

สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี
และหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2569

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568
ณ กทม.

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
ความเป็นมา.....	1
รายละเอียดกิจกรรม	2
สรุปสาระการจัดกิจกรรม	4
ผลการประเมินการจัดกิจกรรม.....	34
ภาคผนวก	
● ประมวลภาพกิจกรรม (วันที่ 11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568)	
● เอกสารประกอบการบรรยาย / การอภิปราย	
● บรรณานุกรม	
คณะผู้จัดทำ	

**สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี
และหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2569**

**กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ระหว่างวันที่ 11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568 ณ กทม.**

บทสรุปผู้บริหาร

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริต ทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของ ปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (10) กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน รวมถึงยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมีค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วง ปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น ครอบคลุมเรื่อง การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ ด้านการปราบปรามการทุจริต

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

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2569 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2568 ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสนเจ็ด หมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้ภารกิจการรักษา มาตรฐานและยกระดับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

แผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมรักษามาตรฐานยกระดับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศช. ประจำปีงบประมาณ 2569 กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 ณ กทม. ทั้งในรูปแบบ On-site และ Online

กิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อ (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากร สศช. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC (2) ปลุกฝังและปรับฐานความคิด ในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลุกฝังและเสริมสร้างค่านิยมที่ตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และ กตัญญู) การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้าน การทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ (3) ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง และ (4) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งสนับสนุน มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีสาระครอบคลุมเรื่องเป็นไปในลักษณะต่างๆ ได้แก่ (1) รับฟังการบรรยาย อภิปรายและให้ความรู้ ฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และจริยธรรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ในการปรับฐานความคิด การป้องกันการทุจริตและการปลุกฝังวัฒนธรรมสุจริต (2) ศึกษาดูงาน ต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บุคคลและชุมชนซอสะอาด ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ และ (3) จัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายและจัดส่งบุคลากรของ สศช. ให้เข้า ร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพุดิมิชอบ ที่จัดโดยองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ในการนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

1. คำกล่าวเปิดและการให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

สำนักงานฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจน สนับสนุนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้มีความซื่อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) พร้อมมีความรับผิดชอบต่อสังคม การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดมุ่งสู่การ ร่วมกันป้องกันและต่อต้านการทุจริต ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการ พัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะซับซ้อนมากขึ้น เป็นพลัง สำคัญในการพัฒนาความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นองค์กรที่เป็น STRONG NESDC อย่างแท้จริง

การได้ฟังการบรรยายในครั้งนี้ จะทำให้ได้รับรู้วิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานราชการ ให้ถูกต้อง และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต ไม่ให้การประพุดิมิชอบเกิดขึ้น ในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อได้รับมอบหมายให้เข้าไปอยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจำเป็นที่ต้องมีความรู้เรื่อง กฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ เพื่อจะได้ประพุดิมิชอบได้อย่างสุจริตและไม่ไปมีผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำสู่ การทุจริตและประพุดิมิชอบได้

ขอให้ทุกคนได้เรียนรู้ให้ได้มากที่สุด และให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามข้อข้องใจต่างๆ รับฟัง ศึกษาหาความรู้ที่ได้เรียนรู้จากวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และขอให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรมวันนี้ดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย และผมขอเปิดการจัดกิจกรรมการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต ศสช.(STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ Future Team 13 ตามกำหนดการในวันนี้ต่อไป ขอขอบคุณครับ

ในวันนี้ สำนักงานฯ ต้องขอขอบคุณคณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ได้ให้เกียรติมาเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการบรรยายและการอภิปรายภาคทฤษฎีอย่างต่อเนื่องในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2568 ก่อนจะไปศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2569 ต่อไป ดังนั้น ในโอกาสนี้ ขอให้ผู้เข้าอบรมทุกท่านใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ ศสช. ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

2. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สรุปได้ดังนี้

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

2) **สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562** องค์ประกอบของพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย 4 หมวดหลัก คือ หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 5 ถึงมาตรา 7 หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย มาตรา 8 ถึงมาตรา 18 หมวด 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย มาตรา 19 ถึงมาตรา 20 และ หมวด 4 บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย มาตรา 21 ถึงมาตรา 22

3) **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 7 ข้อ** ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย (1) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ (3) กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน (5) มุ่งประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ (6) ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง และ (7) ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

3. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. สรุปได้ดังนี้

1) **ความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม** การให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินงานของรัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจของประชาชนต่อรัฐบาล และสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

2) **ความแตกต่างระหว่างคุณธรรมกับจริยธรรม** กล่าวคือ **คุณธรรม** เป็นความดีงามทางจิตภาพ (ภายใน) ขณะที่ **จริยธรรม** เป็นความดีงามทางกายภาพ (ภายนอก) หรือความประพฤติที่ปรากฏ

3) **กรอบกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม** ประกอบด้วย **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562** พระราชบัญญัตินี้เป็นข้อบัญญัติ (Mandate) จากรัฐธรรมนูญมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย 4 หมวดหลัก ได้แก่ **หมวด 1:** มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม (มาตรา 5 – 7) **หมวด 2:** คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (มาตรา 8 – 18) **หมวด 3:** การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 19 – 20) และ **หมวด 4:** บทเฉพาะกาล (มาตรา 21 – 22)

นอกจากนี้ ยังได้กำหนด **มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ** (มาตรา 5) กำหนดว่า มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องประกอบด้วย มาตรฐาน 7 ประการ ดังนี้ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

4) **การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ส่วนราชการ (เช่น สศช.)** อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ /อนุญาต

5) **การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมมีเป้าหมาย** ดังต่อไปนี้ (1) รักษาและเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่รัฐ (2) สร้างสรรค์สังคมราชการให้ตระหนักในคุณธรรม (3) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็น ต้นแบบ ของสังคม (4) ส่งเสริม คนเก่ง ยกย่อง คนดี เชิดชู คนกล้า และ (5) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถ่องแท้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้อง และสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เห็นประจักษ์ชัด เพื่อ ดำรงตนเป็น "คนดี คนเก่ง ที่มีคุณค่าขององค์กร"

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

4. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม สรุปได้ดังนี้

1) **ความหมายของคำว่า วินัย** ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บอกว่า “วิ” แปลว่า “ดี” หรือ “ต่าง” “นัย” แปลว่า “ทาง” (คำนาม) “นำไป” (คำกริยา) “วินัย” แปลว่า “เครื่องมือซึ่งนำไปในทางที่ดี” หรือ “เครื่องมือซึ่งนำไปสู่การมีความแตกต่าง”

2) **วินัยข้าราชการ** ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 คือ ข้อกำหนดหรือแบบแผนความประพฤติ ที่ข้าราชการต้องยึดถือและปฏิบัติ ดังนั้น ถ้ามีประเด็นใดที่ไม่ได้เขียนไว้ในข้อกำหนดหรือบทบัญญัติเรื่องวินัย แม้เราจะเห็นว่า สิ่งนี้ไม่เหมาะสม ไม่ควรปฏิบัติ แต่เรื่องนั้น ก็จะไม่ถือว่าเป็นความผิดเรื่องวินัย ก็จะมาเอาโทษข้าราชการที่ประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม เป็นความผิดทางวินัยไม่ได้ นับเป็นแค่การกระทำผิดตามมาตรฐานทางสังคมเท่านั้น หรือต้องนำมาพิจารณาตามประเด็นการผิดวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ トラบใดที่รับราชการเป็นข้าราชการ แต่ละคนก็ต้องประพฤติ ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นอกจากนี้ เมื่อเป็นข้าราชการแล้ว ต้องครองตำแหน่งนี้ จนกว่าจะถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งนี้ ดังนั้น จึงต้องเป็นข้าราชการตลอด 24 ชั่วโมง จนกว่าจะถูกปลดออกหรือไล่ออก

3) **จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย** คือ (1) เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของประเทศไทย (3) เพื่อความผาสุกของประชาชน และ (4) เพื่อสร้างภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีของทางราชการ โดยปฏิบัติตนต้องไม่ให้เสียชื่อการเป็นข้าราชการและที่พึงของประชาชน ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายทั้ง 4 ข้อจะแฝงอยู่ในมาตราต่างๆ ที่ระบุไว้ในบทบัญญัติในวินัยของข้าราชการ

4) **องค์ประกอบหลักของความผิดทางวินัย** คือ (1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (2) รู้สำนึกในการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ (3) การกระทำโดยเจตนาหรือกระทำโดยประมาท (แล้วแต่กรณี) และ (4) ครอบองค์ประกอบของความผิดวินัยฐานนั้นๆ

5) **โทษทางวินัย** มีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่ 1 โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน) ประเภทที่ 2 โทษสำหรับความผิดอย่างร้ายแรง (ปลดออก ไล่ออก) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 88 ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2551

6) **กฎหมาย กฎระเบียบที่ข้าราชการต้องยึดถือ** เพื่อให้ปฏิบัติตัวอย่างถูกต้อง ไม่ผิดวินัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 หรือ (3) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ อาทิ **มาตรา 157 ตามประมวลกฎหมายอาญา จะกำหนดโทษเกี่ยวกับการถูกจำคุก** แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น แล้วแต่กรณี

7) **กลุ่มของข้อกำหนดวินัย** ประกอบด้วย (1) วินัยต่อประเทศชาติ (2) วินัยต่อประชาชน (3) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา (4) วินัยต่อผู้ร่วมงาน (5) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ (6) วินัยต่อตนเอง

5. การอภิปรายเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับประเทศ** คือ ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) เนื่องจากค่าคะแนน CPI คือ ดัชนีที่สะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

2) **กรณีประเทศไทย** ตามความคิดเห็นของวิทยากร ค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย ยังได้คะแนนน้อยเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชียและในโลกซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องเพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ให้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ แหล่งข้อมูลท้องถิ่นเพื่อความโปร่งใสในนาชาติ (Transparency International : TI) ใช้ในการจัดอันดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย มีจำนวน 9 แหล่งข้อมูลจาก 13 แหล่งข้อมูล ดังนี้ (1) Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BTI) (2) Economist Intelligence Unit Country Risk Service (EIU) (3) Global Insight Country Risk Ratings (GI) (4) IMD World Competitiveness Center World Competitiveness Yearbook Executive Opinion Survey (IMD) (5) Political and Economic Risk

Consultancy Asian Intelligence (PERC) (6) The PRS Group International Country Risk Guide (PRS) (7) World Economic Forum Executive Opinion Survey (WEF) (8) World Justice Project Rule of Law Index Expert Survey (WJP) และ (9) Varieties of Democracy (V-Dem)

3) **ภารกิจการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย** นอกจากหน่วยงานภาครัฐของไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจตามประเด็นประเมินของแหล่งข้อมูลทั้ง 9 แหล่งแล้ว คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตภายใต้ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมทั้ง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และจัดแบ่งกลุ่มภารกิจการขับเคลื่อนตามแหล่งข้อมูลเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันการติดสินบน (2) ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ (3) ด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากรภาครัฐอย่างคุ้มค่า และ (4) ด้านประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนให้ครอบคลุมทุกแหล่งที่ประเทศไทยถูกประเมิน และขับเคลื่อนภายใต้แผนการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ด้วย

