” ตามมาตรา 6 จะต้องมียอดประกอบครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้ (1) มีการกระทำ เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วยงาน เหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ (2) มีวิธีการ ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ให้ผลประโยชน์อื่น และ (3) มีการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ 8 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การค้าประเวณี รูปแบบที่ 2 สืบถามกร รูปแบบที่ 3 แสวงหาประโยชน์ทางเพศอื่น รูปแบบที่ 4 เอาคนลงเป็นทาส รูปแบบที่ 5 นำคนมาขอราน รูปแบบที่ 6 ตัดอวัยวะเพื่อการค้า รูปแบบที่ 7 บังคับใช้แรงงานหรือบริการ (มาตรา 6/1) และรูปแบบที่ 8 การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีด ทั้งนี้ถ้ากระทำกับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มียอดประกอบ 2 ข้อ (1) + (3)

(2.2) “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ตามมาตรา 6/1 จะต้องมียอดประกอบ ดังนี้ (1) ข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ (2) โดยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้กลัว 2) ขู่เข็ญ 3) ใช้กำลังประทุษร้าย 4) ยึดเอกสารสำคัญ 5) นำภาระหนี้ผูกมัด การกระทำที่คล้ายคลึงตาม 1) – 5)

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ไม่ใช่ความผิดฐานค้ามนุษย์ แต่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รูปแบบที่ 7 จะกลายเป็น “ความผิดฐานค้ามนุษย์” หากพบข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบ (1) + (2) ร่วมด้วย หากเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกลายเป็น ความผิดฐานค้ามนุษย์ เมื่อพบข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบ (1) ร่วมด้วย

(3) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal declaration of Human Rights 10 ธันวาคม พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948) ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ได้มีข้อมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลก และเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

(3.1) ข้อ 4 บุคคลใดจะตกอยู่ในความเป็นทาส หรือสภาวะจำยอมไม่ได้ ทั้งนี้ห้ามความเป็นทาส และการค้าทาสทุกรูปแบบ

(3.2) ข้อ 5 บุคคลใดจะถูกระทำการทรมานหรือการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีไม่ได้

(3.3) ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมาย เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ และจากการยุยงให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

1.4.4 กรณีพลทหารรับใช้

(1) กฎเสนาบติกระทรวงกลาโหม ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน รศ.131 (พ.ศ.2455) ข้อ 49-57 ได้กำหนดเกี่ยวกับทหารรับใช้ประจำตัวนายทหาร โดยให้ทหารชั้นสัญญาบัตรสามารถมีทหารรับใช้ประจำตัวและให้อำนาจลงโทษทหารรับใช้ได้ รวมทั้งยังกำหนดให้ทหารรับใช้มีหน้าที่รับใช้ภรรยาและบุตรในกิจการบ้านเรือนของทหารชั้นสัญญาบัตรดังกล่าวอีกด้วย ซึ่งปัจจุบันยังปรากฏข้อเท็จจริงว่า มีการร่นาทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ไปรับใช้นายทหารยศสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎดังกล่าวอาจขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน และขัดต่อหลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์

(2) ยกเลิกระเบียบ “ทหารรับใช้” กรณีทำร้ายร่างกายทหารรับใช้ กรณีอดีตทหารหญิงซึ่งได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการในคณะกรรมการวิสามัญศึกษาที่หนึ่ง แต่กลับถูกนำตัวไปช่วยงานที่บ้านพักของเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงรายหนึ่ง ผู้อยู่ระหว่างช่วยราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 5 ส่วนหน้า โดยระหว่างช่วงเวลา 2 ปี ที่ทหารหญิงผู้เสียหายทำหน้าที่ดูแลรับใช้ภายในบ้านเจ้าหน้าที่ตำรวจรายดังกล่าว ได้ถูกทำร้ายร่างกายจนได้รับบาดเจ็บรุนแรงหลายครั้ง ประกอบกับมีผู้ร้องเรียนอีกรายระบุว่า กฎเสนาบติกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2455 ข้อ 49-57 ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน จึงขอให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ตรวจสอบ

(3) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) พิจารณาแล้วเห็นว่าด้วยปรากฏข้อเท็จจริงว่า การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการภายในตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มีผลให้ไม่มีอัตรากำลังพลตำแหน่ง “ทหารรับใช้” อีกต่อไป แต่มีการจัดกำลังพลตำแหน่ง “พลทหารบริการ” ขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสุขภิบาลและดูแลพื้นที่ในหน่วย รวมทั้งภารกิจอื่นตามแต่ต้นสังกัดอนุญาตเป็นครั้งคราว เช่น การช่วยเหลืองานนายทหารชั้นผู้ใหญ่ซึ่งเกษียณราชการไปแล้ว เป็นต้น โดยที่อาจนำทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นพลทหารบริการในหน่วยด้วย นอกจากนั้นการนำพลทหารไปรับใช้นายทหารในภารกิจส่วนตัว เป็นการละเมิดสิทธิ ซึ่งกฎเสนาบติดังกล่าวเป็นช่องว่างที่ให้อำนาจแก่นายทหารระดับสูง สุ่มเสี่ยงต่อการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และขัดต่อกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)

(4) นอกจากนี้ ยังมีกรณีการลักลอบเข้าพื้นที่อุทยานแห่งชาติ กรณีการติดตั้งป้ายหาเสียงเลือกตั้ง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายป้ายโฆษณาบนทางสาธารณะ เป็นต้น

1.4.5 ปรับฐานความคิดแก้ทุจริตด้วยกลยุทธ์ Three-Pronged Approach

(3 PA) การพัฒนาการของสมอง 3 ส่วน ดังนี้ (1) สมองส่วนหลัง (Reptilian) คือ สมองตะกวด ใช้สัญชาตญาณ (500 ล้านปี) ทำหน้าที่เพื่อการอยู่รอดของชีวิต (2) สมองส่วนกลาง (Mammalian) คือ สมองสุนัข เป็นศูนย์อารมณ์ (300 ล้านปี) ทำหน้าที่ด้านอารมณ์ ความจำระยะยาว แรงจูงใจเพื่อการอยู่ร่วมกันเป็นฝูง และ (3) สมองส่วนหน้า (Neocortex) คือ สมองมนุษย์ เป็นศูนย์เหตุผล (100 ล้านปี) มีสติปัญญา รู้ตน รู้เขา รู้ควมคุมตน มีศีลธรรม มีน้ำใจ เพื่อการอยู่อย่างมีความหมาย เชื่อมโยงไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ การทำความเข้าใจ เรื่องการทุจริตต่อหน้าที่ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interests : COI) และจริยธรรมจะต้อง ใช้สมองส่วนหน้า ดังนั้นการฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์แยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม แล้วยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะก่อให้เกิดผลหรือการ แสดงออกทางพฤติกรรมโดยอัตโนมัติ

