สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี และหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

23 ธันวาคม 2567 – 22 มกราคม 2568

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....ก

ความเป็นมา.....1

รายละเอียดกิจกรรม 2

สรุปสาระการจัดกิจกรรม 4

ผลการประเมินการจัดกิจกรรม..... 43

ภาคผนวก .....

- ประมวลภาพกิจกรรม (วันที่ 23 ธันวาคม 2567 - วันที่ 22 มกราคม 2568)
- เอกสารประกอบการบรรยาย / การอภิปราย
- บรรณานุกรม

คณะผู้จัดทำ .....

สรุปสาระการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี และหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

บทสรุปผู้บริหาร

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์การทุจริตทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

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

เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายรัฐบาลข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและพัฒนาเครื่องมือการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทฯ ที่เกี่ยวข้อง และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ลศช.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้ภารกิจการรักษามาตรฐานและยกระดับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมการรักษามาตรฐานและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศช. ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 ณ กทม. ทั้งในรูปแบบ On-site และ Online

กิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อ (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC (2) ปลูกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมซื่อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ (3) ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง และ (4) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีสาระครอบคลุมเรื่องเป็นไปในลักษณะต่างๆ ได้แก่ (1) รับฟังการบรรยายอภิปรายและให้ความรู้ ฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และจริยธรรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปรับฐานความคิด การป้องกันการทุจริตและการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (2) ศึกษาดูงานต้นแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บุคคลและชุมชนช่อสะอาด ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ต่างๆ และ (3) จัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายและจัดส่งบุคลากรของ สศช. ให้เข้าร่วมโครงการฝึกการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบที่จัดโดยองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ในการนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 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 และหมวด 4 บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย มาตรา 21 ถึงมาตรา 22

3) การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นกลไกขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีหน้าที่ดำเนินการตามหลักการและวิธีการ ดังนี้ (1) หลักการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 โดยให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม และแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์รวมทั้งคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และ (2) วิธีการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดังกล่าว มีวิธีการสำคัญ คือ ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำเสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และประกาศในราชกิจจานุเบกษาทั้งนี้ กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกหลักในกระบวนการรักษาจริยธรรม ประกอบด้วย (1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ในที่นี้หมายถึง สำนักงาน ก.พ.) และ (2) หน่วยงานของรัฐ โดยมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการทำงานระหว่างกลไกหลักทั้ง 2 กลไก

4) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

2. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. สรุปได้ดังนี้

1) ความหมายคำว่าจริยธรรม ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดความหมายคำว่า จริยธรรม” ว่าหมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

2) ความหมายคำว่าคุณธรรม ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดความหมายคำว่า คุณธรรม” ว่าหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบ เย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝัง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดและเหมาะสมกับความต้องการของสังคมไทย

3) กระบวนการและกลไกในการขับเคลื่อน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ ปัจจุบันจะมุ่งเน้นเสริมสร้างเจ้าหน้าที่และบุคลากรภาครัฐให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี (เป็นไปตามค่านิยมที่พึงประสงค์ อาทิ การมีความกล้าทางจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้) ประชาชนสามารถยึดถือเป็นต้นแบบ ไว้ใจ เชื่อใจเจ้าหน้าที่และบุคลากรภาครัฐได้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้สอดแทรก**ข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม** ประเด็นเรื่องของจริยธรรมไว้ในกฎหมายต่างๆ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นอกจากนี้ ยังมี **พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562** ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติด้วย

4) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง (ก.ม.จ.) และมีอำนาจหน้าที่ คือ เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้ง กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

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

3. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม สรุปได้ดังนี้

1) ความหมายของ "วินัยข้าราชการ" ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติที่ข้าราชการต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รักษาความลับ รวมทั้งรักษาชื่อเสียง เป็นต้น

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

3) องค์ประกอบหลักของความผิดทางวินัย คือ (1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (2) รู้สำนึกในการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ (3) การกระทำโดยเจตนาหรือกระทำโดยประมาท (แล้วแต่กรณี) (4) ครบองค์ประกอบของความผิดวินัยฐานนั้นๆ

4) 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

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

6) การพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตามมาตรา 114 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการจตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ทั้งนี้ การอุทธรณ์และการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ.2551

4. 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 แหล่งข้อมูลที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI) ใช้ในการจัดอันดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย มีจำนวน 9 แหล่งข้อมูลจาก 13 แหล่งข้อมูล ดังนี้ (1) Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BF(TI)) (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

5. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. สรุปได้ดังนี้

1) คำที่ใช้แทนคำว่า การทุจริต ที่ทำจนเคยชินและเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ อาทิ **(1) ส่วย** ประกอบด้วย (1) ส่วยเพื่ออำนวยความสะดวก (2) ส่วยเพื่อได้รับการคุ้มครอง (3) ส่วยเพื่อให้ตัวเองพ้นผิด ทั้งนี้ ส่วยหรือสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่ทำให้เกิดการทุจริต คือ เหตผลที่ทำให้ดุลพินิจบิดเบือน ทำให้ดุลพินิจไม่ตรงไป ตรงมา ทำให้ดุลยพินิจไม่มีตรรกะเพียงพอ นี่คืออิทธิพลของเงินส่วย **(2) ฮั้ว** คือการตกลงราคาสมยอมกันระหว่างเอกชนต่อเอกชน หรือรัฐต่อเอกชน ซึ่งมีผลทำให้รัฐเสียหาย เพราะประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ได้รับจากบริษัทที่อาจจะด้อยกว่าตามความเป็นจริง เพราะพิจารณาแต่จากเกณฑ์ต่ำกว่าราคาที่เสนอ **(3) สินน้ำใจ** ที่เข้าข่ายการทุจริต คือ สินน้ำใจที่มีลักษณะเป็นสินบน คือ มีความขัดแย้งกันระหว่างการใช้อำนาจหน้าที่กับการใช้ดุลพินิจที่อาจเอื้อประโยชน์ให้ผู้ใด ผู้หนึ่ง ส่วนสินน้ำใจแท้ๆ ซึ่งคือ การให้/ รับ โดยไม่มีผลประโยชน์ใดๆ หรือผู้ให้ไม่ได้หวังประโยชน์ใดๆ จากผู้รับ และ **(4) ค่าดำเนินการ** ถ้าเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินแล้วรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดระหว่างดำเนินการ ถือว่าเป็นการทุจริตคำอำนวยความสะดวก เช่น เวลาทำการของราชการคือ 8.30-16.30 น. แต่มีคนมาติดต่อนอกเวลาราชการ แล้วจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวกให้เปิดทำการนอกเวลา ทำให้การดำเนินการไม่เที่ยงตรงหรือเอื้อต่อการทุจริตได้

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

3) รูปแบบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ การรับผลประโยชน์ต่างๆ การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) **การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น** และ**การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่นๆ** นอกเหนือจาก 9 รูปแบบข้างต้น

6. สาระสำคัญเกี่ยวกับการการอภิปรายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy สรุปได้ดังนี้

1) ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย "No Gift Policy" พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 "ห้ามรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใดอันคำนวณเป็นเงินได้" เหตุผลที่ต้องกำหนดให้มีนโยบาย "No Gift Policy" เพราะกฎหมายกำหนดให้การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐเป็นความผิด เนื่องจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐอาจทำให้ประชาชนหรือสังคมเกิดความเคลือบแคลงสงสัยได้ว่าจะมีการใช้อำนาจหน้าที่หรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นหรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น แม้ว่าในความเป็นจริงเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นได้รับมาจริงโดยมิได้มีการใช้อำนาจหน้าที่หรือดำเนินการใดๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ให้ประชาชนสิ้นสงสัยนั้นกระทำได้ยากและอาจนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบของการรับสินบนโดยใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สิน

2) ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย "No Gift Policy" เป็นนโยบายในการป้องกันการทุจริต ตั้งแต่ต้นทาง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างบรรทัดฐานใหม่ทางสังคมในการป้องกันการทุจริต ไม่ใช่เรื่องของกฎหมายจึงไม่มีสภาพบังคับและหากไม่ปฏิบัติก็ไม่ผิด**กฎหมาย ทั้งนี้** สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566–2570) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญคือ "พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์" ซึ่งมีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำนโยบาย "No Gift Policy" ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน

3) การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐเพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย "No Gift Policy และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย **(1) การปฏิบัติตน ด้วยวิธีการ "เก็บคอ งอเข่า ไปมาไร้ร่องรอย"** เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน หมายถึง การระมัดระวังในการปฏิบัติตน การวางตัว และการแสดงพฤติกรรมในที่สาธารณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งไม่รับบริการหรือสิ่งของที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ **(2) การปฏิบัติตนให้มี "ความฉลาดทางการเงิน" เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน** เพื่อป้องกันให้เกิด "ปัญหาด้านการใช้จ่าย" ซึ่งเสี่ยงต่อการให้และรับสินบนอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีจิตสำนึกในการควบคุมตนเองให้มี "ความรับผิดชอบ" ต่อตนเองและต่อภาพลักษณ์อันดีของงานราชการ

4) การฝึกตนเองให้มีความรับผิดชอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (2) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (3) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และ (4) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