4) **การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม** คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณา ตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวขึ้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง เป็นเหตุหรืออาจเป็นเหตุทำให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถใช้ดุลยพินิจ หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมา เพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม หน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเต็มที่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง น่าเชื่อว่าบุคคลนั้นจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องอยู่มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นโอกาส ช่องทางในการทุจริตประพฤติดมิชอบ

6. **สาระสำคัญเกี่ยวกับการอธิบายเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สคช. สรุปได้ดังนี้**

1) **ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล** ตามกฎหมาย ป.ป.ช. คำที่ใช้แทนคำว่า การทุจริต ที่ทำงานเคยชินและเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ อาทิ เงินแปะเจี๊ยะ ค่ารับรอง ค่าที่ปรึกษา ส่วย เงินใต้โต๊ะ ฮั้ว สินน้ำใจ และค่าดำเนินการ

2) **การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม** คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณา ตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวขึ้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง

3) **รูปแบบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน** ประกอบด้วย 10 รูปแบบ ได้แก่ (1) การรับผลประโยชน์ต่างๆ (2) การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา (3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (4) การทำงานพิเศษ (5) การรู้ข้อมูลภายใน (6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น และ (10) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่นๆ คือ พฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก 9 รูปแบบข้างต้น

7. สารสำคัญเกี่ยวกับการการอภิปรายเรื่อง สารสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy”** ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 4 ระบุว่า **การทุจริตต่อหน้าที่** หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

2) **การแก้ไขปัญหาการทุจริตในประเทศไทย** รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ะ “ยุทธศาสตร์ชาติ” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566-2580) ซึ่งประกอบด้วยแผน 2 แผนย่อย คือ (1) การป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ เน้นการพัฒนานคน การปรับพฤติกรรมคนทุกกลุ่มในสังคมให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ (2) การปราบปรามการทุจริต เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้รวดเร็ว ปรับปรุงกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปราบปรามการทุจริต

3) **ความหมายของการรับสินบนและการรับของขวัญ** สินบน หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการตามที่ผู้จ่ายเงินหรือผู้ให้ประโยชน์ หรือหมายถึง การเสนอ การสัญญา การให้ การรับ และการเรียกร้องผลประโยชน์ไม่ว่าจะมีมูลค่าเท่าใด (ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) โดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป็นการโน้มน้าวหรือตอบแทนให้บุคคลกระทำหรือละเว้นการกระทำอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหน้าที่ของบุคคลนั้น นอกจากนี้ **การให้สินบน** หมายถึง เงินที่ให้ในลักษณะการบน แต่เป็นการบนเพื่อให้อำนวยความสะดวกในการทุจริต

4) **นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy** ประกอบด้วย ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy” ได้แก่ มาตรา 173 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 176

5) **สรุปสาระสำคัญคณะกรรมการ ป.ป.ช. เกี่ยวกับนิติบุคคล** คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้กำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมในการป้องกันการให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอย่างน้อยต้องมี 8 หลักการตามที่ ป.ป.ช. กำหนด ประกอบด้วย 1) การป้องกันการให้สินบนต้องเป็นนโยบายสำคัญจากระดับบริหารสูงสุด 2) นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ 3) มาตรการเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับสินบนต้องมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นการให้สินบนต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน 4) นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปรับใช้กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล 5) นิติบุคคลต้องมีระบบบัญชีที่ดี 6) นิติบุคคลต้องมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันการให้สินบน 7) นิติบุคคลต้องมีมาตรการในการสนับสนุนให้มีการรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีเหตุน่าสงสัย และ 8) นิติบุคคลต้องตรวจสอบและประเมินผลการใช้มาตรการป้องกันการให้สินบนอย่างเป็นระยะ

**การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี
และหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2569
ระหว่างวันที่ 11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568 ณ กทม.**

1. ความเป็นมา

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สถานการณ์การทุจริตทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้น ภายนอกประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ / มาตรา 63 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริม ให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภาครัฐนั้น คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใสการ ทุจริต และ (4) ความเสนอภาคในกระบวนการยุติธรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมีค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนในการบรรลุ เป้าหมายดังกล่าวประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้นครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปราม การทุจริต

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และพัฒนาเครื่องมือการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทฯ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติ และบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป้าหมายในภาพรวมว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วยแผนย่อย 2 แผน ได้แก่ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต รวมถึงการมุ่งพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างศักยภาพของสาธารณชนและบุคลากรและพัฒนาหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (STRONG) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2561 เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต เพื่อให้ภาพรวมดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ของประเทศไทยสูงขึ้น

สศช. ได้จัดทำแผนปฏิบัตินโยบาย สศช. ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 เพื่อเป็นหน่วยงานวางแผนการพัฒนาประเทศที่สามารถชี้ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสมต่อบริบทของโลกและประเทศ รวมทั้งประสานการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลเป็นรูปธรรม และเพื่อสนองตอบต่อกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตข้างต้น ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยกระดับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในเชิงรุก ให้ขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น

สศช. ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2569 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2568 โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมรักษามาตรฐานยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศช. ประจำปีงบประมาณ 2569 กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้ภารกิจรักษามาตรฐานและยกระดับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) จะจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 ณ กทม. (ในรูปแบบ On-site และ Online) และต่างจังหวัด

2. รายละเอียดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2569 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

ประกอบด้วย (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC ครอบคลุม เรื่องการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต และพลเมืองกับความรับผิดชอบต่อ สังคม เพื่อร่วมกันป้องกันหรือต่อต้านการทุจริต มิให้มีการทุจริตเกิดขึ้นในสังคมไทย ร่วมสร้างสังคมไทยที่ไม่ทนต่อการทุจริตต่อไป (2) ปลุกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลุกฝังและเสริมสร้างค่านิยมซื้อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) มีความรับผิดชอบต่อสังคม การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ และความตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการทุจริต ของบุคลากร สศช. เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดมุ่งสู่การร่วมกันป้องกันและต่อต้านการทุจริตนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการรักษาประโยชน์สาธารณะต่อไป (3) ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร (4) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร และข้าราชการบรรจุใหม่ สศช. และผู้สนใจ จากสายงานต่างๆ

2.3 วิธีการ ระยะเวลาและสถานที่

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

2.4 เนื้อหาหลักสูตร

ประกอบด้วย ทฤษฎี สารวิชาการ กรณีศึกษา เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. โดยเฉพาะศาสตร์พระราชา ค่านิยมซื้อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในการต่อต้านการทุจริต การพัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ การปรับฐานความคิด มีฐานคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันการทุจริตและการปลุกฝังวัฒนธรรมสุจริต หน่วยงาน บุคคลต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ

2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและนำปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีไปปฏิบัติ และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการขยายผลแนวคิดการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ปฏิบัติ มีจิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG) มีความอายและไม่ทนต่อการทุจริต มีจิตพอเพียงและพลเมืองที่รับผิดชอบ ต่อสังคม เป็นพลังสำคัญในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในสังคมมากยิ่งขึ้น

2.6 ที่ปรึกษาโครงการ

2.6.1 เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.6.2 นางสาวศศิธร พลัดเดช รองเลขาธิการฯ

2.6.3 นายสุรรัฐ เนียมกลาง ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

2.7 ผู้รับผิดชอบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

3. สรุปสาระการจัดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช (STRONG NESDC) . ประจำปีงบประมาณ 2569 : กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2569 มีรายละเอียดของกิจกรรม ตามกำหนดการ ดังนี้

กำหนดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต :
การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2569 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site)
Zoom Meeting (Meeting ID: 364 332 7610 / Passcode: 2020)

เวลา	กิจกรรม
วันอังคารที่ 11 พฤศจิกายน 2568	
09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15 น.	กล่าวต้อนรับและกล่าวเปิดการจัดกิจกรรมฯ โดย นางสาวศศิธร พลัดเดช รองเลขาธิการฯ หรือ ผู้แทน
09.30-11.30 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
วันพฤหัสบดีที่ 13 พฤศจิกายน 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30-11.30 น.	รับฟังการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนด จริยธรรม สศช. โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
วันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2568	
09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15-09.30 น.	กล่าวต้อนรับ โดย เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ ผู้แทน
09.30-11.30 น.	รับฟังการบรรยาย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.

เวลา	กิจกรรม
วันพฤหัสบดีที่ 27 พฤศจิกายน 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30-11.30 น.	รับฟังการอภิปรายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน
วันอังคารที่ 2 ธันวาคม 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30-11.30 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สสช. โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน
วันอังคารที่ 16 ธันวาคม 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30-11.30 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง สารสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบ ของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบน และการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy ใน สสช. โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน

- หมายเหตุ :**
1. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
 2. รับประทานอาหารว่าง/ เครื่องดื่ม เวลา 10.30-10.45 น.
 3. การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นไปตามแนวปฏิบัติของรัฐบาลและมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด
 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม โปรดแต่งกายสุภาพ สวมรองเท้าใส่สบาย เหมาะสมกับการลงพื้นที่
เพื่อการศึกษาดูงาน และโปรดพกของใช้จำเป็น อาทิ หมวก ยาประจำตัว หรือร่ม ฯลฯ

คำกล่าวเปิดและการให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 โดยนางสาวศศิธร พลหัตถเดช รองเลขาธิการฯ และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำนักงานฯ และคณะผู้จัดมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สศช. ได้รับการอนุมัติจาก ลสช. ให้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 13

กิจกรรมครั้งนี้ เป็นไปในลักษณะ On-site และ Online ได้แก่ (1) การบรรยายหรือการอภิปรายเกี่ยวกับทฤษฎี องค์ความรู้ สารวิชาการ กรณีศึกษา (2) การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การหาทางออกร่วมกัน (3) การเรียนรู้จากสื่อ (4) กิจกรรมการพัฒนาเครือข่าย (5) การลงพื้นที่ ซึ่งดำเนินการในลักษณะของการศึกษาดูงานในชุมชน / หน่วยงานต้นแบบเพื่อการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

กิจกรรมนี้ มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายข้าราชการใหม่ Future Team 13 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

ในวันนี้ สำนักงานฯ ต้องขอขอบคุณคณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ได้ให้เกียรติมาเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการบรรยายและการอภิปรายภาคทฤษฎีอย่างต่อเนื่องในระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2568 ก่อนจะไปศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2569 ต่อไป ดังนั้น ในโอกาสนี้ ขอให้ผู้เข้าอบรมทุกท่านใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ สศช. ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

บัดนี้ ถึงเวลาอันสมควรแล้ว ขอให้ ศปท. คณะผู้จัดดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 13 ตามกำหนดการต่อไป ขอขอบคุณ

2. วันที่ 20 พฤศจิกายน 2568 โดยนายสุรรัฐ เนียมกลาง ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