ทั้งนี้ Three-Pronged Approach (3 PA) สรุปลได้เป็นมาตรการและแนวทาง ในด้านการให้ความรู้ การป้องกันและการปราบปราม หรือการบังคับใช้กฎหมายนั่นเอง

1.4.6 แนวคิดในการแก้ไขปัญหาการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ ทั้งทางโลก และ ทางธรรม การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งทางสังคม แนวคิดที่ว่าด้วยทรัพย์สินส่วนกลางในสังคมสงฆ์ พระพุทธเจ้า ไม่ทรงนำระบบกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนตัวเหมือนอย่างระบบทรัพย์สินแบบอุบาสก อุบาสิกา มาใช้กับ สังคมสงฆ์ แต่ทรงนำระบบทรัพย์สินส่วนกลางซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ทรงนำมาใช้ในสังคมสงฆ์

(1) แนวความคิดที่ว่าด้วยทรัพย์สินส่วนกลางในสังคมสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงนำ ระบบทรัพย์สินส่วนกลางมาใช้ในสังคมสงฆ์ เพื่อให้ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน ป้องกันความขัดแย้ง แก่งแย่ง และการขาดแคลน ทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อสร้างคุณธรรมหรือความเสมอภาคเท่าเทียมกันอีกด้วย โดยเริ่มต้นจาก การสละทรัพย์สินส่วนตัว ซึ่งเป็นการนับหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ ก่อนบวชต้องสละฐานะ ยศ ตำแหน่งหน้าที่ ความ เป็นเครือญาติ วงศ์ตระกูล และทรัพย์สินส่วนตัวทิ้งให้หมด และฝากชีวิตไว้กับสังคมสงฆ์ส่วนรวม ทำให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่แสวงหาเพื่อสะสม เป็นการมิใช่สอยเท่าที่จำเป็น และถ้ามีส่วนที่เหลือก็สละเข้ากองกลางเพื่อเผื่อแผ่คนอื่นที่ยังขาดแคลน

(2) ทรัพย์สินของสงฆ์ หมายถึง วัตถุสิ่งของที่ถวายแก่สงฆ์ทั่วไปทั้งหมด เป็น ของสงฆ์ทั้ง 4 ทิศ โดยไม่เจาะจงให้ภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง เป็นการให้เพื่อให้ตกเป็นของส่วนกลางของสงฆ์ ซึ่งก็ แล้วแต่สงฆ์จะตกลงใช้สอยร่วมกัน โดยหลักการคือ ภิกษุสงฆ์เป็นผู้มีสิทธิ์และถือกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินร่วมกัน

ทรัพย์สินของสงฆ์มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) อนุภินันท์ หมายถึงของเบา เช่น บิณฑบาต เกสซ์ สัตว์บริวาร เป็นต้น เป็นของที่แจกจ่ายกันได้ โดยแต่งตั้งภิกษุเป็นตัวแทนสงฆ์ในการแจกจ่าย แบ่งปัน 2) ครุภินันท์ หมายถึงของหนัก ตามพระบาลีมี 5 หมวด ได้แก่ 1. พื้นดินและของปลูกสร้างเป็นอาราม ตลอดจนถึงต้นไม้ 2. พื้นดินและของปลูกสร้างเป็นวิหาร กุฏิที่อยู่ 3. ของที่เป็นตัวเสนาสนะ เช่น เติงย พุก หมอน 4. เครื่องโลหะที่เป็นภาชนะและเครื่องมือ และ 5. เครื่องสัมภาระสำหรับเสนาสนะและเครื่องใช้ เป็นของที่ห้ามแจก กันเป็นของส่วนตัว ให้ตกเป็นของสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อการใช้สอยร่วมกัน

(3) ทางโลกเกิดรัฐสมัยใหม่ มีองค์ประกอบของรัฐ ประชากร รัฐบาล มีอาณาเขต และมีอธิปไตย

(4) ระบบคิดฐานสอง (Binary Thinking) เป็นระบบเลขที่มีสัญลักษณ์เพียง สองตัว คือ 0 (ศูนย์) กับ 1 (หนึ่ง) สอดคล้องกับการทำงานระบบ Digital ที่มีลักษณะการทำงานภายในเพียง 2 จังหวะ คือ 0 กับ 1 หรือ ON กับ OFF ตัดเด็ดขาด (discrete) ปรับฐานคิดรู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม

1.4.7 แนวความคิดพื้นฐานว่าด้วย “ประโยชน์สาธารณะ” ได้แก่ รัฐโดยองค์กร ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ แต่ในกรณี ที่ประโยชน์ส่วนตัวของเอกชนไม่สอดคล้องกับประโยชน์สาธารณะจะต้องให้ประโยชน์สาธารณะอยู่เหนือ ประโยชน์ส่วนตัวเอกชน

(1) สถานะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสัมพันธ์กับรัฐ 2 สถานะ ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นบุคคลที่ทำงานให้กับรัฐหรือเป็นตัวแทนของรัฐ และทำอะไรก็ตามตามกฎหมายหรือมีกฎหมายให้อำนาจ การปฏิบัติหน้าที่/การอนุมัติ อนุญาต/การใช้ดุลยพินิจ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือประโยชน์ส่วนรวม (2) เอกชน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐคือเอกชนคนหนึ่ง จะทำอะไรก็ได้ ถ้าไม่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือมีกฎหมายห้าม มุ่งหาแสวงหา กำไร/ผลประโยชน์ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ตนเองหรือพวกพ้อง ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสัมพันธ์กับรัฐ 2 สถานะดังกล่าว ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องสามารถแยกเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ และห้ามการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(2) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่รัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณา ตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง เป็นเหตุหรืออาจเป็นเหตุทำให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถใช้ดุลยพินิจ หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม หน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างเต็มที่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งน่าจะเชื่อว่าบุคคลนั้นจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเองที่เกี่ยวข้องอยู่มากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งเป็นโอกาส ช่องว่างในการทุจริตคอร์รัปชัน

(3) องค์ประกอบการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ได้แก่ บุคคลนั้นมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ส่วนรวมในเรื่องนั้นๆ มีประโยชน์ส่วนตัว อาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดก็ได้ / ทรัพย์สินหรือประโยชน์ของบุคคลอื่น เกิดสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ขัดกัน (มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง) โดยได้กระทำการ/ตัดสินใจ/ใช้ดุลยพินิจ อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ลักษณะพิเศษมิได้หมายถึงการทุจริตเสมอไป (จริยธรรม ไม่เหมาะสม ไม่สมควรกระทำ ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย / อาจผิดวินัย ประโยชน์ทับซ้อน ผิดจริยธรรม เป็นบ่อเกิดของการทุจริต ผิดวินัย/อาญา ทุจริตต่อหน้าที่ ผิดจริยธรรม มีประโยชน์ทับซ้อน ผิดกฎหมายโดยตรง มีบทลงโทษชัดเจน ผิดทั้งอาญาและวินัย) เป็นต้น