7. การประเมินผลจากผู้เข้าร่วมกิจรรมโดยรวม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 6 วัน มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมดร่วมตอบแบบประเมินผลโดยเฉลี่ย ร้อยละ 77.77 จาก พบว่าในภาพรวม ผู้เข้าร่วมได้ประเมินผลการจัดกิจกรรมและมีระดับความพึงพอใจมากที่ร้อยละ 91.43 นอกจากนี้ร้อยละ 82.14 ระบุว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ และเห็นว่า กิจกรรมนี้มีความคุ้มค่าที่ร้อยละ 92.00 มีความประทับใจและเห็นว่า วิทยากรมีวิธีการบรรยาย อภิปรายและใช้สื่อการสอนที่อยู่ในระดับดีมาก

8. ปัญหาและอุปสรรค แต่ละหัวข้อการอภิปรายหรือการบรรยายทิ้งช่วงนานเกินไป

9. ข้อเสนอแนะโดยรวม หัวข้อการอภิปรายและบรรยายในแต่ละครั้ง ควรจัดเป็นประจำต่อเนื่องกันไปเลยภายในหนึ่งสัปดาห์หรือควรจัดสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อไม่ให้ทิ้งช่วงนานเกินไป นอกจากนี้ ควรกำหนดให้กลุ่มข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มใน สศช. เข้าร่วม และสนับสนุนการบรรยายหรือการอภิปรายในลักษณะ Onsite หรือในลักษณะ Interactive เช่น ยกตัวอย่างประกอบให้มากๆ

10. งบประมาณที่ใช้ในการจัดหลักสูตร เป็นเงินทั้งสิ้น 24,150 บาท (สองหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้ภารกิจงานการรักษามาตรฐานและยกระดับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ปีงบประมาณ 2568

****

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดี และหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2568

1. ความเป็นมา

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่สร้างผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย ทั้งนี้ การบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวมมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สถานการณ์การทุจริตทั้งภายในประเทศและบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ / มาตรา 63 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจาก การทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริม ให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในลำดับ 1 ใน 20 หรือมีค่าคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576-2580 และมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวประกอบด้วย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริต โดยในส่วนของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้นครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดและพัฒนาจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

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

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

ลศช. ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมการรักษามาตรฐานยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน สศช. ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต ภายใต้วงเงิน 275,000 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้ภารกิจงานการรักษามาตรฐานและยกระดับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ปีงบประมาณ 2568

ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) จะจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 ณ กทม. (ในรูปแบบ On-site และ Online) จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

2. รายละเอียดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2568 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

ประกอบด้วย (1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรจิตพอเพียง STRONG NESDC ครอบคลุม เรื่องการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริตและพลเมืองกับความรับผิดชอบต่อ สังคม เพื่อร่วมกันป้องกันหรือต่อต้านการทุจริต มิให้มีการทุจริตเกิดขึ้นในสังคมไทย ร่วมสร้างสังคมไทยที่ไม่ทนต่อ การทุจริตต่อไป (2) ปลูกฝังและปรับฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการป้องกันการทุจริต การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมซื่อตรง มีคุณธรรม ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) มีความรับผิดชอบต่อสังคม การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการต่อต้านการทุจริต พัฒนาแนวคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดได้ และความตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการทุจริต ของบุคลากร สศช. เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดมุ่งสู่การร่วมกันป้องกันและต่อต้านการทุจริตนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการรักษาประโยชน์สาธารณะต่อไป (3) ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร (3) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถรับมือกับรูปแบบการทุจริตที่นับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในองค์กร

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร และข้าราชการบรรจุใหม่ สศช. จากสายงานต่างๆ

2.3 วิธีการ ระยะเวลาและสถานที่

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

2.4 เนื้อหาหลักสูตร

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

2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและนำปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีไปปฏิบัติ และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการขยายผลแนวคิดการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ปฏิบัติ มีจิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG) มีความอายและไม่ทนต่อการทุจริต มีจิตพอเพียงและพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลังสำคัญในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมมากยิ่งขึ้น

2.6 ที่ปรึกษาโครงการ

2.6.1 นายดนุชา พิชยนันท์ เลขาธิการฯ

2.6.2 นางสาวศศิธร พลัตถเดช รักษาการในตำแหน่งรองเลขาธิการฯ

2.6.3 นายสุรรัฐ เนียมกลาง ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

2.7 ผู้รับผิดชอบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

3. สรุปสาระการจัดกิจกรรม

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช (STRONG NESDC) . ประจำปีงบประมาณ 2568 : กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2568 มีรายละเอียดของกิจกรรมตามกำหนดการ ดังนี้

กำหนดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต :
การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2568 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site)

Zoom Meeting : https://t.ly/VbE8O

Meeting ID: 364 332 7610 / Passcode: 2020

****

เวลา	กิจกรรม
วันจันทร์ที่ 23 ธันวาคม 2567	
09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15 น.	กล่าวต้อนรับและกล่าวเปิดการจัดกิจกรรมฯ โดย นางสาวศศิธร พลัตถเดช รักษาราชการแทนรองเลขาธิการฯ หรือ ผู้แทน
09.30- 11.30 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
วันพุธที่ 25 ธันวาคม 2567	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30- 11.30 น.	รับฟังการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
วันจันทร์ที่ 13 มกราคม 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30- 11.30 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.
วันพุธที่ 15 มกราคม 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30- 11.30 น.	รับฟังการอภิปรายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน

เวลา	กิจกรรม
วันจันทร์ที่ 20 มกราคม 2568	
09.15 น.	ลงทะเบียน
09.30- 11.30 น.	รับฟังการอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน
วันพุธที่ 22 มกราคม 2568	
09.00 น.	ลงทะเบียน
09.15 น.	กล่าวเปิดการจัดกิจกรรมฯ โดย นายดนุชา พิชยนันท์ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
09.30- 11.30 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินตามนโยบาย No Gift Policy ใน สศช. โดย เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน

<u>หมายเหตุ</u> : 1. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

2. รับประทานอาหารว่าง/ เครื่องดื่ม เวลา 10.30-10.45 น.

3. การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นไปตามแนวปฏิบัติของรัฐบาลและมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 อย่างเคร่งครัด

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม โปรดแต่งกายสุภาพ สวมรองเท้าใส่สบาย เหมาะสมกับการลงพื้นที่เพื่อการศึกษาดูงาน และโปรดพกของใช้จำเป็น อาทิ หมวก ยาประจำตัว หรือร่ม ฯลฯ

คำกล่าวเปิดและการให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. วันที่ 23 ธันวาคม 2567 โดยนางสาวศศิธร พลหัตถเดช ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน รักษาราชการแทนรองเลขาธิการฯ

สำนักงานฯ และคณะผู้จัดมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สศช. ได้รับการอนุมัติจาก ลศช. ให้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 12

กิจกรรมครั้งนี้ เป็นไปในลักษณะ On-site และ Online ได้แก่)1การบรรยาย หรือการอภิปราย ( ) เกี่ยวกับทฤษฎี องค์ความรู้ สาระวิชาการ กรณีศึกษา2การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การหา ( ) ทางออกร่วมกัน3) การเรียนรู้จากสื่อ (4) กิจกรรมการพัฒนาเครือข่าย และ (5 (การลงพื้นที่ ซึ่งดำเนินการในลักษณะของการศึกษาดูงานในชุมชนหน่/วยงานต้นแบบเพื่อการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

กิจกรรมนี้ มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายข้าราชการใหม่ Future Team 12 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 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการบรรยายและการอภิปรายภาคทฤษฎีอย่างต่อเนื่องในระหว่างเดือนธันวาคม 2567-มกราคม 2568 ก่อนจะไปศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบในช่วงเดือนมีนาคม 2568 ต่อไป ดังนั้น ในโอกาสนี้ ขอให้ผู้เข้าอบรมทุกท่านใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ สศช. ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

บัดนี้ ถึงเวลาอันสมควรแล้ว ขอให้ ศปท. คณะผู้จัดดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ หรือ Future Team 12 ตามกำหนดการต่อไป ขอบคุณค่ะ

2. วันที่ 22 มกราคม 2568 โดยนายดุนชา พิชยนันท์ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้อนุมัติให้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต นำโดย (.ศปท) รศศิธร จัดกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันและปราบปราม.รศช. การทุจริต: การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช) .STRONG NESDC (แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ ๒๕๖๘ ประจำปีงบประมาณ หรือ Future Team รุ่นที่ 12 ในวันนี้

กิจกรรมนี้นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะถือว่าเป็นการวางรากฐานความคิดและพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการประพฤติ ปฏิบัติตนสู่การเป็นข้าราชการที่ดี ซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

หัวข้อการบรรยายในวันนี้ นับเป็นการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนสนับสนุนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีระบบและแนวคิดที่ถูกต้องเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการพัฒนาของแต่ละบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำกับทิศทางการดำเนินชีวิตของน้องๆข้าราชการแต่ละคน ให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง

การได้ฟังการบรรยายในวันนี้ จะทำให้ได้รับรู้วิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานราชการให้เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต ไม่ให้การประพฤติมิชอบเกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนให้มีนโยบายการป้องกันการทุจริตตั้งแต่ต้นทาง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างบรรทัดฐานใหม่ทางสังคมในการป้องกันการทุจริตได้ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรงและเป็นอิสระ