ผมขอขอบคุณสำนักงาน ก.พ. เป็นอย่างยิ่งที่ได้มอบหมายวิทยากรมาร่วมให้ความรู้แก่บุคลากร สศช. และกลุ่มข้าราชการใหม่ Future team รุ่นที่ 13 ในวันนี้ โดยเฉพาะการบรรยายภายใต้หัวข้อเรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ซึ่งนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะถือว่าเป็นการวางรากฐานความรู้ ความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการประพฤติ ปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นำสู่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทยต่อไป

การได้ฟังการบรรยายในวันนี้ จะทำให้ได้รับรู้วิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานราชการให้ถูกต้อง และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต ไม่ให้การประพฤติมิชอบเกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อได้รับมอบหมายให้เข้าไปอยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจำเป็นที่ต้องมีความรู้เรื่องกฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ เพื่อจะได้ประพฤติตัวได้อย่างสุจริตและไม่ไปมีผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบได้

ในวันนี้ ขอให้ทุกคนได้เรียนรู้ให้ได้มากที่สุด และให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามข้อข้องใจต่างๆ รับฟัง ศึกษาหาความรู้ที่ได้เรียนรู้จากวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และขอให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรมวันนี้ดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย และผมขอเปิดการจัดกิจกรรมการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต ศสช.(STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ Future Team 13 ตามกำหนดการในวันนี้ต่อไป ขอขอบคุณครับ

สาระสำคัญของกิจกรรมแต่ละวัน สรุปได้ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยนายธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังนี้

1.1.1 การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

1.1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

1.1.3 การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ โดยจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบมิได้

1.1.4 การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

1.1.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

1.2 คุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการพลเรือน ต้องมีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สำหรับลักษณะต้องห้ามของข้าราชการพลเรือน (1) ไม่ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (2) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต และโรคต้องห้าม (3) ไม่ถูกสั่งพัก/ให้ออกไว้ก่อน (4) ไม่เป็นผู้ที่บกพร่องในศีลธรรมอันดี (5) ไม่เป็นกรรมการ/ผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย (7) ไม่เคยรับโทษจำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่กระทำความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ (8) ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก/ปลดออก/ไล่ออก จากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (9) ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก/ปลดออกเพราะกระทำความผิดวินัย (10) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำความผิดวินัย และ (11) ไม่เคยทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือในการสอบเข้าหน่วยงานของรัฐอื่น

1.3 ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) **ประเภททั่วไป** ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และทักษะพิเศษ (2) **ประเภทวิชาการ** ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ (3) **ประเภทอำนวยการ** ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการระดับต้น และผู้อำนวยการระดับสูง และ (4) **ประเภทบริหาร** คือ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูง

1.4 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.4.1 เงินเดือน ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้ได้รับตามตำแหน่ง/ประเภท ตามบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงท้าย พ.ร.บ. และตามตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเท่าใดตามบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551)

1.4.2 เงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรา 50 วรรคสามและวรรคสี่ จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้าย พ.ร.บ. ในอัตราใดให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. (ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2567) โดยเงินประจำตำแหน่งไม่นำมาคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในส่วนของการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ปรับเพิ่มไม่เกินร้อยละ 10 ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

1.5 การสรรหา ตามมาตรา 52 ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งการบรรจุ ประกอบด้วย

1.5.1 การบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ พิจารณาจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ โดยมีการขึ้นบัญชีซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

1.5.2 การบรรจุจากผู้ได้รับคัดเลือก พิจารณาจากกรณีผู้ได้รับทุนรัฐบาล หรือทุนเล่าเรียนหลวง หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติ โดยผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ.กำหนด หรือผู้สอบแข่งขันได้แต่อยู่ในระหว่างรับราชการทหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

1.5.3 การบรรจุผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง โดยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และต้องไม่เคยรับราชการมาก่อน

1.6 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยผู้ที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ผู้สอบแข่งขัน/ผู้ได้รับการคัดเลือก/ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถ้าผลการประเมินไม่ต่ำกว่าที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้รับราชการต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินต่ำกว่าที่กำหนด ต้องสั่งให้ออกจากราชการ (ไม่ว่าจะครบกำหนดทดลองหรือไม่) และในกรณีถูกสั่งให้ออก ถือว่าไม่เคยเป็นข้าราชการ และไม่กระทบถึงการใดที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และถ้าเคยผ่านทดลองฯ แล้วโอนมาหรือบรรจุกลับ ไม่ต้องทดลองฯ อีก

1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรา 74 มาตรา 76 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 โดยมีการประเมินจาก

1.7.1 ตัวชี้วัด (KPI) พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน 70% และสมรรถนะ 30%

1.7.2 การเลื่อนเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน และครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม) โดยอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 8 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 (อาทิเช่น ผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าพอใช้ มีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน ไม่ถูกลงโทษวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผล เป็นต้น) ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานมี 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

1.8 วินัยและการรักษาวินัย ความหมายของวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือ ข้อปฏิบัติของข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และรักษาชื่อเสียง ซึ่งหลักการเกี่ยวกับวินัย

1.8.1 ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6 โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (มาตรา 80)

1.8.2 ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา 81)

1.8.3 ข้าราชการต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ (มาตรา 82 (1)-(11))

1.8.4 ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม (มาตรา 83 (1)-(10))

1.8.5 การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 81 และมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตาม มาตรา 83 เป็นการกระทำผิดวินัย สำหรับโทษทางวินัย ประกอบด้วย โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน และโทษที่มีความผิดอย่างร้ายแรง คือ ปลดออก และไล่ออก

1.9 การอุทธรณ์ เป็นการร้องขอความเป็นธรรมในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจ คือ ก.พ.ค. ได้พิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการของผู้บังคับบัญชา

1.10 การร้องทุกข์ เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

1.11 การออกจากราชการ (มาตรา 107) เกิดจากการตาย การพ้นจากราชการตามกฎหมาย (ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) การได้รับอนุญาตให้ลาออก (ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551) ถูกสั่งให้ออก (มาตรา 59 มาตรา 67 มาตรา 101 มาตรา 110 หรือมาตรา 111) และการถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

1.12 การลาออกจากราชการ ยื่นใบลาเป็นหนังสือ (ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน) โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 57 เป็นผู้ที่มีสิทธิอนุญาต และต้องได้รับอนุญาตก่อนการลาออกถึงมีผล ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชายับยั้งได้ไม่เกิน 90 วัน (ครั้งเดียว เพื่อประโยชน์ราชการ) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (มาตรา 109) และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551

1.13 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

1.13.1 แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

1.13.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ

1.13.3 กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม

1.13.4 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่
การทำงาน

1.13.5 มุ่งประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าใน
การใช้ทรัพยากรของรัฐ

1.13.6 ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว
หรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง

1.13.7 ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และ
ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

2. สารสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ ข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดยนายจินพงษ์ สิทธิรักษ์ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

1.1 บทนำ ความสำคัญ และวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การให้ความสำคัญกับเรื่อง
คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินงานของรัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผล
ต่อการสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจของประชาชนต่อรัฐบาล และสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

1.2 ผลกระทบของการขาดจริยธรรมในหน่วยงานราชการ ได้แก่ (1) ชะลอความ
เติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (2) ลดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (3) ลดความสนใจของ
นักลงทุนจากต่างประเทศ (4) ลดความมั่นใจในการทำธุรกิจ ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมให้กับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเป็นกลไกหนึ่งในการสร้างเสริมคุณธรรมในสถาบันของรัฐ และช่วยให้เกิดการพัฒนา
คุณภาพในการบริหารภาครัฐ

1.3 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1) เพื่อให้ผู้เข้ารับ
การอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และมีแนวทางในการกำหนดแนวปฏิบัติ หรือ
สร้างพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม (2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีกรอบความคิด ค่านิยมและจิตสำนึกความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มุ่งเน้นการสร้าง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

1.4 เนื้อหาหลักของการบรรยาย ประกอบด้วย (1) ความสำคัญของการส่งเสริม
จริยธรรม (2) มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (7 ประการ) (3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (4)
ข้อกำหนดจริยธรรม สศช.

1.5 ความหมายและกรอบแนวคิด

1.5.1 การจำแนกความหมาย

ถ้อยคำ	ความหมาย (Concept)
คุณธรรม (Virtue/Merit)	ความดีงามในจิตใจ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน (เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต) ความดีงามทางกายภาพที่ปรากฏภายนอก เช่น มีความรู้ ดี มีความสามารถดี

ถ้อยคำ	ความหมาย (Concept)
จริยธรรม (Ethics)	กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย หมายถึง "สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ" (เช่น การเป็นคนที่ไม่กระทำการทุจริต)
จรรยา (Etiquette)	มาตรฐานความประพฤติที่ชอบที่ควรมีในการประกอบวิชาชีพ
วินัย (Discipline)	แบบแผนที่ต้องยึดถือปฏิบัติในการประกอบกิจกรรมแต่ละอย่าง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่

1.5.2 ความแตกต่างระหว่างคุณธรรมกับจริยธรรม

- **คุณธรรม** เป็นความดีงามทางจิตภาพ (ภายใน)
- **จริยธรรม** เป็นความดีงามทางกายภาพ (ภายนอก) หรือความประพฤติ

ที่ปรากฏ

1.6 สถานการณ์และความจำเป็นในการขับเคลื่อน

1.6.1 ภาพรวมสถานการณ์จริยธรรมในภาครัฐ

ความจำเป็นในการเน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ (1) ภาพลักษณ์ของหน่วยงานรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงลบ (2) เสี่ยงสะท้อนจากสังคมโลก เช่น ดัชนีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) และดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) (3) ความพยายามของรัฐบาลที่จะสร้างความโปร่งใสเป็นธรรม และการบริหารทรัพยากรของชาติเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน

1.6.2 ผลสำรวจภาพลักษณ์ "ข้าราชการไทย" (สวนดุสิตโพล)

จากการสำรวจ "ภาพลักษณ์ข้าราชการไทย" ณ วันที่ ในสายตาประชาชนพบว่าปัญหาหลักที่ถูกมองในเชิงลบ ได้แก่ **อันดับ 1** ยังมีการทุจริตคอร์รัปชัน โกงกิน รับสินบน (81.48%) **อันดับ 2** มีเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ใช้อำนาจในทางที่ผิด (79.63%) และ **อันดับ 3**: เข้าขามเยินขาม ทำงานซ้ำบริการไม่ดี (60.20%)

1.6.3 "ปัญหานักออกคนไทย" ที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ (สวนดุสิตโพล)

ในการสำรวจ "5 ปัญหานักออกของคนไทย" พบว่าปัญหาที่ประชาชนกังวลมากที่สุด ได้แก่ **อันดับ 1**: การทุจริต คอร์รัปชัน (84.69%) **อันดับ 2**: ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (74.00%) **อันดับ 3** ความเป็นอยู่ที่ยากจน มีหนี้สิน 71.05 % **อันดับ 4** ความแตกแยก ขัดแย้งของผู้คน 68.18 % และ **อันดับ 5** การเมือง 64.99 %

1.6.4 ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

จะให้ความกังวลในประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า ส่วนปัญหาที่พบโดยทั่วไป ได้แก่ (1) การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว โดยเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว และการไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเลือกปฏิบัติ

1.6.5 กรอบกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัตินี้เป็นข้อบัญญัติ (Mandate) จากรัฐธรรมนูญมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย 4 หมวดหลัก ได้แก่ **หมวด 1:** มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม (มาตรา 5 – 7) **หมวด 2:** คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (มาตรา 8 – 18) **หมวด 3:** การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 19 – 20) และ **หมวด 4:** บทเฉพาะกาล (มาตรา 21 – 22)

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ (มาตรา 5) กำหนดว่า มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งต้องประกอบด้วย มาตรฐาน 7 ประการ ดังนี้

ประการที่	มาตรฐานทางจริยธรรม	หลักการโดยสรุป
1	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
2	ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย มีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน
3	กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	กล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
4	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
5	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคิดถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ
6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง

ประการที่	มาตรฐานทางจริยธรรม	หลักการโดยสรุป
7	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย มีความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และละเว้นจากการกระทำที่อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่ทางราชการ

1.6.6 การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่จัดทำโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5
- 2) ต้องสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล และการแก้ไขปัญหา หรือความเสี่ยงทางจริยธรรม
- 3) ต้องแสดงให้เห็นอุดมการณ์ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

1.6.7 การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ส่วนราชการ (เช่น สศช.)

อาจจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ /อนุญาต

1.6.8 แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม (กรอบ ก.พ.)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติตนที่ "ควรกระทำ" และ "ไม่ควรกระทำ"

- 1) บทบาทผู้บังคับบัญชา: หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอดส่องดูแล ส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) กลไกการขับเคลื่อน: หน่วยงานของรัฐต้องนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล กำหนดกลไก องค์กร และวิธีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

1.7 กลไกการรักษาจริยธรรมและการขับเคลื่อน

กลไกการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

1.7.1 บทบาทของหน่วยงานของรัฐ (มาตรา 19)

- **กำหนดผู้รับผิดชอบ:** กำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ (อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม)
- **กิจกรรมส่งเสริม:** ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- **มาตรการและกลไก:** จัดให้มีมาตรการและกลไกเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม
- **รายงานประจำปี:** ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

1.7.2 บทบาทขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล (มาตรา 20)

- กำกับดูแล: กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผล: ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตร: จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและบังคับ: กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

1.8 บทสรุปการขับเคลื่อน

การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมมีเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- รักษาและเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่รัฐ
- สร้างสรรค์สังคมราชการให้ตระหนักในคุณธรรม
- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็น ต้นแบบ ของสังคม
- ส่งเสริม คนเก่ง ยกย่อง คนดี เชิดชู คนกล้า
- เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถ่องแท้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้อง และสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เห็นประจักษ์ชัด เพื่อ ดำรงตนเป็น "คนดี คนเก่ง ที่มีคุณค่าขององค์กร"

1.9 การนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่ปฏิบัติ โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรม

จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยอาจกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม 11 ประการ เช่น การจัดทำแนวทางปฏิบัติตน (Dos & Don'ts) การจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่แนวคิด การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดทางจริยธรรมของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดปรากฏตามแผนภาพด้านข้างนี้



อย่างไรก็ตาม มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ผ่านกลไกต่างๆ ทั้งกระบวนการสรรหา การแต่งตั้ง การย้าย โอน เลื่อน การพัฒนาต่างๆ รวมถึงการประเมินผล และเลื่อนเงินเดือนด้วย เช่น ในกระบวนการสรรหาจะมีการตรวจสอบภูมิหลัง ระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ผู้เข้ารับการสมัครผ่านช่องทางต่างๆ รวมถึงผ่านสื่อ Social Media และให้บุคคลภายนอกเข้ามาเสนอความเห็นหรือให้ข้อมูลได้ โดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานสามารถนำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาประกอบพิจารณาสัมภาษณ์ นอกจากนี้ ในการรับบุคคลเข้ารับราชการ ยังสามารถมีการวัดระดับความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมของแต่ละบุคคล ผ่านข้อสอบภาค ก ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมด้วย หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น ในช่วงทดลองงานก็ได้ หรือใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลแต่ละคนประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง รับย้าย รับโอน หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นได้หมด

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

1.10 ความแตกต่างระหว่างวินัยและจริยธรรม เรื่องคุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมธรรมาภิบาล เป็นเรื่องของการป้องกันไม่ให้เกิดการผิดและส่งเสริมในการกระทำความดี ส่วนเรื่องวินัยเป็นการกล่าวถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ หากกระทำจะถูกลงโทษ และหากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็จะนำไปสู่กระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย ถ้าเป็นเรื่องการกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรม จะโดนมาตรการลงโทษในเรื่องการจูงใจ การรับประโยชน์ หรือมาตรการการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมให้กระทำ ไม่กระทำ ขณะที่วินัยเป็นเรื่องของการปราบปราม การลงโทษ ถ้ากระทำผิดหรือมีพฤติกรรมทุจริต

3. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยาย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย นางสาวพรนัชชา เมธิเลิศพิศาล วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

3.1 ความหมายของคำว่า วินัย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บอกว่า “วิ” แปลว่า “ดี” หรือ “ต่าง” “นัย” แปลว่า “ทาง” (คำนาม) “นำไป” (คำกริยา) “วินัย” แปลว่า “เครื่องมือซึ่งนำไปในทางที่ดี” หรือ “เครื่องมือซึ่งนำไปสู่การมีความแตกต่าง”

3.2 พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฯ ได้ให้ความหมายของคำว่า “วินัย” ไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ และ (2) ข้อปฏิบัติ วินัยนับว่าเป็นหนทางที่นำไปสู่สิ่งที่ดีงาม ดังนั้น ถ้าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ครองตนอยู่ในวินัย ก็จะส่งผลให้ชีวิตและหน้าที่การงานไปสู่จุดที่ดีงาม ไม่ต่างพร้อย ถ้าไม่มีพฤติกรรมอะไรที่กระทบหรือฝ่าฝืนกับวินัย ก็จะมีจุดบกพร่องในชีวิตราชการ และไม่ไปสู่สิ่งที่ดีงามในวิชาชีพราชการได้

3.3 วินัยข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 คือ ข้อกำหนดหรือแบบแผนความประพฤติ ที่ข้าราชการต้องยึดถือและปฏิบัติ ดังนั้น ถ้ามีประเด็นใดที่ไม่ได้เขียนไว้ในข้อกำหนดหรือบทบัญญัติเรื่องวินัย แม้เราจะเห็นว่า สิ่งนี้ไม่เหมาะสม ไม่ควรปฏิบัติ แต่เรื่องนั้น ก็จะไม่ถือว่าเป็นความผิดเรื่องวินัย ก็จะมาเอาโทษข้าราชการที่ประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม เป็นความผิดทางวินัยไม่ได้ นับเป็นแค่การกระทำผิดตามมาตรฐานทางสังคมเท่านั้น หรือต้องนำมาพิจารณาตามประเด็นการผิดวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตราบไคที่รับราชการเป็นข้าราชการ แต่ละคนก็ต้องประพฤติ ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นอกจากนี้ เมื่อเป็นข้าราชการแล้ว ต้องครองตำแหน่งนี้ จนกว่าจะถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งนี้ ดังนั้น จึงต้องเป็นข้าราชการตลอด 24 ชั่วโมง จนกว่าจะถูกปลดออกหรือไล่ออก

3.4 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย คือ (1) เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติ (3) เพื่อความผาสุกของประชาชน และ (4) เพื่อสร้างภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีของทางราชการ โดยปฏิบัติตนต้องไม่ให้เสียชื่อการเป็นข้าราชการและที่พึงของประชาชน ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายทั้ง 4 ข้อจะแฝงอยู่ในมาตราต่างๆ ที่ระบุไว้ในบทบัญญัติในวินัยของข้าราชการ

3.5 องค์ประกอบหลักของความผิดทางวินัย คือ (1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (2) รู้สำนึกในการกระทำหรือดเว้นการกระทำ (3) การกระทำโดยเจตนาหรือกระทำโดยประมาท (แล้วแต่กรณี) และ(4) ครอบงำประกอบของความผิดวินัยฐานนั้นๆ

3.6 โทษทางวินัย มีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่ 1 โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน) ประเภทที่ 2 โทษสำหรับความผิดอย่างร้ายแรง (ปลดออก ไล่ออก) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 88 ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2551 ซึ่งมีรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

วินัยไม่ร้ายแรง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่กระทบกับเรื่องเงิน นอกจากนี้ ความไม่รู้กฎหมาย ไม่ใช่ข้ออ้างของการกระทำผิดวินัยใดๆ บางพฤติกรรมที่ทำไปอาจไม่ทุจริตแต่ผิดระเบียบ ผิดกฎ ทำให้ต้องได้รับโทษทางวินัยอยู่ดี ทั้งนี้ โทษสำหรับความผิดอย่างไม่ร้ายแรง ประกอบไปด้วย

ภาคทัณฑ์ (โทษทางวินัยเพียงเล็กน้อย) คือ ผู้บังคับบัญชาอาจดูที่ดุลยพินิจ เช่น หากเห็นว่าเป็นโทษเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาก็อาจใช้ดุลยพินิจ งดภาคทัณฑ์ แต่ว่ากล่าว ตักเตือนแทน และอาจทำเป็นหนังสือทัณฑ์บนไว้ก็ได้ สำหรับกรณีว่ากล่าวตักเตือน จะมี 2 แบบ ได้แก่ (1) ว่ากล่าวตักเตือนทางบริหาร (คือ พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโทษเล็กน้อย) ก็อาจให้ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนแทน จึงยังไม่มีกรทำการคำสั่งลงโทษ / (2) ว่ากล่าวตักเตือนแบบมีทัณฑ์บน คือ มีการลงลายมือชื่อผู้บังคับบัญชาไว้ ทั้งนี้ ประวัติข้าราชการทุกคนจะถูกเก็บไว้ใน ก.พ. 7 (ทั้งวินัย ทั้งโทษ) ปัจจุบันพัฒนา/ เก็บเป็นระบบเทคโนโลยีหมดแล้ว ทั้งนี้ โทษภาคทัณฑ์จะไม่กระทบเรื่องเงินและไม่กระทบต่อการประเมินในรอบนั้น แต่กฎ ก.พ. ได้ระบุไว้ว่า ถ้าข้าราชการต้องโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการประเมินในรอบนั้น หรือ จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบนั้น ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการผู้นั้นเสียประโยชน์ได้

ตัดเงินเดือน คือ การตัดเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันลง 2% หรือ 4% เป็นเวลาตามที่กำหนด (เช่น 2 เดือน 3 เดือน) พอครบตามกำหนดเวลาก็จบ