(4) ความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อน และการทุจริตต่อหน้าที่

ผลประโยชน์ทับซ้อน	การทุจริตต่อหน้าที่	
- เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ - ผู้พ้นจากตำแหน่งหรือพ้นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น การทำงานหลังเกษียณ (ตามบทบัญญัติมาตรา 127 หรือการรับทรัพย์สิน มาตรา 128)	สถานะ	เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
มีทั้ง มีและไม่ต้องมี หรือใช้อำนาจหน้าที่ 1. กรณีมีอำนาจหน้าที่ เช่น การเป็นคู่สัญญา 2. กรณีที่ไม่ต้องมีอำนาจหน้าที่ เช่น การรับประโยชน์ต่างๆ	อำนาจหน้าที่	ต้องมีหรือใช้อำนาจหน้าที่
ตนเอง/ผู้อื่นได้ประโยชน์	ประโยชน์	ตนเอง/ผู้อื่นได้ประโยชน์
มี/ไม่มีเจตนาทุจริตก็ได้	เจตนาทุจริต	มีเจตนาทุจริต

(5) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interests) ปรับฐานความคิด ระบบคิด คิดเป็น คิดแยกแยะ มี 2 แบบ ได้แก่ ระบบคิดแบบอนาล็อก และระบบคิดแบบดิจิทัล ดังนี้

(5.1) ระบบคิดแบบอนาล็อก (ANALOG) คือ การยอมรับกับคำพูดที่ว่า “ทุจริตบ้างไม่เป็นไร ถ้าเราได้ประโยชน์” ไม่สามารถแยกประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์ทับซ้อน/สินบน/คอร์รัปชัน รวมทั้ง ระบบอุปถัมภ์ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างไม่ถูกต้อง เอาวัสดุ ครุภัณฑ์หลวงไปใช้ที่บ้าน เอารถยนต์หลวงมาใช้ธุระส่วนตัว เอาโทรศัพท์หลวงมาใช้ติดต่อธุระส่วนตัว เอาอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน ใช้น้ำประปาหลวงมาล้างรถส่วนตัว เป็นต้น

(5.2) ระบบคิดแบบดิจิทัล (DIGITAL) คือ ไม่ยอมรับกับคำพูดที่ว่า “ทุจริตบ้างไม่เป็นไร ถ้าเราได้ประโยชน์” แยกประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวม เห็นประโยชน์สาธารณะมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ไม่นำวัสดุครุภัณฑ์หลวงไปใช้ที่บ้าน ไม่ใช้รถหลวงในเรื่องส่วนตัว ไม่ใช้โทรศัพท์หลวงโทรธุระส่วนตัว ไม่นำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน และไม่รับของขวัญจากผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

(6) ระบบคิดฐานสองกับการแก้ปัญหาในสังคม โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

(6.1) พระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ.2535 กรณีติดตั้งป้ายโฆษณา มาตรา 49 ก่อสร้าง ตัดแปลงเอกสาร หรือติดตั้งป้ายโฆษณาโดยไม่ได้รับอนุญาต ระวังโทษจำคุกไม่เกินสาม เดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(6.2) พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2560 มีผลบังคับใช้เดือนกุมภาพันธ์ 2560 ครอบครองสิ่งล่อล่ำนํ้าโดยไม่ได้รับอนุญาต ระวังโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับ ต.ม. ละ 1,000 – 20,000 บาท

(6.3) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2560 กรณีซื้อ-ขาย กลัวยแซกกลางสี่แยก เสี่ยงอุบัติเหตุ ผิดกฎหมาย ตามมาตรา 20 ห้ามปรุงอาหาร ขายหรือจำหน่ายสินค้าบนถนนหรือที่สาธารณะ ฝ่าฝืนระวังโทษปรับไม่เกินสองพันบาท และตามมาตรา 21 ห้ามผู้ขับซิ่งรถซื้อสินค้าที่จำหน่ายบนถนน ฝ่าฝืนระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

(6.4) พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484 มาตรา 54 (30) ยึดถือครอบครองป่าโดยไม่ได้รับอนุญาต ระวังโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ที่ 5/2559 ให้กรมป่าไม้รับผิดชอบพื้นที่ป่าไม้ที่ทวง คือได้จำนวน 100,000 ไร่

(6.5) พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 มาตรา 54 ห้ามจอดรถกีดขวางการจราจร มาตรา 57 ห้ามจอดรถในที่ห้ามจอด ฝ่าฝืนระวังโทษปรับไม่เกิน 500 บาท

8. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องสาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินนโยบาย No Gift Policy ใน สศช. โดยนายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และนายมิชัย โอิน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

1.1 ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

1.1.1 ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558) ได้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 123/5 เพื่อกำหนดความรับผิดสำหรับบุคคลที่ให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งกำหนดความรับผิดเฉพาะสำหรับนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบนดังกล่าว

ประโยชน์ของการมีมาตรการป้องกัน การให้สินบนที่เหมาะสม	สาระสำคัญของกฎหมาย
 ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการทำธุรกิจ  ลดความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องเป็นคดีความ ซึ่งสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียง และการดำเนินธุรกิจ  ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้รับประกอบธุรกิจและลูกค้า  ก่อให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเท่าเทียม (Level playing field)  ธุรกิจเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน  ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และดึงดูดนักลงทุนให้มาประกอบธุรกิจในประเทศไทย	- มาตรา 176 เป็นเรื่องความผิดฐานให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐระหว่างประเทศ และความรับผิดของนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน - ทั้ง “บุคคลธรรมดา” และ “นิติบุคคล” สามารถมีความผิดทางอาญาได้ภายใต้มาตรานี้ - นิติบุคคลอาจต้องรับผิดชอบในกรณีบุคลากรภายใน (เช่น พนักงาน ลูกจ้าง) หรือบุคคลภายนอกมีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ (เช่น บริษัทในเครือ หรือบริษัทที่ปรึกษา) ให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคล อาทิ เพื่อให้บริการประมูลเพื่อขยายตัวของบริษัท เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับความจงรักภักดี - นิติบุคคล หมายถึงนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย และนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย - นิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมภายในที่เหมาะสมในการป้องกันการให้สินบน - การกำหนดมาตรการอย่างจริงจังจะเหมาะสม ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจ ความเสี่ยงในการให้สินบน รวมทั้งการมีบันทึกได้จริงของมาตรการ ฯลฯ จึงต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป ดังนั้น นิติบุคคลควรนำมาตรการตามคู่มือของ ป.ป.ช. ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพธุรกิจและความเสี่ยงของนิติบุคคลเอง - โทษสำหรับ “ผู้ให้สินบน” ได้แก่ จำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินสามหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษสำหรับ “นิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน” ได้แก่ โทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่าขึ้นไปจนถึงสองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ

สรุป 8 หลักการป้องกันการให้สินบน

- การป้องกันการให้สินบนต้องเป็นนโยบายสำคัญจากระดับบริหารสูงสุด**
ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของนิติบุคคล เช่น คณะกรรมการบริษัท CEO หรือผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ สำหรับระดับบริหารของนิติบุคคลหรือองค์กร “Tone from the Top” ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของนิติบุคคลต้องยึดถือในการดำเนินการให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อต้านการให้สินบน และกำหนดนโยบายและแผนการป้องกันและปราบปรามการให้สินบนภายในขององค์กร
- นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน**
นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน เช่น การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน
- มาตรการที่เข้มงวดมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นการให้สินบนต้องมีการขอความเห็นชอบ**
กรณีการให้สินบน การประเมินความเสี่ยง และการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการให้สินบนของนิติบุคคลต้องผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของนิติบุคคล
- นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปฏิบัติกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล**
นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปฏิบัติกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน เช่น การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน
- นิติบุคคลต้องรับผิดชอบในกรณีบุคลากรภายใน**
นิติบุคคลต้องรับผิดชอบในกรณีบุคลากรภายใน (เช่น พนักงาน ลูกจ้าง) หรือบุคคลภายนอกมีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ (เช่น บริษัทในเครือ หรือบริษัทที่ปรึกษา) ให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคล อาทิ เพื่อให้บริการประมูลเพื่อขยายตัวของบริษัท เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับความจงรักภักดี
- นิติบุคคลต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย**
นิติบุคคลต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน เช่น การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน
- นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน**
นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน เช่น การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน
- นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปฏิบัติกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล**
นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปฏิบัติกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนของนิติบุคคลต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน เช่น การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน

คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมสำหรับนิติบุคคลในการป้องกันการให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ

มี 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ จีน และญี่ปุ่น

มีสื่อ Infographic เรื่องกฎหมายและมาตรการสำหรับนิติบุคคลในการต่อต้านการให้สินบน

ศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน สำนักกิจการและคดีทุจริตระหว่างประเทศ สำนักงาน ป.ป.ช.

Anti-Bribery Advisory Service (ABAS)
www.nacc.go.th/abas
โทร +66 2528 4930



ที่มา : ศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน (Anti-Bribery Advisory Service: ABAS)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

<https://www.nacc.go.th/categorydetail/20180831184638361/20230718222707?>

1.1.2 ความหมายของการรับสินบนและการรับของขวัญ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้นิยามคำว่า สินบน ว่าหมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการตามที่ผู้จ่ายเงินหรือผู้ให้ประโยชน์ ส่วนการให้สินบน หมายถึง เงินที่ให้นี้ในลักษณะการบน แต่เป็นการบนเพื่อให้ช่วยในการทุจริต การให้สินบนจึงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่บ้านเมือง เพื่อให้อนุมัติโครงการต่างๆ ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินมากกว่าที่ควรจ่ายจริงหลายเท่า จัดเป็นการคอร์รัปชันโดยตรง ส่วนการรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ หรือนโยบายของส่วนราชการนั้นๆ เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2545 หรือตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 100 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และมาตรา 103 ที่กำหนดห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลภายนอก เป็นต้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนาเพื่อป้องกันและห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริต

ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. และองค์การสหประชาชาติ UNODC ได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐในการพิจารณาของขวัญ หากได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม ดังนี้ ประการแรกคือ ต้องคิดและพิจารณาก่อนเข้าร่วมประชุมว่า การประชุมครั้งนี้เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเราหรือไม่ หากเกี่ยวข้องแล้ว จึงพิจารณาเข้าร่วมและศึกษากฎหมาย กฎระเบียบและเกณฑ์การรับของขวัญให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยวิเคราะห์ภายใต้สถานการณ์ในทุกกรณี เช่น ของขวัญนั้นต้องมีราคาไม่สูง มีที่มาที่ไป และเหตุแห่งการรับได้ เป็นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นการกระทำที่ทุจริตหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการกระทำที่เอื้อต่อการรับสินบน

1.2 นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy

1.2.1 ขอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy”

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 “ห้ามรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใดอันคำนวณเป็นเงินได้” เหตุผลที่ต้องกำหนดให้มีนโยบาย “No Gift Policy” เพราะกฎหมายกำหนดให้การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐเป็นความผิด เนื่องจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐอาจทำให้ประชาชนหรือสังคมเกิดความเคลือบแคลงสงสัยได้ว่าจะมีการใช้อำนาจหน้าที่หรือการดำเนินการใดๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นหรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น แม้ว่าในความเป็นจริงเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นได้รับมาจริงโดยมิได้มีการใช้อำนาจหน้าที่หรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ให้ประชาชนสันสงสัยนั้นกระทำได้ยากและอาจนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบของการรับสินบนโดยใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สิน

1.2.2 ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย “No Gift Policy”

นโยบาย “No Gift Policy” เป็นนโยบายในการป้องกันการทุจริต ตั้งแต่ต้นทาง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างบรรทัดฐานใหม่ทางสังคมในการป้องกันการทุจริต ไม่ใช่เรื่องของกฎหมายจึงไม่มีสภาพบังคับและหากไม่ปฏิบัติก็ไม่ผิดกฎหมาย

สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566–2570) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญคือ “พัฒนาระบบราชการ

ไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์” ซึ่งมีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนโยบายนโยบาย “No Gift Policy” ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในประเด็น “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” ให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

1.3 ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐ เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบด้านต่างๆ

1.3.2 การเรียนรู้สาเหตุการให้และรับสินบนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาที่ตรงจุด

ปัจจุบัน การให้สินบนและการรับสินบน มีสาเหตุหลักมาจาก “ปัญหาด้านการใช้จ่าย” โดยบุคลากรภาครัฐแต่ละคนมีรายรับ-รายจ่ายในรูปแบบที่แตกต่างกัน หากรายรับ-รายจ่ายไม่สมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ยังมีรายจ่ายมากกว่ารายรับอย่างมากควบคู่กับการมีหนี้สินเกินตัว ย่อมมีแนวโน้มทำให้เกิด “ความขัดสน และความจำเป็น” ในการแสวงหาช่องทางแก้ปัญหารายรับไม่เพียงพอและหนี้สินเกินตัว ซึ่งอาจส่งผลทำให้เป็น “ผู้รับสินบน” ด้วยความจำเป็น เช่น รับสินบนเพื่อช่วยเปิดเผยข้อมูลทางราชการ การอำนวยความสะดวกผู้รับบริการที่ไม่ชอบธรรม การรับเงินเพื่อส่งเสริมร้านค้าของเพื่อนร่วมงานให้ผ่านการคัดเลือกเพื่อให้ได้ค้าขายในสำนักงาน หรือกระทำการอื่นๆ อันเกี่ยวข้องกับการรับทรัพย์สินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในวงกว้างได้ในลำดับต่อไป