ขอให้ทุกท่านให้ความสำคัญกับการประพฤติตนให้สุจริต โปร่งใส และห่างไกลจากการมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือ การประพฤติมิชอบ เรื่องแบบนี้ เราต้องไม่ทน แล้วเราก็ต้องพยายามไม่ให้มันเกิดขึ้น ผมในฐานะเลขาธิการจะไม่ยอมให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นใน สศช. หากเกิดขึ้น ผมจะดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบ ให้ยุติลงอย่างเรียบร้อยแน่นอน

ดังนั้น เพื่อที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เราต้องยืนอยู่บนจุดของเราให้ได้ ยึดมั่นในหลักการว่า เราจะไม่เผลอใจไปกับเรื่องพวกนี้ เราต้องอดทน อดกลั้นให้ได้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ให้มีความรู้ เพื่อจะได้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพราะในหลายๆ เรื่องมันมีเส้นบางๆ บางทีเราคิดว่าเส้นบางๆ นี่ ไม่น่ามีอะไร แต่ถ้าข้ามเส้นไป เสร็จทุกรายนะครับ ต้องระมัดระวังให้มาก

สำนักงานฯ ต้องขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ขอบคุณนายมีชัย โอ้น ที่ให้เกียรติมาบรรยาย สศชแก่กลุ่มข้าราชการใหม่ . Future team รุ่นที่ 12 ในวันนี้

ขอให้น้องๆ ใช้โอกาสนี้ ในการเรียนรู้ เกี่ยวความรู้ให้ได้มากที่สุด และให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อข้องใจต่างๆ รับฟัง ศึกษาหาความรู้ที่ได้เรียนรู้จากวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ สศช. ให้บรรลุผลอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

บัดนี้ ถึงเวลาอันสมควรแล้ว ขอให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และคณะผู้จัดดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช.(STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2567 แก่กลุ่มข้าราชการใหม่ Future Team 12 ตามกำหนดการในวันนี้ต่อไป ขอบคุณครับ

สาระสำคัญของกิจกรรมแต่ละวัน สรุปได้ดังนี้

1. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย นายธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

1.1 ความเชื่อมโยงระหว่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นับว่าเป็นบทบัญญัติที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรค 3 ที่ระบุว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฯ ยังส่งเสริมการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.). ได้จัดการการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

1.2 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 เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตจะเป็นสิ่งที่สืบทอดต่อกันจนเป็นวัฒนธรรมได้ โดยค่านิยม มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

1.3 สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีองค์ประกอบของพระราชบัญญัติ 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

1.4 กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ มีดังนี้ **คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)** เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 **องค์กรกลางบริหารงานบุคคล** เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น **หน่วยงานของรัฐ** เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานด้วยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

1.5 หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกระบวนการรักษาจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นกลไกขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีหน้าที่ดำเนินการตามหลักการและวิธีการ ดังนี้ (1) หลักการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 โดยให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม และแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์รวมทั้งคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และ (2) วิธีการ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดังกล่าว มีวิธีการสำคัญ คือ ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำเสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และประกาศในราชกิจจานุเบกษาทั้งนี้ กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกหลักในกระบวนการรักษาจริยธรรม ประกอบด้วย (1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ในที่นี้หมายถึง สำนักงาน ก.พ.) และ (2) หน่วยงานของรัฐ โดยมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการทำงานระหว่างกลไกหลักทั้ง 2 กลไก

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

1.6.1 แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

1.6.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิด

1.6.3 กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม

1.6.4 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

1.6.5 มุ่งประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

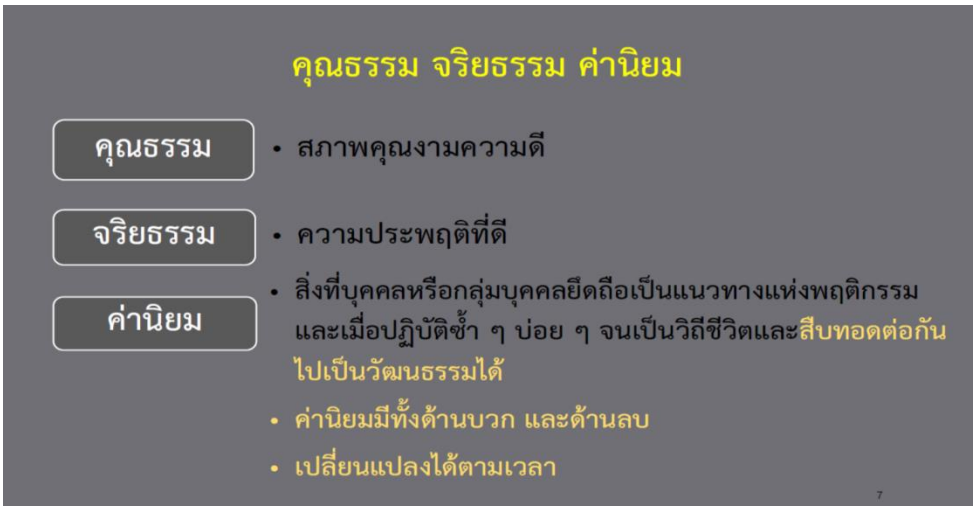
1.6.6 ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง และ