ลดเงินเดือน คือ ลดเงินเดือนตลอดไป เงินเดือนเราจะไม่เท่าเพื่อน

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ถ้าได้กระทำผิดไปแล้ว ก็ขอให้อย่าเข้าข่ายการทุจริต เพราะการทุจริตนั้น พิจารณาจากเจตนาที่กระทำ แต่ถ้าได้กระทำทุจริตลงไปแล้ว ก็ขอให้อย่าเข้าข่ายต้องโทษวินัยร้ายแรงได้ ทั้งนี้ หากถูกโทษทางวินัยแล้ว ในรอบการประเมินเงินเดือนนั้น จะไม่ได้รับการประเมินฯ หรือไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งส่งผลเสียหายให้กับข้าราชการผู้นั้นได้ทั้งนี้ โทษสำหรับความผิดอย่างร้ายแรง ประกอบไปด้วย

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

ไล่ออก คือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือ ฉ้อโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง คอร์รัปชันทุกอย่างเลย ที่เป็นเรื่องของการทุจริต มีมติดี คุม กำกับไว้ ไม่สามารถลดโทษ หรือลดหย่อนออกจากราชการได้ โทษจะเป็นไล่ออกจากการงานนั้น จะไม่ได้สิทธิใดๆ ทั้งสิ้น นับเป็นโทษที่ร้ายแรง ส่วนใหญ่เป็นโทษจากการทุจริตในหน้าที่ราชการ และโทษไล่ออก นับเป็นโทษทางอาญาด้วย โทษประเภทนี้ เหมือนเป็นการถูกประหารในชีวิตราชการเลย ทั้งนี้ โทษการไล่ออกนั้นอาจทำให้ต้องคืนเงินให้หลวงหรือคืนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ตนได้รับ ในขณะที่ทุจริตให้กับหลวง นี่คือการร้ายแรงของโทษทางวินัย

3.7 กฎหมาย ฎระเบียบที่ข้าราชการต้องยึดถือ เพื่อให้ปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดวินัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 หรือ (3) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ

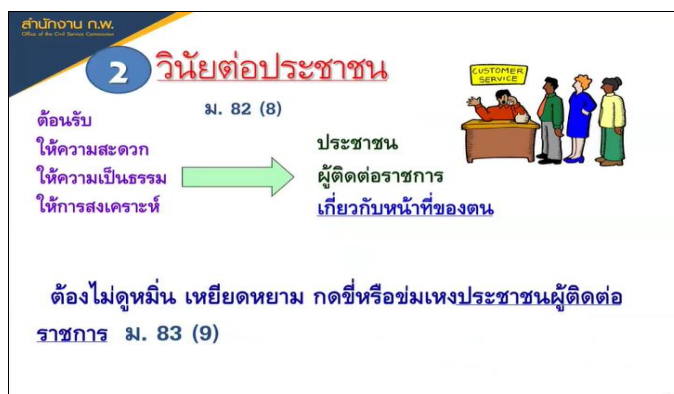
มาตรา 157 ตามประมวลกฎหมายอาญา จะกำหนดโทษเกี่ยวกับการถูกจำคุก แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น แล้วแต่กรณี

3.8 กลุ่มของข้อกำหนดวินัย ประกอบด้วย (1) วินัยต่อประเทศชาติ (2) วินัยต่อประชาชน (3) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา (4) วินัยต่อผู้ร่วมงาน (5) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ (6) วินัยต่อตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.8.1 วินัยต่อประเทศชาติ สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้ คำว่า สนับสนุน คือ ส่งเสริม ช่วย ไม่ต่อต้าน ไม่เป็นปรปักษ์



3.8.2 วินัยต่อประชาชน ตามมาตรา 82 (8) องค์ประกอบความผิด คือ 1. การกระทำลักษณะหนึ่งลักษณะใดดังต่อไปนี้ คือ ไม่ต้อนรับ ไม่ให้ความสะดวก หรือไม่ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ 2. การกระทำต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และ 3. ราชการนั้นเกี่ยวกับหน้าที่ของตน



มาตรา 83 (9) องค์ประกอบความผิด การกระทำลักษณะหนึ่งลักษณะใดดังต่อไปนี้ คือ ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ และข่มเหง ต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

มาตรา 85 (5) องค์ประกอบความผิด การกระทำลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังต่อไปนี้ คือ ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงหรือทำร้าย ต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

3.8.3 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 82 (4) และมาตรา 85 (7) องค์ประกอบความผิด คือ 1. มีคำสั่งของผู้บังคับบัญชา 2. เป็นการสั่งในหน้าที่ราชการ 3. คำสั่งนั้นต้องชอบด้วยกฎหมายระเบียบ และ 4. ผู้กระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และถ้าเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยร้ายแรง

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

5 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา มาตรา 82 (4)

ต้องการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ข้อยกเว้น

- (1) ถ้าเห็นว่าจะทำให้เสียหาย
- (2) ไม่รักษาประโยชน์ของราชการ

❖ ขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งเป็นหนังสือได้

ต้องไม่รายงานเท็จ มาตรา 83 (1)

ต้องไม่กระทำการขัดผู้บังคับบัญชา มาตรา 83 (2)

ข้อยกเว้น

1. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ
2. ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

12

มาตรา 83 (1) และมาตรา 85 (7) องค์ประกอบความผิด คือ การรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดทางวินัยร้ายแรง

มาตรา 83 (2) องค์ประกอบความผิด คือ การปฏิบัติราชการขัดผู้บังคับบัญชาเหนือตน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งหรือได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น

3.8.4 วินัยต่อผู้ร่วมงาน ตามมาตรา 82 (7) องค์ประกอบความผิด คือ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ในการปฏิบัติราชการ โดยไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี หรือไม่ช่วยเหลือกัน และเป็นการกระทำต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

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))

มาตรา 83 (7) องค์ประกอบความผิด คือ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ในการปฏิบัติราชการ โดยไม่กลั่นแกล้ง ไม่กดขี่ หรือไม่ข่มเหงกัน

3.8.5 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ มาตรา 82 (1) องค์ประกอบความผิด คือ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ โดยไม่ซื่อสัตย์ ไม่สุจริต หรือเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

3 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1. มีหน้าที่ราชการ กฎหมายหรือระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำสั่งของผบ. พกต.นี้

2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

- โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด
- หรือโดยทุจริต (เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้)

8

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)
- ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มาตรา 83(5)

11

มาตรา 85 (1) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ องค์ประกอบความผิด คือ มีหน้าที่ราชการ ปฏิบัติ ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือโดยทุจริต เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

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

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (1)
แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยมิชอบ	โดยทุจริต
องค์ประกอบ	องค์ประกอบ
1. มีหน้าที่ราชการ	1. มีหน้าที่ราชการ
2. ปฏิบัติ หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2. ปฏิบัติ หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
3. โดยมิชอบ	3. เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น
4. เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด	4. โดยมีเจตนาทุจริต

เรื่องงานของคุณไม่ต้องห่วง
เดี๋ยวผมจัดการให้
แต่อาจมีค่าตอบแทนนิดนึง

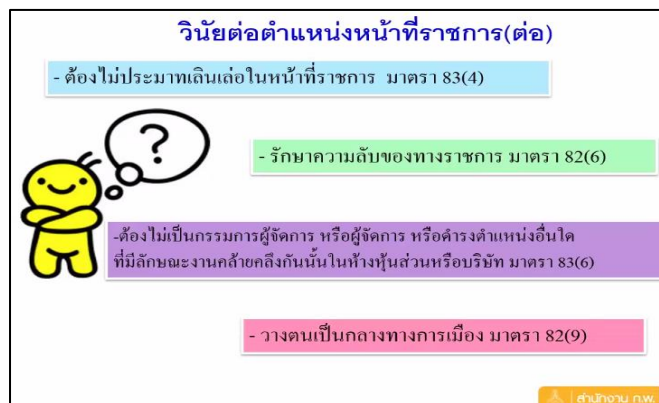
ความผิดทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 85 (1) นี้
ควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ
ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธ.ค. 2536

สำนักงาน ก.พ.
Thailand Civil Service Commission

สำนักมาตรฐานวินัย ข้อมูลเพิ่มเติม
โทร. 02-5471628 <https://www.ocsc.go.th/discipline>

ความแตกต่างระหว่าง การละทิ้งและการทอดทิ้ง กรณีละทิ้ง จะมีองค์ประกอบสำคัญ คือ (1) ต้องไม่มีเหตุผลอันสมควร กรณีไม่มาทำงานแล้วอ้างเหตุผลว่าเป็นเพราะธุระส่วนตัว ถือว่า ไม่ได้ เช่น บอกว่า ไม่มาทำงานเพราะหนีหนี้ ไม่ได้ ทั้งนี้ การละทิ้ง แตกต่างกับการทอดทิ้ง คือ ละทิ้ง คือ ตัวไม่อยู่ปฏิบัติราชการ ตัวไม่อยู่ในสถานที่ราชการ แต่ทอดทิ้ง คือ ตัวอยู่ที่ทำงาน แต่ไม่สนใจส่วนความเสียหาย ละทิ้งและทอดทิ้งเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงได้ เช่น รับหน้าที่ให้มาอยู่เวร ข้าราชการครู (คนละประเภทกับข้าราชการพลเรือน) ถ้าโดนมอบหมายให้มาอยู่เวรแล้วเกิดความเสียหาย ก็เกิดเหตุความไม่สงบ เช่น ในภาคใต้ แล้วถูกโจรมาเผาสถานที่ราชการ คนที่อยู่เวรก็จะถูกลงโทษได้

การละทิ้ง ไม่มีเงื่อนไขเวลา โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เกิดความเสียหายร้ายแรง ถือว่า ผิดวินัยอย่างร้ายแรง



กรณีเรื่องประมาท ไม่ได้ต้องมีเจตนา เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ลืมนกุญแจล็อกไว้ ทำให้นักโทษแหกคุกได้ ขณะเคลื่อนย้ายนักโทษ จึงอาจโดนโทษปล่อย ปล่อยออกได้

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

มาตรา 85 (2) การละทิ้ง ทอดทิ้ง โดยไม่มีเหตุสมควรเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 (3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

มาตรา 83 (3) ต้องไม่อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

มาตรา 83 (5) ไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

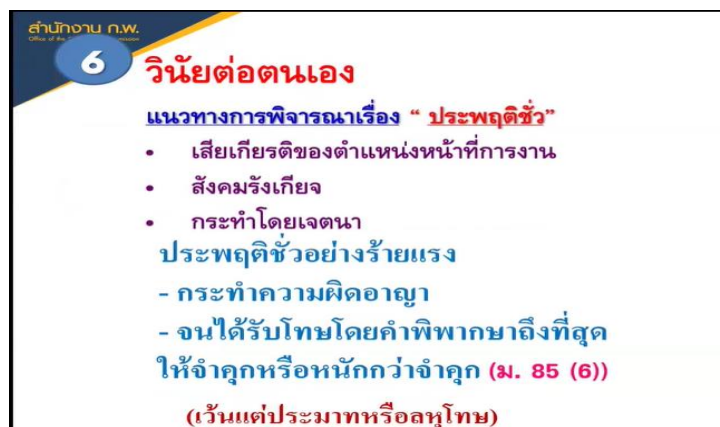
มาตรา 83 (4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

มาตรา 82 (6) รักษาความลับของทางราชการ

มาตรา 83 (6) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 82 (9) วางตนเป็นกลางทางการเมือง