1.3.3 การปฏิบัติตนให้มีความรับผิดชอบเพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน

บุคลากรในภาครัฐ โดยเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานราชการรุ่นใหม่ควรทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ซึ่งแฝงความหมายของคำย่อย 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า ความรับผิดชอบ และความรับผิดชอบต่อ เพื่อให้สามารถแยกแยะสิ่งใดควรทำ/ไม่ควรทำสำหรับการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐ

ความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะหลีกเลี่ยง ละเลยมิได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ คำว่า Responsibility และคำว่า Accountability โดยคำว่า ความรับผิดชอบตามความหมายของคำศัพท์ Responsibility คือ การทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นเพียงการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเท่านั้น แต่ยังไม่ถึงขั้นการเรียนรู้หรือตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าจะส่งผลกระทบทางลบหรือไม่ อย่างไร ส่วนคำว่า “ความรับผิดชอบตามความหมายของคำศัพท์ Accountability” คือ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามเป้าหมายโดยตระหนักในพันธะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นว่า ต้อง “รับผิดชอบ” หากเกิดความผิดพลาดและควรดำเนินการแก้ไขอย่างไร และต้อง “รับผิดชอบ” ในสิ่งที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งความรับผิดชอบตามความหมายของคำศัพท์ Accountability นี้ทำให้คำว่า Accountability มีคำแปลอีกคำหนึ่ง คือ แปลว่า “การตรวจสอบได้” ที่มักใช้คู่กับคำว่า “โปร่งใส” (Transparency) ในบริบทของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ทั้งนี้ คำว่า “การรับผิดชอบ” คือ การยอมรับว่าสิ่งใดคือสิ่งที่เกิดความผิดพลาดเสียหาย ความผิดพลาดเสียหายนั้นมีสาเหตุจากอะไรและส่งผลกระทบเพียงใด การยอมรับดังกล่าวมีประโยชน์มากเพราะทำให้บุคคลรู้จักพิจารณาตนเอง ยอมรับความผิดของตนเองด้วยใจจริง ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการเริ่มต้นแก้ไขความผิดพลาดและกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป ส่วนคำว่า “การรับผิดชอบ” คือ การได้รับ “สิทธิ” และ “สวัสดิการ” ที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy ด้วยเช่นกัน

1.3.4 การฝึกตนเองให้มีความรับผิดชอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น การมีวินัยเกี่ยวกับเวลาเข้า-ออกในการปฏิบัติงาน การรักษาสภาพกายและใจเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย การไม่ทำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ การไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อการทำงานส่วนตัว การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและตามข้อสั่งการเพื่อรักษาภาพลักษณ์อันดีงามของหน่วยงาน เป็นต้น
- 2) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เช่น การประพฤติดนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เน้นความสามัคคี มุ่งสู่เป้าหมายหลักของหน่วยงานร่วมกัน ไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว ไม่ทำผิดในเชิงซู้สาว เป็นต้น
- 3) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เช่น การลงมือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ยึดถือกฎระเบียบและการบรรลุเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความกล้าในการตัดสินใจเพื่อแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม การทำงานราชการโดยยึดระเบียบและกฎหมายเป็นหลักควบคู่กับลดการใช้ดุลยพินิจบนพื้นฐานของการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นต้น
- 4) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด และมุ่งแก้ไขข้อผิดพลาดทันทีเพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อราชการ การรับความดีความชอบอันเป็นสิ่งที่พึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น มีความกล้าในการปฏิเสธข้อเสนอการให้สินบน เป็นต้น

1.3.5 กรณีตัวอย่างการประพฤติดนในระหว่างการปฏิบัติงานราชการที่เกิดขึ้นจริงในภาครัฐ

- 1) กรณีการป้องกันปัญหาเชิงซู้สาว เช่น ควรประพฤติดนและแสดงออกอย่างเหมาะสมมีศีลธรรมกับผู้ที่เป็นสามีหรือภรรยาของตนทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย และไม่กระทำการใดๆ ที่เข้าข่ายการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศต่อผู้ร่วมงานที่ไม่ใช่สามีหรือภรรยาของตนทั้งภายในและนอกสำนักงาน ซึ่งหากเกิดเหตุกระทำผิดตามกรณีดังกล่าว ก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่การทะเลาะวิวาท การทำให้หน่วยงานเสื่อมเสียชื่อเสียง การแก้ปัญหาในทางที่ผิดด้วยการดิดสินบนคู่กรณีเพื่อการสิ้นสุดคดี เป็นต้น
- 2) กรณีการควบคุมและระวังพฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมทุกขณะภายใน “เวลาราชการ” เช่น ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในเวลาราชการ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยให้เหมาะสมกับความเป็นบุคลากรในภาครัฐ ไม่รับของฝาก ของกำนัลใด ๆ ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและนอกสำนักงานเนื่องจากอาจเปิดโอกาสให้ผู้มีจุดประสงค์แอบแฝงอื่น ๆ ในทางมิชอบได้เริ่มต้นการกระทำที่ทุจริตได้โดยสะดวกมากขึ้น และส่งผลให้บุคลากรภาครัฐที่ไม่มีเจตนากระทำผิด ต้องอยู่ในสภาวะ “ตกที่นั่งลำบาก หรือ ติดลางแห” ไปด้วย
- 3) กรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับ “สิทธิ” และ “สวัสดิการ” เนื่องจากที่ผ่านมา มีการร้องเรียนให้มีการตรวจสอบผลการประเมินขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหลายกรณีซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ แต่ในเบื้องต้น โดยเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานราชการรุ่นใหม่ ควรกระทำ คือ การเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “สิทธิ” และ “สวัสดิการ” ที่ตนเองพึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อช่วยให้ตนเองได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ไม่กระทำการที่ผิดระเบียบ สามารถใช้สิทธิและขอรับสวัสดิการประเภทต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจกฎระเบียบเมื่อจำเป็นหรือเมื่อต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น

4. ผลการประเมินการจัดหลักสูตร

วันที่ 10 มกราคม 2567

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต ศสช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 31 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจ ที่ระดับร้อยละ 89.67

4.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รับทราบประวัติวังวรดิศและคุณูปการของสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ตลอดจนได้รับรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ตอบแทนพระคุณของแผ่นดิน

4.3 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก วิทยากรมีวิธีการบรรยาย อภิปราย และใช้สื่อการสอนที่อยู่ในระดับดี-ดีมาก