1.6.7 ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายและปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

2. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยายเรื่อง พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. โดย นางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

1.1 ความหมายคำว่าจริยธรรม ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดความหมายคำว่า จริยธรรม” ว่าหมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

1.2 ความหมายคำว่าคุณธรรม ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดความหมายคำว่า คุณธรรม” ว่าหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบ เย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝัง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดและเหมาะสมกับความต้องการของสังคมไทย



1.3 การปรับค่านิยมของข้าราชการให้มีจริยธรรมและคุณธรรม จะไม่ได้ใช้แค่เรื่องอบรมหรือการมานั่งประชุมแล้วให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ จำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นจากการปลูกฝังความเชื่อก่อน > แล้วจึงเห็นคุณค่า > เกิดเป็นทัศนคติแล้ว > จึงเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ดังนั้น จึงต้องอาศัยการทำบ่อยๆ การมีพฤติกรรมที่ซ้ำๆ จนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการคิด Absorb แล้วจึงเกิดการยอมรับและเชื่อถือ ผ่านการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เนื่องจากการกระทำต่างๆ ต้องมีคนร่วมทำ ร่วมปฏิบัติมากกว่าหนึ่งคน ร่วมกันมีค่านิยมและทัศนคติที่เอื้อต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็ย่อมจะส่งผลให้สังคมหรือองค์กรดีขึ้นได้ เป็นสังคมแห่งคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้นได้

ทั้งนี้ การเป็นข้าราชการที่ดีถือเป็นความปกติของการเป็นข้าราชการอยู่แล้ว การที่ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติไม่ดี ถือว่าเป็นเรื่องผิดปกติ จึงเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสนใจไปกับข่าวการประพฤติมิชอบของข้าราชการ หรือการปฏิบัติไม่ถูกต้องของข้าราชการ

1.4 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ โดยนิด้า โพลล์ พบว่าสาเหตุอันดับหนึ่งที่ข้าราชการประพฤติมิชอบ หรือมีพฤติกรรมที่ฉ้อโกงในปี 2567 นั้น เป็นเพราะ การอยากมีอยากได้ หรือเห็นแก่สินบน ของฝาก ของขวัญที่เอื้อให้เกิดการมีผลประโยชน์ทับซ้อนได้ หรือเป็นเพราะถูกผู้มีอิทธิพลบังคับ ข่มขู่ให้มีพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่ทุจริตและประพฤติมิชอบได้ หรือเกิดจากการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่จริงจัง การใช้ช่องโหว่ของกฎหมายการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากที่ควรได้ตามกฎหมายจากคู่สัญญา หรือบริษัทที่ปรึกษา ที่เอื้อให้เกิดการหาประโยชน์ส่วนตัวได้

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงต้องเร่งส่งเสริมและเสริมสร้างการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐให้มากขึ้น ให้มีพฤติกรรมที่ดี และมีกรอบคุณธรรม จริยธรรมเป็นตัวนำทาง ให้สามารถให้ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการแก่ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง และใช้ทรัพยากรสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.5 กระบวนการและกลไกในการขับเคลื่อน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ

ปัจจุบันจะมุ่งเน้นเสริมสร้างเจ้าหน้าที่และบุคลากรภาครัฐให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี (เป็นไปตามค่านิยมที่พึงประสงค์ อาทิ การมีความกล้าทางจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้) ประชาชนสามารถยึดถือเป็นต้นแบบ ไว้ใจ เชื่อใจเจ้าหน้าที่และบุคลากรภาครัฐได้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้สอดแทรก**ข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม** ประเด็นเรื่องของจริยธรรมไว้ในกฎหมายต่างๆ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

ดังจะเห็นได้ว่า ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการกล่าวถึงการรักษาจริยธรรม คุณธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 70 ระบุไว้ว่า บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ หรือของราชการสวนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์สวนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน บุคคลตามวรรคหนึ่งต้อง วางตนเป็นกลางทางการเมือง ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งละเลยหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือวรรค สอง บุคคลผู้มีสวนได้เสียย่อมมีสิทธิขอให้บุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือผู้บังคับบัญชาของบุคคลดังกล่าว ชี้แจงแสดงเหตุผลและขอให้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในวรรคหนึ่งหรือวรรคสองได