3.8.6 วินัยต่อตนเอง ตามมาตรา 82 (10) องค์ประกอบความผิด คือ ไม่รักษาชื่อเสียงของตนหรือรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ทำให้เสื่อมเสีย



มาตรา 85 (4) องค์ประกอบความผิด คือ ความประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 (6) องค์ประกอบความผิด คือ ได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก และไม่ใช้โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3.9 การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

3.9.1 การอุทธรณ์ มาตรา 114

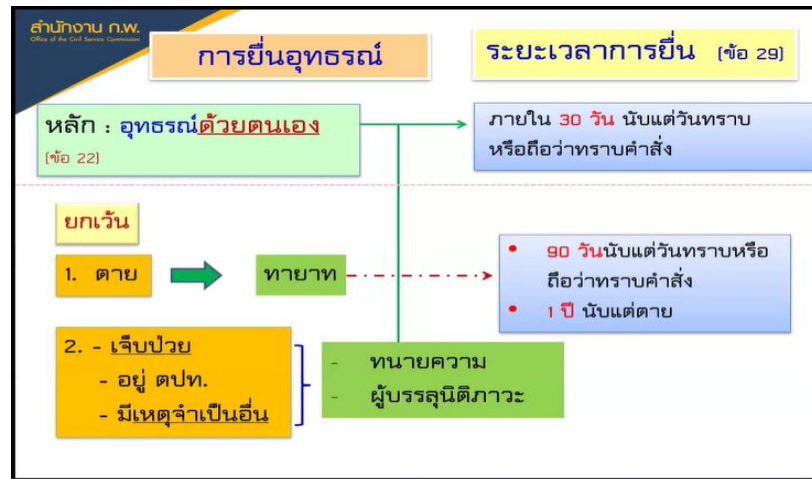
ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม มาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ.2551

3.9.2 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา 114

- 1) ผู้ถูกลงโทษทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง)
- 2) ให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) คือ เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้สม่ำเสมอ ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 36 ก. (1) หรือ (3) หรือ มีลักษณะต้องห้าม ข. (1) (3) (6) หรือ (7) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ กรณีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนหากรับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- 3) สาระสำคัญของคำอุทธรณ์ (ข้อ 27) ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. ใช้ถ้อยคำสุภาพ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ คำขอของผู้อุทธรณ์ และลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ (กรณีมอบอำนาจให้ดำเนินการแทน ต้องมีหนังสือมอบอำนาจ)

4) การยื่นอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะต้องยื่นอุทธรณ์ด้วยตนเอง (ข้อ 22) ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ข้อ 29) ยกเว้น กรณีเสียชีวิต ทายาทใช้สิทธิอุทธรณ์ ได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง หรือ 1 ปี นับแต่ผู้อุทธรณ์เสียชีวิต กรณีเจ็บป่วย หรืออยู่ต่างประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ทนายความหรือผู้บรรลุนิติภาวะใช้สิทธิอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ต้องมีการมอบอำนาจตามแบบ) ทั้งนี้ ถ้าส่งทางไปรษณีย์ ดูที่วันประทับตราจากไปรษณีย์ต้นทางต้องไม่เกิน 30 วัน หรือการลงนามรับทราบคำสั่งก็ต้องไม่เกิน 30 วัน (เกินไปวันเดียวก็ไม่ได้แล้ว) ถ้าติดเสาร์อาทิตย์ เราต้องถือว่าให้ประโยชน์ ให้นับเฉพาะวันที่เปิดทำการเป็นวันแรก



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

การส่งทางไปรษณีย์ เน้นเฉพาะไปรษณีย์ไทย ถ้าเน้นพวกส่งผ่านบริษัทOutsource ให้เผื่อเวลาไว้ 10 วัน จะได้อยู่ภายในกำหนด

5) วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ข้อ 31)

วันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกกลางมือซื้อรับทราบคำสั่ง กรณีไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ให้แจ้งคำสั่งและมอบสำเนาคำสั่ง แล้วทำบันทึกลงวันที่ เดือน ปี เวลา และสถานที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานไว้เป็นหลักฐาน ให้ถือว่าวันแจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง กรณีส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ เมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับ ถือว่ารับทราบแล้ว

6) การยื่นอุทธรณ์ (ข้อ 30) คือ

6.1) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ ที่สำนักงาน ก.พ. วันที่รับหนังสือเท่ากับวันที่ยื่นอุทธรณ์

6.2) ยื่นทางไปรษณีย์ ส่งแบบไปรษณีย์ลงทะเบียน วันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตราเท่ากับวันที่ยื่นอุทธรณ์

7) กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ใช้ระบบไต่สวน (สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้) ตั้งองค์คณะวินิจฉัย คำอุทธรณ์ (ผู้อุทธรณ์) คำแก้อุทธรณ์ (คู่กรณีในอุทธรณ์) คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ (ผู้อุทธรณ์) และคำให้การเพิ่มเติม (คู่กรณีในอุทธรณ์) สรุปสำเนา (นิติกร ผู้รับผิดชอบสำนวน กรรมการเจ้าของสำนวน) การพิจารณาวินิจฉัย (พิจารณابันทึกสรุปสำนวน กำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง การนั่งพิจารณา) คำวินิจฉัยองค์คณะ (ประชุมพิจารณา) คำวินิจฉัย ก.พ.ค.

8) ระยะเวลาการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ (ข้อ 19) การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ประธาน ก.พ.ค. ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้ขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งต้องไม่เกิน 60 วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ผู้อุทธรณ์สามารถฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นได้ ตามมาตรา 42 วรรค 2 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

9) การถอนอุทธรณ์ (ข้อ 33)

ผู้อุทธรณ์จะถอนอุทธรณ์ในเวลาใดๆ ก่อนที่องค์คณะวินิจฉัย มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นก็ได้ การถอนอุทธรณ์ กรณีทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่ออุทธรณ์ กรณีถอนอุทธรณ์ด้วยวาจา ต่อหน้าองค์คณะวินิจฉัย (บันทึกและให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน) เมื่อถอนอุทธรณ์แล้วให้องค์คณะวินิจฉัยอนุญาตและจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ (ข้อ 34)

สำนักงาน ก.พ.ค.
Office of the Civil Service Commission

วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ข้อ 31)

- ให้ถือว่าวันที่ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง
- ไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งแต่มีการแจ้ง ให้ถือว่าวันแจ้ง
- ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ พ้น 30 วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับ ถือว่ารับทราบแล้ว

สำนักงาน ก.พ.ค.
Office of the Civil Service Commission

การถอนอุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์อาจถอนอุทธรณ์ในเวลาใด ๆ ก่อนมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ (ข้อ 33)

วิธีการ

- ทำเป็นหนังสือ
- ลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

ผล

ให้สั่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ (ข้อ 34)

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

3.10 ประเด็นการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีการพิจารณาอุทธรณ์

3.10.1 ประเด็นที่หนึ่ง การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

3.10.2 ประเด็นที่สอง ผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดตามที่ถูกลงโทษหรือไม่

3.10.3 ประเด็นที่สาม การปรับบทความผิดและระดับโทษที่ผู้อุทธรณ์ได้รับถูกต้องเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

3.11 ลักษณะการมีคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามมาตรา 120 ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

กรณีวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา 104 ว่าสมควรเพิ่มโทษในกรณีเช่นนั้น ก.พ.ค. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

3.12 การบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. มาตรา 116

เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

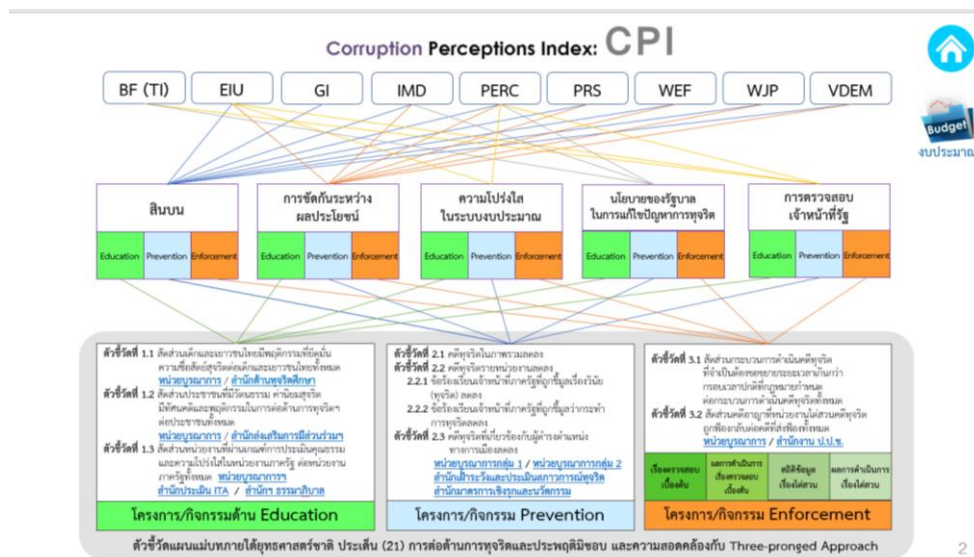
3.13 การร้องทุกข์ เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดสิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทุนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือการส่งพักหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

3.14 ข้อควรคำนึงถึง ประกอบด้วย (1) ความผิวนัยไม่มีอายุความ (2) การลงโทษต้องดำเนินการกระบวนการตามกฎหมาย (3) ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้ และ (4) สภาพการเป็นข้าราชการจะยังคงอยู่ขณะกระทำความผิดและขณะลงโทษ

4. สำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย หัวข้อ “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับประเทศ” โดยนายภวิศ สุตแสง วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับประเทศ

ข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับประเทศ คือ ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) เนื่องจากค่าคะแนน CPI คือ ดัชนีที่สะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก



กรณีประเทศไทย ตามความคิดเห็นของวิทยากร ค่าคะแนน CPI ของประเทศไทยยังได้คะแนนน้อยเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชียและในโลกซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องเพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ให้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แหล่งข้อมูลท้องถิ่นเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI) ใช้ในการจัดอันดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย มีจำนวน 9 แหล่งข้อมูลจาก 13 แหล่งข้อมูล ดังนี้

Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BF(TI)) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญในประเด็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์มิชอบและประสิทธิภาพของรัฐบาลในการควบคุมปัญหาการทุจริต

Economist Intelligence Unit Country Risk Service (EIU) ประเมินโดยนักวิเคราะห์ความเสี่ยงจากทั่วโลก ในประเด็นการตรวจสอบการใช้งบประมาณ การใช้อำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐและความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบ

Global Insight Country Risk Ratings (GI) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ และนักวิเคราะห์ความเสี่ยงในประเด็นความเสี่ยงทางธุรกิจ การติดสินบนเจ้าหน้าที่ และการออกนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจบางธุรกิจ

IMD World Competitiveness Center World Competitiveness Yearbook Executive Opinion Survey (IMD) ประเมินโดยนักธุรกิจทั่วโลก ในประเด็นการให้สินบนและการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ ยังคงมีอยู่หรือไม่