4.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 94.35

4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	1	-	2	6	2	9	3	5	1	-	2	31	4.74	47.4
หลังเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	5	16	4	5	1	-	-	-	-	-	-	31	8.61	86.12
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.87	38.72

4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	11	14	3	2	1	-	-	-	-	-	-	31	9.03	90.32

4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	20	11	-	-		31	ดีมาก	91.13
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	19	11	1	-	-	31	ดีมาก	89.52
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	15	15	1	-	วิทยากรเตรียม powerpoint มาเยอะไป ข้อมูลเยอะกว่าเวลา	31	ดีมาก	86.29
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	24	6	1	-	-	31	ดีมาก	93.55
การอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย คณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	7	18	6	-		31	ดี	75.81
○ สื่อการสอน	9	18	4	-		31	ดี	79.00
○ บุคลิกลักษณะ	11	16	4	-		31	ดีมาก	80.64
การบรรยายเรื่อง ประสบการณ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติหน้าที่อย่างสัตย์ซื่อ ยึดถือคุณธรรม โดย ม.ล. ปนัดดา ดิศกุล								
○ วิธีการบรรยาย	17	14	-	-		31	ดีมาก	88.71
○ สื่อการสอน	17	13	1	-		31	ดีมาก	87.90
○ บุคลิกลักษณะ	22	9	-	-		31	ดีมาก	92.74

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
การศึกษาดูงาน ณ วัดวรดิศ โดยวิทยากรจากพิพิธภัณฑ์และหอสมุดเสด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ								
○ วิธีการบรรยาย	22	9	-	-		31	ดีมาก	92.74
○ สื่อการสอน	23	7	1	-		31	ดีมาก	92.74
○ บุคลิกลักษณะ	19	12	-	-		31	ดีมาก	90.32
○ ความคุ้มค่า ในการจัดกิจกรรม (ประมาณ 350 บาท ต่อคน)	24	7	-	-	-	31	ดีมาก	94.35
○ ความพึงพอใจ ต่ออาหารและ เครื่องดื่ม	26	5	-	-	อาหารอร่อย	31	ดีมาก	96.00

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

ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้ ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

4.8 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

● สาระ/ ความรู้ที่ได้รับ	- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รับทราบประวัติวัดวรดิศ และคุณูปการของสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ตลอดจนได้รับรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ตอบแทนพระคุณของแผ่นดิน
--------------------------	---

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

● ประเด็น / ความคิดเห็น	- วิทยากร ก.พ. โดยเฉพาะช่วงวินัย ควรนำเสนอแบบ interactive กว่านี้ - วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ควรเพิ่มการยกตัวอย่างให้เห็นภาพมากขึ้น
----------------------------	---

4.11 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
	16	14	1	-	-	31	ดีมาก	89.67

วันที่ 17 มกราคม 2567

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 29 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

- 4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 91.03
- 4.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. ทราบแนวประพฤติปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช.
- 4.3 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก วิทยากรมีวิธีการบรรยาย อธิบาย และใช้สื่อการสอนที่อยู่ในระดับดี-ดีมาก แต่ควรแจกเอกสารก่อนบรรยาย
- 4.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 93.10
- 4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	2	-	2	3	5	10	2	4	1	-	-	29	5.48	54.83
หลังเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	9	16	2	2	-	-	-	-	-	-	-	29	9.10	91.03
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.62	36.2

4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	12	10	6	-	1	-	-	-	-	-	-	29	9.10	91.03

4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	19	9	1	-		29	ดีมาก	90.52
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	21	6	1	1	-	29	ดีมาก	90.51
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	20	8	1	-	ควรแจกเอกสารก่อนบรรยายเพื่อไม่ให้หลุดโฟกัส	29	ดีมาก	91.38
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	22	6	-	1	-	29	ดีมาก	92.24
การอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดย คณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	15	13	1	-	-	29	ดีมาก	86.21
○ สื่อการสอน	17	10	2	-		29	ดีมาก	87.93
○ บุคลิกลักษณะ	20	8	-	1		29	ดีมาก	90.51
○ ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (ประมาณ 85 บาทต่อคน)	23	4	2	-	-	29	ดีมาก	93.10
○ ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม	20	8	1	-		29	ดีมาก	91.37

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

ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้ ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

4.8 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

● สาระ/ ความรู้ที่ได้รับ	- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช.
--------------------------	--

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็น / ความคิดเห็น	ได้เรียนรู้เกี่ยวกับแนวประพฤติปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช.
---	--

4.11 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
	18	9	2	-	-	29	ดีมาก	91.03

วันที่ 24 มกราคม 2567

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 28 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 85.00

4.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

4.3 วิทยากรของหลักสูตร มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก วิทยากรมีวิธีการอภิปราย ใช้สื่อการสอน และมีบุคลิกดีมาก

4.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 95.53

4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	-	-	2	3	1	6	9	3	3	1	-	28	4.46	44.6
หลังเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	2	15	7	3	-	-	1	-	-	-	-	28	8.42	84.28
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.96	39.68

4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	6	17	3	1	-	1	-	-	-	-	-	28	8.89	88.92

4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	21	7	-	-		28	ดีมาก	93.75
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	19	9	-	-		28	ดีมาก	91.96
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	18	10	-	-		28	ดีมาก	91.07
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	23	5	-	-		28	ดีมาก	95.53
การอภิปรายเรื่องวินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย นางสาวศรัณยา เทียนเสรี นิตกรชำนาญการพิเศษ								
○ วิธีการบรรยาย	12	15	1	-	-	28	ดีมาก	84.82
○ สื่อการสอน	14	14	-	-		28	ดีมาก	87.5
○ บุคลิกลักษณะ	19	9	-	-		28	ดีมาก	91.96

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
การอภิปรายเรื่องวินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย นางรุ่งนภา ธรรมมา นิติกรชำนาญการ								
○ วิธีการบรรยาย	16	12	-	-	-	28	ดีมาก	89.23
○ สื่อการสอน	17	11	-	-	-	28	ดีมาก	90.17
○ บุคลิกลักษณะ	17	11	-	-	-	28	ดีมาก	90.17
○ ความคุ้มค่าในการจัด กิจกรรม (ประมาณ 100 บาท ต่อคน)	24	3	1	-	-	28	ดีมาก	95.53
○ ความพึงพอใจ ต่ออาหารและ เครื่องดื่ม	23	4	1	-	-	28	ดีมาก	94.64

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

4.8 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

● สาระ/ ความรู้ที่ได้รับ	- วิทยากรยกตัวอย่างให้เห็นภาพได้ดีมาก
--------------------------	---------------------------------------

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

● ประเด็น / ความคิดเห็น	- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
----------------------------	---

4.11 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
	21	7	-	-	-	28	ดีมาก	85.00

วันที่ 31 มกราคม 2567

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 28 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

- 4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 97.86
- 4.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ สนุก ได้สาระ จำได้ง่าย
- 4.3 วิทยากรของหลักสูตร มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก วิทยากรบรรยายดีมาก ได้สาระ
- 4.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 97.32
- 4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	-	-	-	7	9	7	4	-	1	-	-	28	5.57	55.71
หลังเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	3	21	4	-	-	-	-	-	-	-	-	28	8.96	89.64
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												3.39	33.93

- 4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	3	19	6	-	-	-	-	-	-	-	-	28	8.89	88.92

- 4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	23	5	-	-		28	ดีมาก	95.53
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	21	7	-	-		28	ดีมาก	93.75
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	24	4	-	-		28	ดีมาก	96.42

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
การประสานงาน ของเจ้าหน้าที่	22	6	-	-		28	ดีมาก	94.64
การอภิปรายเรื่อง การเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการ ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	25	3	-	-	-	28	ดีมาก	97.32
○ สื่อการสอน	22	6	-	-		28	ดีมาก	94.64
○ บุคลิกลักษณะ	20	8	-	-		28	ดีมาก	92.86
○ ความคุ้มค่าในการจัด กิจกรรม (ประมาณ 85 บาท ต่อคน)	25	3	-	-	-	28	ดีมาก	97.32
○ ความพึงพอใจ ต่ออาหาร และเครื่องดื่ม	24	4	-	-		28	ดีมาก	96.42

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

4.8 สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

● สาระ/ ความรู้ที่ได้รับ และการบริหารจัดการ	- วิทยากรบรรยายดีมาก สนุก ได้สาระ จำได้ง่าย - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนี้ - ขนมนอร่อยมาก
---	---

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

● ประเด็น / ความคิดเห็น	- ควรจัดเป็นประจำ ในกลุ่มข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มใน สศช.
---	---

4.11 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	ดีมาก 5 คะแนน	ดี 4 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
							คะแนน	%
	25	3	-	-	-	28	ดีมาก	97.86

วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 24 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

- 4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ที่ระดับร้อยละ 97.5
- 4.2 ประโยชน์ของเนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ
- 4.3 วิทยากรของหลักสูตร มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
- 4.4 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 97.91
- 4.5 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	1	-	-	2	3	7	8	1	2	-	-	24	4.45	44.56
หลังเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	4	18	2	-	-	-	-	-	-	-	-	24	9.08	90.83
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น											เพิ่มขึ้น	4.62	46.27

4.6 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	5	18	1	-	-	-	-	-	-	-	-	24	9.16	91.66

4.7 ความเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	20	4	-	-		24	ดีมาก	95.83
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	19	5	-	-		24	ดีมาก	94.79
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	21	2	1	-		24	ดีมาก	95.83
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	21	3	-	-		24	ดีมาก	96.87
การอภิปรายเรื่อง การเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการ ป.ป.ช. และ นายมีชัย อินทร์ อำนาจการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	22	2	-	-	-	24	ดีมาก	97.91
○ สื่อการสอน	23	1	-	-		24	ดีมาก	98.95
○ บุคลิกลักษณะ	21	3	-	-		24	ดีมาก	96.87
○ ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (ประมาณ 85 บาท ต่อคน)	22	2	-	-	-	24	ดีมาก	97.91
○ ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม	21	3	-	-		24	ดีมาก	97.5

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

4.8 สิ่งที่ทำท่านประทับใจที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม

● สาระ/ ความรู้ที่ได้รับ และการบริหารจัดการ	- ขนมอบ่อย - วิทยากรบรรยายสนุกมาก บรรยายเก่ง ได้สาระ - สาระมีประโยชน์มาก
---	--

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

4.9 ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

4.10 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

● ประเด็น / ความคิดเห็น	- ควรจัดเป็นประจำ
---	---

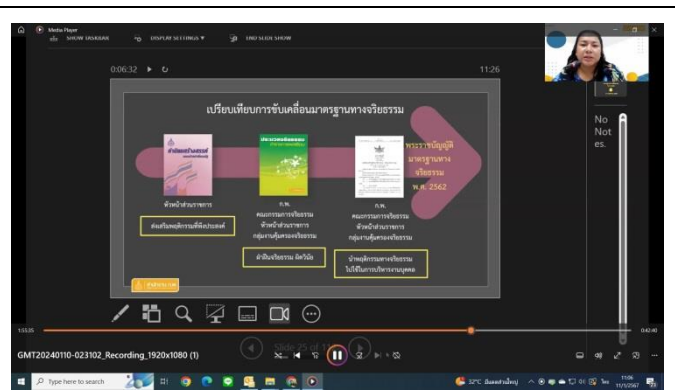
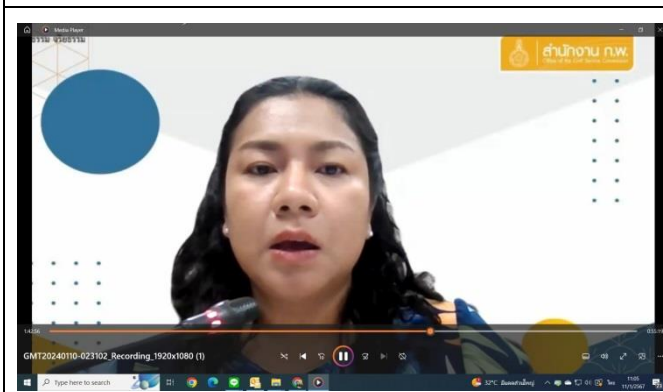
4.11 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้น้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับ กิจกรรมนี้ มากน้อยเพียงใด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน		คะแนน	%
	21	3	-	-	-	24	ดีมาก	97.5

ภาคผนวก

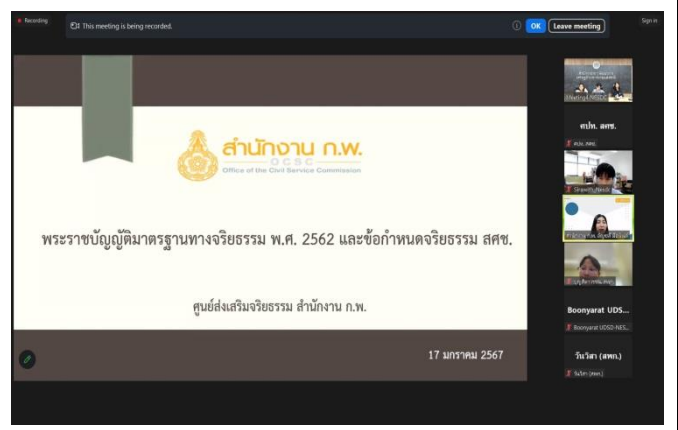
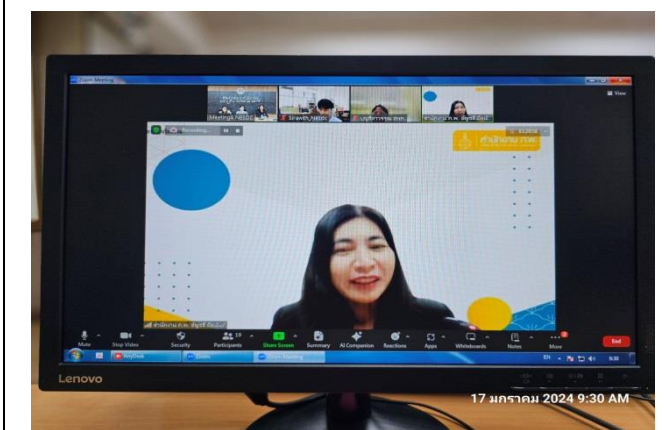
ประมวลภาพ