Political and Economic Risk Consultancy Asian Intelligence (PERC) ประเมินโดยนักธุรกิจต่างประเทศ โดยการให้คะแนนปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศที่กำลังทำงาน เพื่อให้ทราบว่ายู่ในระดับใด

The PRS Group International Country Risk Guide (PRS) ประเมินโดยนักวิเคราะห์ของ PRS ในประเด็นการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อทุจริต และระบบอุปถัมภ์ระหว่างภาคการเมืองและภาคธุรกิจ

World Economic Forum Executive Opinion Survey (WEF) ประเมินโดยนักธุรกิจในประเทศในประเด็นการจ่ายสินบนในการดำเนินธุรกิจ มีมากน้อยเพียงใด

World Justice Project Rule of Law Index Expert Survey (WJP) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ

Varieties of Democracy (V-Dem) ประเมินโดยนักวิชาการ นักธุรกิจ นักวิเคราะห์ทั่วโลกในประเด็นการทุจริตของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ เกี่ยวกับสินบนและการขัดกันแห่งผลประโยชน์

1.2 การกิจการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย

หน่วยงานภาครัฐของไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการกิจการตามประเด็นประเมินของแหล่งข้อมูลทั้ง 9 แหล่ง ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กรมสรรพากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตภายใต้ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมทั้งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และจัดแบ่งกลุ่มการกิจการขับเคลื่อนตามแหล่งข้อมูลเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันการติดสินบน (2) ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ (3) ด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากรภาครัฐอย่างคุ้มค่า และ (4) ด้านประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนให้ครอบคลุมทุกแหล่งที่ประเทศไทยถูกประเมิน และขับเคลื่อนภายใต้แผนการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1.3 แนวความคิดพื้นฐานว่าด้วยประโยชน์สาธารณะ ถ้าเราแยกแยะประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ส่วนตัว เราจะเห็นปัญหาความทับซ้อนของประโยชน์ได้ชัดเจนมากขึ้น คนๆ หนึ่งมีสถานะ ตำแหน่งได้หลายบทบาท หน้าที่ บางกรณีก็สถานะขัดกันระหว่างบทบาทส่วนตัวและบทบาทที่ต้องรักษาประโยชน์ส่วนรวม



ทั้งนี้ มีหลักคิด 2 ประการเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ ได้แก่ (1) รัฐโดยองค์กรของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้ดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ และ (2) ในกรณีที่ประโยชน์ส่วนตัวของเอกชนไม่สอดคล้องกับประโยชน์สาธารณะจะต้องให้ประโยชน์สาธารณะอยู่เหนือประโยชน์ส่วนตัวของเอกชน

1.3.1 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณา ตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง เป็นเหตุหรืออาจเป็นเหตุทำให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถใช้ดุลยพินิจ หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมา เพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม หน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างเต็มที่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง น่าเชื่อว่าบุคคลนั้นจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องอยู่มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นโอกาส ช่องทางในการทุจริตประพฤติมิชอบ

1.3.2 องค์ประกอบที่นำสู่การมีการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



1.4 การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ต้องมีระบบการคิดแยกแยะประโยชน์ กล่าวคือ ดูว่า เราเป็นผู้จัดสรรประโยชน์แล้วมีญาติพี่น้อง บุคคลที่ใกล้ชิด เราเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประโยชน์นั้น ในกรณีนี้ การที่เราเป็นผู้จัดสรรประโยชน์ เราไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จากค่านินทา ข้อสังเกตจากผู้อื่นที่มองเข้ามา ดังนั้น เจ้าหน้าที่จึงจะต้องระวังการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในกรณีเช่นนี้ให้มาก

1.5 ความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนกับการทุจริตต่อหน้าที่



1.6 รูปแบบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน



- การรับผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ หรือการปฏิบัติหน้าที่ หรือความเป็นกลางของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่)

- การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติสถานการณ์เช่นนี้และเกิดบทบาทที่ขัดแย้ง

- **การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ** คือ การที่บุคคลออกจากหน่วยงานของรัฐและไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุมกำกับดูแล โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐมาก่อน มักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอน วิธีการทำงานที่ยังมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง นอกจากนี้ อาจมีข้อสงสัยว่า ขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้กับภาคเอกชน หรือมีการปฏิบัติหน้าที่ไปโดยไม่ถูกต้องเพื่อเอกชนนั้น และเมื่อพ้นจากตำแหน่งก็จะได้รับการตอบแทนคืนจากภาคเอกชน ซึ่งในกรณีนี้ อาจเป็นการเรียกรับสินบนซึ่งเป็นการผิดตามกฎหมายอาญา

- **การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting)** คือ การที่เจ้าพนักงานของรัฐดำเนินธุรกิจหรือตั้งบริษัทที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

- **การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)** เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องอาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเอาประโยชน์เอง

- **การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว** คือ การที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องหรือการใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว เป็นต้น

- **การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling)**

- **การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)** หรือที่เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เช่น การอนุมัติแต่งตั้งคู่สมรสหรือลูกเข้ามารับตำแหน่งสำคัญ ในหน่วยงาน การใช้อำนาจแต่งตั้งหรือเลื่อนชั้นอย่างไม่เป็นธรรม และการเอื้อประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้องได้ทำงาน เป็นต้น

- **การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น** คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองเข้าแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบและกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

- **การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่นๆ** คือ พฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก 9 รูปแบบข้างต้น

5. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สตช. โดย
นายศักดิ์ชัย จันทรแสงวัฒนา วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

1.1 ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

คำที่ใช้แทนคำว่า การทุจริต ที่ทำจนเคยชินและเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ

คำอื่น ๆ ที่ใช้แทนการทุจริต ทำงานเคยชินและเห็นเป็นเรื่องปกติ	
❑ "เงินแป๊ะเจี๊ยะ"	• "ค่ารับรอง"
❑ "เงินใต้โต๊ะ"	• "ค่าทิบปรึกษา"
❑ "ส่วย"	• "ค่าธรรมเนียม"(ที่ไม่มีใบเสร็จ ทางราชการ)
❑ "ฮั้ว"	• "ค่าสวัสดิการ"
❑ "สินน้ำใจ"	• "ค่าคุ้มครอง"
• "ค่าดำเนินการ"	✓ "เงินทอน"
• "ค่าอำนวยความสะดวก"	✓ "กินตามน้ำ"
• "ค่าน้ำร้อนน้ำชา"	
• "ค่าหัวคิว"หรือ"กินหัวคิว"	

ส่วย ทำให้ดุลยพินิจบิดเบือน ไม่เป็นไปตามความถูกต้อง ไม่เป็นไปตามที่ควรเป็น ไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีหลายประเภท ประกอบด้วย (1) ส่วยเพื่ออำนวยความสะดวก (2) ส่วยเพื่อได้รับการคุ้มครอง (3) ส่วยเพื่อให้ตัวเองพ้นผิด คือ การจ่ายส่วยเพื่อปิดปากการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่เห็นแก่ส่วย หรือสิ่งเหล่านี้ ก็จะเอาหูไปนาเอาตาไปไร่ จึงก่อให้เกิดการกระทำผิดอย่างดาษดื่น ทั้งนี้ ส่วยหรือสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดการทุจริต คือ เหตุผลที่ทำให้ดุลยพินิจบิดเบือน ทำให้ดุลยพินิจไม่ตรงไป ตรงมา ทำให้ดุลยพินิจไม่มีตรรกะเพียงพอ นี่คืออิทธิพลของเงินส่วย

ฮั้ว คือการตกลงราคาสมยอมกันระหว่างเอกชนต่อเอกชน หรือรัฐต่อเอกชน เช่นในโครงการประมูล มีการตกลงบริษัทที่จะชนะการประมูลเรียบร้อยแล้วก่อนเริ่มกระบวนการ ทำให้รัฐเสียหาย เพราะประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ได้รับ จากบริษัทที่อาจจะด้อยกว่าตามความเป็นจริง เพราะพิจารณาแต่จากเกณฑ์ต่ำกว่าราคาที่เป็นจริง

สินน้ำใจ ที่เข้าข่ายการทุจริต คือ สินน้ำใจที่มีลักษณะเป็นสินบน คือ มีความขัดแย้งกันระหว่างการใช้อำนาจหน้าที่กับการใช้ดุลยพินิจที่อาจเอื้อประโยชน์ให้ผู้ใด ผู้หนึ่ง ส่วนสินน้ำใจแท้ๆ คือ การให้/ รับ โดยไม่มีผลประโยชน์ใดๆ หรือผู้ให้ไม่ได้หวังประโยชน์ใดๆ จากผู้รับ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องพิจารณาทุกช่วงเวลาทั้งช่วงก่อน หลัง หรือระหว่างดำเนินการนั้นว่า มีผลนำไปสู่การทำให้การใช้ดุลยพินิจบิดเบือนหรือไม่

ค่าดำเนินการ ถ้าเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจแล้วรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดระหว่างดำเนินการ ถือว่าเป็นการทุจริตค่าอำนวยความสะดวก เช่น เวลาทำการของราชการคือ 8.30-16.30 น. แต่มีคนมาติดต่อนอกเวลาราชการ แล้วจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวกให้เปิดทำการนอกเวลา ทำให้การดำเนินการไม่เที่ยงตรงหรือเอื้อต่อการทุจริตได้

1.2 ข้อมูลผลจากการสำรวจความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เกี่ยวกับความเคยชินต่อการทุจริตในสังคมไทย พบว่า ประชาชน 1 ใน 6 คน ยอมรับว่าเคยรับสินบนหรือเคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือ มีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

6. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดชอบ ของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy โดย นางสุวิมล สุจริต วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

6.1 ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

6.1.1 ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 4 ระบุว่า การทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

6.1.2 การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 และ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในภาพรวมได้คะแนนไม่น้อยกว่า 93 คะแนน ภายในช่วงปี 2576-2580 โดยมีแนวทางการพัฒนาในการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยแผน 2 แผนย่อย คือ (1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เน้นการพัฒนานคน การปรับพฤติกรรมคนทุกกลุ่มในสังคมให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ (2) การปราบปรามการทุจริต เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้รวดเร็ว ปรับปรุงกฎหมาย และบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปราบปรามการทุจริต

6.1.3 ความหมายของการรับสินบนและการรับของขวัญ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้นิยามคำว่า สินบน ว่าหมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการตามที่ผู้จ่ายเงินหรือผู้ให้ประโยชน์ หรือหมายถึง การเสนอ การสัญญา การให้ การรับ และการเรียกร้องผลประโยชน์ไม่ว่าจะมีมูลค่าเท่าใด (ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) โดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป็นการโน้มน้าวหรือตอบแทนให้บุคคลกระทำหรือละเว้นการกระทำอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหน้าที่ของบุคคลนั้น นอกจากนี้ การให้สินบน หมายถึง เงินที่ให้ในลักษณะการบน แต่เป็นการบนเพื่อช่วยในการทุจริต 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 ประการแรก คือ ต้องคิดและพิจารณาก่อนเข้าร่วมประชุมว่า การประชุมครั้งนี้เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเราหรือไม่ หากเกี่ยวข้องแล้ว จึงพิจารณาเข้าร่วมและศึกษากฎหมาย กฎระเบียบและเกณฑ์การรับของขวัญให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยวิเคราะห์ภายใต้สถานการณ์ในทุกกรณี เช่น ของขวัญนั้นต้องมีราคาไม่สูง มีที่มาที่ไป และเหตุแห่งการรับได้ เป็นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นการกระทำที่ทุจริตหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการกระทำที่เอื้อต่อการรับสินบน

6.2 นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy

6.2.1 ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy”

มาตรา 173 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 เจ้าพนักงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ ผู้ใดเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท

มาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ สมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาเทศบาล เรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาทหรือประหารชีวิต

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 กำหนดว่า “ห้ามรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใดอันคำนวณเป็นเงินได้” เหตุผลที่ต้องกำหนดให้มินโยบาย “No Gift Policy” เพราะกฎหมายกำหนดให้การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐเป็นความผิด เนื่องจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐอาจทำให้ประชาชนหรือสังคมเกิดความเคลือบแคลงสงสัยได้ว่าจะมีการใช้อำนาจหน้าที่หรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นหรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น แม้ว่าในความเป็นจริงเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นได้รับมาจริงโดยมิได้มีการใช้อำนาจหน้าที่หรือดำเนินการใดๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ให้ประชาชนสิ้นสงสัยนั้นกระทำได้ยากและอาจนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบของการรับสินบนโดยใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สิน

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 176 กำหนดว่า “ผู้ใดให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลใดและกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม นิติบุคคลนั้นมีความผิดตามมาตรา 176 นี้ และต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 1 เท่า แต่ไม่เกิน 2 เท่า ของค่าเสียหายที่เกิดขึ้น” วัตถุประสงค์หลักของ มาตรา 176 ในส่วนของการปราบปราม เป็นการเอาผิดกับ “ผู้ให้” สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ และในส่วนของการป้องกัน คือการส่งเสริมให้นิติบุคคลมีมาตรการป้องกันสินบนที่มีประสิทธิภาพ

6.2.2 สรุปสาระสำคัญของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เกี่ยวกับนิติบุคคล

คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้กำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมในการป้องกันการให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอย่างน้อยต้องมี **8 หลักการตามที่ ป.ป.ช. กำหนด** ประกอบด้วย 1) การป้องกันการให้สินบนต้องเป็นนโยบายสำคัญจากระดับบริหารสูงสุด 2) นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ 3) มาตรการเกี่ยวกับกรณีมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นการให้สินบนต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน 4) นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปรับใช้กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล 5) นิติบุคคลต้องมีระบบบัญชีที่ดี 6) นิติบุคคลต้องมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันการให้สินบน 7) นิติบุคคลต้องมีมาตรการในการสนับสนุนให้มีการรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัย และ 8) นิติบุคคลต้องตรวจสอบและประเมินผลการใช้มาตรการป้องกันการให้สินบนอย่างเป็นระยะ

ทั้งนี้ หลักการ 8 ประการ สำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน มีดังนี้

- 1) เป็นการป้องกันการให้สินบนต้องเป็นนโยบายสำคัญจากระดับบริหารสูงสุด
- 2) นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ
- 3) มาตรการเกี่ยวกับกรณีมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นการให้สินบนต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน
- 4) นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปรับใช้กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล
- 5) นิติบุคคลต้องมีระบบบัญชีที่ดี
- 6) นิติบุคคลต้องมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันการให้สินบน
- 7) นิติบุคคลต้องมีมาตรการในการสนับสนุนให้มีการรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัย และ
- 8) นิติบุคคลต้องตรวจสอบและประเมินผลการใช้มาตรการป้องกันการให้สินบนอย่างเป็นระยะ

ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับนิติบุคคล และกำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. สามารถดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดให้มีมาตรการดังกล่าวได้ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ หรือใช้เป็นตัวอย่าง นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ยังต้องจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา สำหรับนิติบุคคลด้วย

6.2.3 ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย “No Gift Policy”

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

สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566–2570) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญคือ “พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์” ซึ่งมีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำนโยบาย “No Gift Policy” ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในประเด็น “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” ให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

6.3 ประเด็นสำคัญจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัวอย่างการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐเพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy” และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบด้านต่าง ๆ

6.3.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับฐานความผิด 4 ด้าน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

ฐานความผิด 4 ด้าน ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐควรทำความเข้าใจเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความผิดทางวินัย ความผิดทางอาญา ความผิดทางแพ่ง และความผิดทางจริยธรรม โดยการกระทำใน 1 เรื่องหรือ 1 กรรม อาจอยู่ในฐานความผิดได้มากกว่า 1 ฐานความผิด เช่น การกระทำที่เข้าข่ายฐานความผิดทางวินัย ทางอาญา และทางแพ่ง อาทิ การทุจริตเงินของทางราชการ การยกยอกทรัพย์สินของทางราชการ การปลอมเอกสารหรือการรับรองเอกสารเท็จ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องลงโทษไล่หรือปลดออก นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิดวินัยนั้น รวมทั้งต้องดำเนินคดีทางแพ่งหากผู้กระทำผิดวินัยนั้น ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการสูญหายหรือเสียหาย ซึ่งผู้กระทำผิดต้องชดเชยให้แก่ราชการด้วย

6.3.2 ประเด็นคำถาม คำตอบ จากผู้เข้าร่วม

1) การประกาศเจตนารมณ์ ในกรณีที่มีการประกาศฯ ไปแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ยังคงเป็นผู้บริหารท่านเดิม จำเป็นต้องประกาศฯ อีกหรือไม่ (ตอบ ต้องประกาศใหม่ ให้เป็นปัจจุบัน)

2) การประกาศเจตนารมณ์ ในกรณีที่มีการประกาศฯ ไปแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 แต่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ต้องมีการประกาศฯ ใหม่หรือไม่ (ตอบ ต้องประกาศใหม่ ให้เป็นปัจจุบัน)

3) นโยบาย No Gift Policy / การรายงาน ในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ วันครบรอบสถาปนาหน่วยงาน หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ จะมีการจัดทำของที่ระลึกให้กับบุคลากรทั้งภายใน หน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน กรณีดังกล่าวสามารถรับได้หรือไม่ และหากรับมาแล้วต้องรายงานตาม แบบฟอร์มที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร (ตอบ ดำเนินการตามกฎระเบียบฯ และรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด)

4) การรายงาน ในช่วงเทศกาลปีใหม่ เมื่อไปติดต่อราชการมีการแจกปฏิทิน หรือของที่ระลึกที่มีโลโก้หน่วยงานด้วย สามารถรับได้หรือไม่ อย่างไร (ตอบ สามารถรับได้และต้องเป็นไปตาม กฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด)

4. ผลการประเมินการจัดหลักสูตร

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริตฯ สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2569 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและ ประมวลจากความเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 34 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจ ที่ระดับร้อยละ 91.43

4.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยภาพรวมวิทยากรมีวิธีการ บรรยาย อธิบายและใช้สื่อการสอนที่อยู่ในระดับดีมาก

4.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดี ร้อยละ 76.47

4.4 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)	-	3	1	2	4	3	7	9	3	1	1	34	4.41	44.12
หลังเข้าร่วม หลักสูตร (คน)	5	16	6	5	1	1	-	-	-	-	-	34	8.47	84.70
เพิ่มขึ้น / ลดลง	เพิ่มขึ้น												4.06	40.58

4.5 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		คะแนน	%
	6	9	6	10	1	1	-	-	1	-	-	34	7.00	70.00

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	16	12	-	-		28	3.57	89.25
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	11	14	3	-		28	3.28	82.00
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	14	14	-	-		28	3.5	87.5
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	21	7	-	-		28	3.75	93.75
การอภิปรายเรื่อง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568) โดย นายธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	24	10	-	-		34	3.70	92.5
○ สื่อการสอน	24	10	-	-		34	3.70	92.5
○ บุคลิกลักษณะ	24	10	-	-		34	3.70	92.5

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควร ปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. (วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568) โดย นายจิณพงษ์ สิทธิรักษ์ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	23	11	-	-		34	3.67	91.91
○ สื่อการสอน	16	9	-	-		34	2.67	66.91
○ บุคลิกลักษณะ	16	9	-	-		34	2.67	66.91
การอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2568) โดย นางพรณัชชา เมธีเลิศพิศาล วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	25	9	-	-		34	3.73	93.38
○ สื่อการสอน	26	8	-	-		34	3.76	94.12
○ บุคลิกลักษณะ	26	8	-	-		34	3.76	94.12
การอภิปรายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ (วันที่ 27 พฤศจิกายน 2568) โดย นายภวิศ สุตแสงว วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	23	11	-	-		34	3.67	91.91
○ สื่อการสอน	18	5	-	-		34	2.56	64.00
○ บุคลิกลักษณะ	17	7	-	-		34	2.62	65.50
การอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. (วันที่ 2 ธันวาคม 2568) โดย นายศักดิ์ชัย จันทรแสงวัฒนา วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	26	8	-	-		34	3.76	94.00
○ สื่อการสอน	23	11	-	-		34	3.67	91.75
○ บุคลิกลักษณะ	26	8	-	-		34	3.76	94.00
การอภิปราย เรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินตามนโยบาย No Gift Policy ใน สศช. (วันที่ 22 มกราคม 2568) โดยนางสุวิมล สุจริต วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	26	8	-	-		34	3.76	94.00
○ สื่อการสอน	24	10	-	-		34	3.70	92.50
○ บุคลิกลักษณะ	25	9	-	-		34	3.73	93.25

ภาคผนวก

ประมวลภาพกิจกรรม

(วันที่ 11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568)

ประมวลภาพกิจกรรม
(วันที่ 11 พฤศจิกายน – 16 ธันวาคม 2568)





เอกสารประกอบ
การบรรยาย/ การอภิปราย

เอกสารประกอบการบรรยาย / การอภิปราย

หัวข้อ

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช.
- วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ
- การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในสำนักงาน
- สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็น เพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy

แหล่งข้อมูล

<https://rb.gy/3p8w1t>



บรรณานุกรม

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ (2562), สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2569. จาก <https://rb.gy/f9lsem>
2. สรุปสาระสำคัญการแนะนำกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2569. จาก <https://shorturl.at/T0Nqp>

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2569
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ที่ปรึกษา

นายอนุชา พิชยนันท์	เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
นางสาวศศิธร พลัดทดเดช	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน รักษาการแทน รองเลขาธิการฯ
นายสุรรัฐ เนียมกลาง	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางสาวอาทิสุดา ณ นคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นายอภิชัย เสนิงวงศ์ ณ อยุธยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางสาวจารุณี เกื้อมณี	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 ภายใต้อีเมลเกี่ยวกับ สศช.



***** หมายเหตุ :** ช่องทางเผยแพร่รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรด้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)

หน้าเว็บไซต์ สศช. ภายใต้อีเมลเกี่ยวกับ สศช. >> ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ที่ <https://rb.gy/3p8w1t>