ประมวลภาพ
วันที่ 10 มกราคม 2567

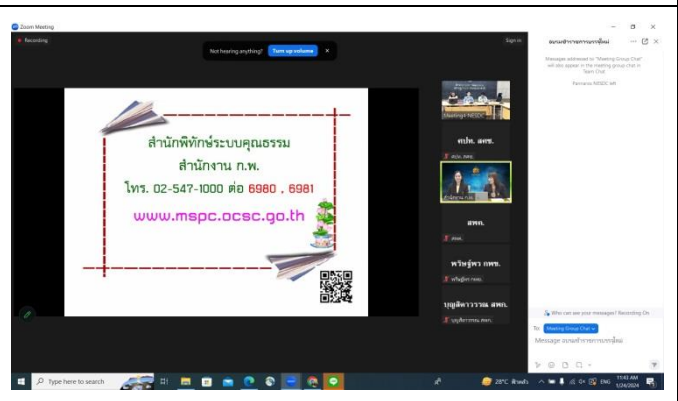
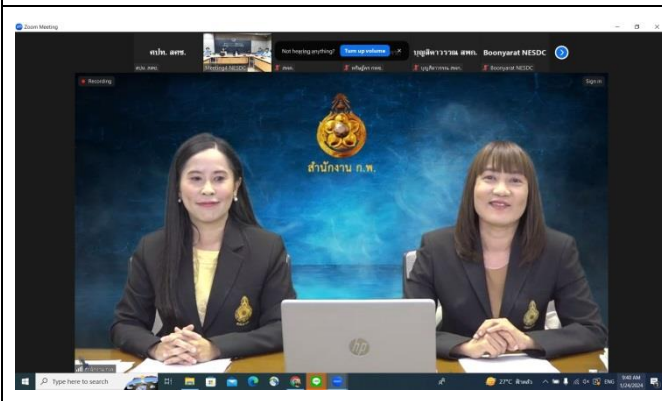
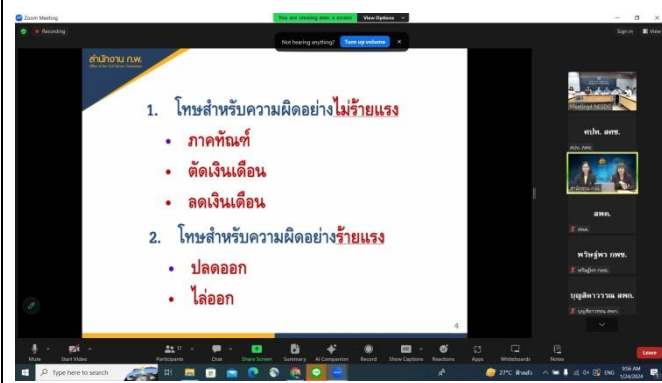




ประมวลภาพ
วันที่ 17 มกราคม 2567



ประมวลภาพ
วันที่ 24 มกราคม 2567



ประมวลภาพ
วันที่ 31 มกราคม 2567



ประมวลภาพ
วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567



zoom

แผนการจัดการประชุมออนไลน์ - Shared screen with speaker view

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

- การใช้ตำแหน่งไปสนับสนุนการที่ประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
- ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติพี่น้องมิตรสหาย
- การรับผลประโยชน์โดยตรง
- การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
- การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
- ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
- การปิดบังความผิด

15

เอกสารประกอบ

เอกสารประกอบ

หัวข้อ	แหล่งข้อมูล	
การอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยว่าที่ร้อยตรี ศิริวรฤทธิ ตั้งเศรษฐพัฒน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ และนางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ นิติกรชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.	https://t.ly/PHTCC	
การบรรยายเรื่องประสบการณ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน สู่การเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติหน้าที่ อย่างสัตย์ซื่อ ยึดถือคุณธรรม โดย ม.ล. ปนัดดา ดิศกุล ประธาน พิธีกรณัฏฐ์และหอสมุดเสด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ วังวรดิศ	https://t.ly/PHTCC	
การอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดย นางสาวอัญชลี มีอนันต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.	https://t.ly/PHTCC	
การอภิปรายเรื่องวินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม โดย นางสาวศรัณยา เทียนเสรี นิติกรชำนาญการพิเศษ และนางรุ่งนภา ธรรมมา นิติกรชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.	https://t.ly/PHTCC	
การอภิปรายเรื่อง การเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการ ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ช.	https://t.ly/PHTCC	
การอภิปรายเรื่อง การเปลี่ยนระบบความคิดจากฐานสิบ (Analog) สู่ฐานสอง (Digital) และการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการ ป.ป.ช. และนายมีชัย ไอน์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม ธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.	https://t.ly/PHTCC	
รายละเอียดสรุปประเด็นเรื่องสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากการศึกษาดูงาน ณ วังวรดิศ (กลุ่มข้าราชการใหม่ Future team 11)	https://t.ly/PHTCC	

บรรณานุกรม

1. สิ่งที่เขาพบเห็นสมัยรัชกาลที่ 6 โดย ม.จ.พูนพิศมัย ดิศกุล (2561), สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2561.
จาก. https://www.silpa-mag.com/history/article_16369
2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ (2562), สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <http://surl.li/qyqfc>

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2567
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ที่ปรึกษา

นายตฤชา พิขณันท์

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นายวิโรจน์ นรารักษ์

รองเลขาธิการฯ/ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางสาวอาทิสดา ณ นคร

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางพนิดา ภู่งามดี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางสาวสุวลี รัตนโสมิต

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายชินจิต ไชยธรรม

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สปท. 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.



***** หมายเหตุ :** ช่องทางเผยแพร่รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)

หน้าเว็บไซต์ สศช. ภายใต้วีธีเกี่ยวกับ สศช. >> ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ที่ https://www.nesdc.go.th/more_news.php?cid=893&filename=index