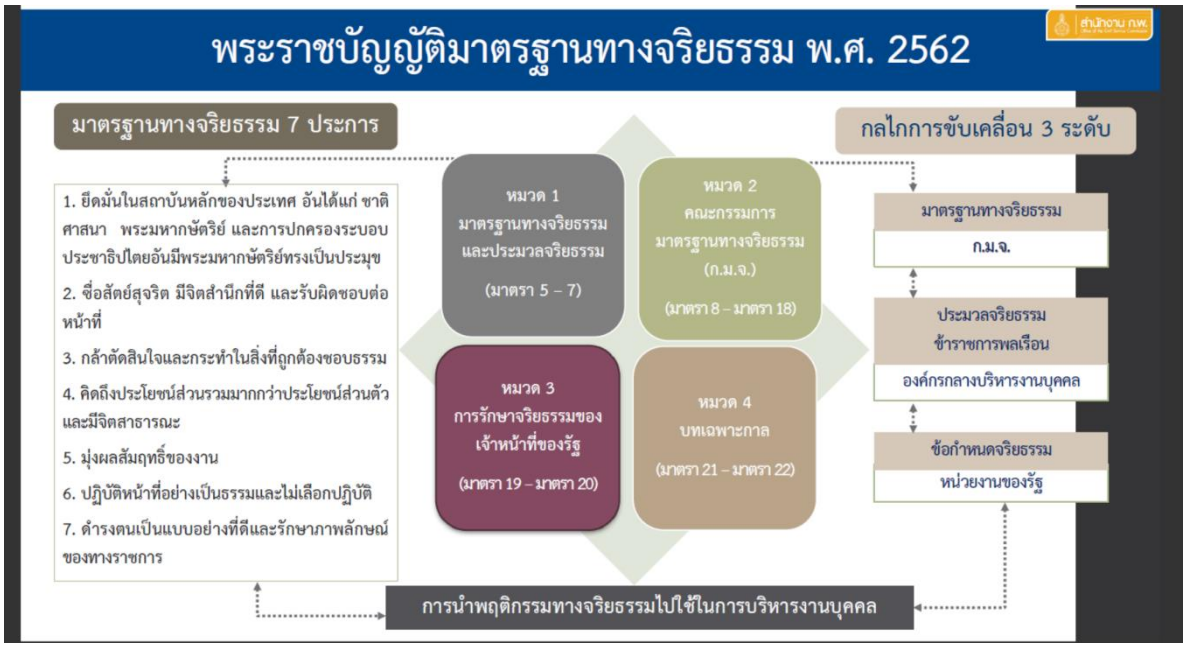
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 13 จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 279 ระบุไว้ว่า (1) มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น (2) มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ (3) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา 270 และ (4) การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย และ**มาตรา 280** ระบุไว้ว่า (1) เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 279 วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่ราบงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมตามมาตรา 279 วรรคสาม และ (2) ในกรณีที่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า การดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการ ไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 ระบุไว้ว่า (1) รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ

และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (2) รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ (3) รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

รัฐธรรมนูญฯ พุทธศักราช 2560 ได้ยกระดับความสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม โดยกำหนดไว้ว่า **ต้องรักษาไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้** ดังนั้น ในรัฐธรรมนูญฯ จึงได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ รวมไปถึง **พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78** กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ ยังให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลกษณะของงาน ในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย นอกจากนี้ **มาตรา 79** กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือส่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

นอกจากนี้ **พ.ร.บ. มาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562** ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติ



1.6 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ**โครงการการศึกษาเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ดำเนินการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ** พบว่า **(1) ในส่วนของการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ** ประชาชนร้อยละ 81.6 ไม่ทราบว่ามีการออกกฎหมายว่าด้วย

มาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ 78 ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมขณะที่เจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ 65.3 ไม่ทราบว่ามีการออกกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ 55.1 ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานของตน

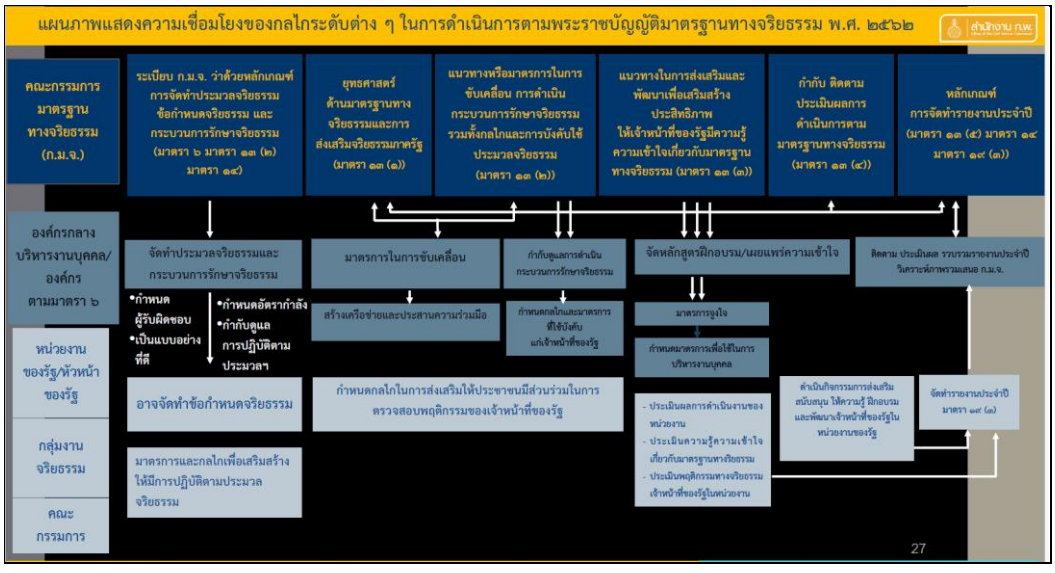
ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่มีความกังวลเกี่ยวกับประเด็นเรื่อง การกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยืดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง

ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ อาทิ (1) การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากรของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว (2) เจ้าหน้าที่กระทำทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย (3) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว (4) เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง (5) การไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า (6) การไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ และ (7) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

1.7 กลไกหลักในกระบวนการรักษาจริยธรรม ประกอบด้วย (1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ในที่นี้หมายถึง สำนักงาน ก.พ.) และ (2) หน่วยงานของรัฐ โดยมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการทำงานระหว่างกลไกหลักทั้ง 2 กลไก

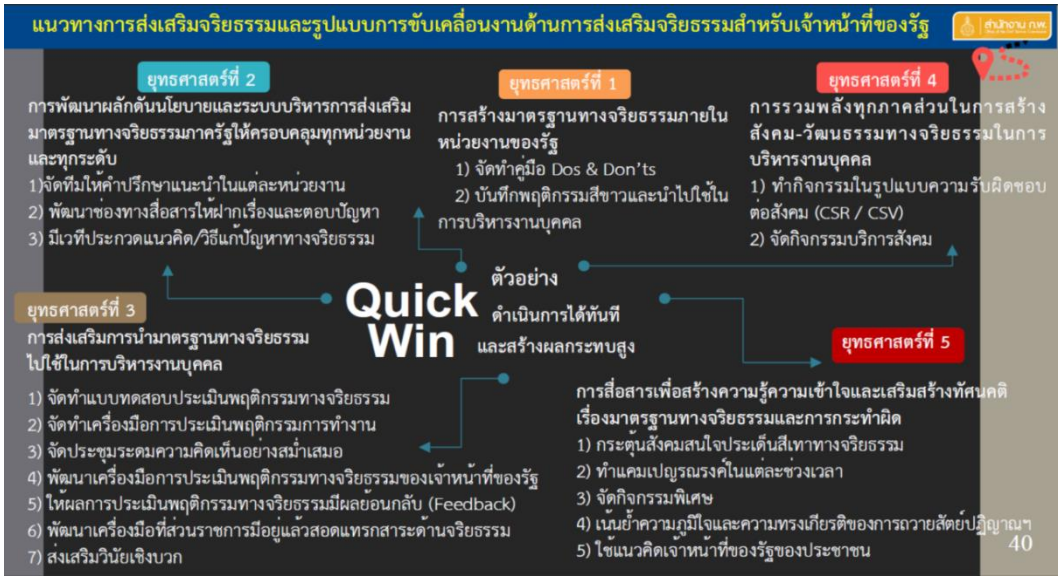
1.7.1 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยดำเนินการในส่วนหลัก ๆ ดังนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์การนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (2) กำหนดกลไก องค์กร วิธีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (3) จัดทำประมวลจริยธรรม และ (4) ควบคุม กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำประมวลจริยธรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

1.7.2 หน่วยงานของรัฐ โดยหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการในภารกิจหลักดังนี้ (1) พิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน (2) ส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (3) กำกับดูแล ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรมเป็นแบบอย่างที่ดี (4) คุ้มครองจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และ (5) นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยภารกิจทั้ง 5 ข้อมีกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย



1.8 แนวทางการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

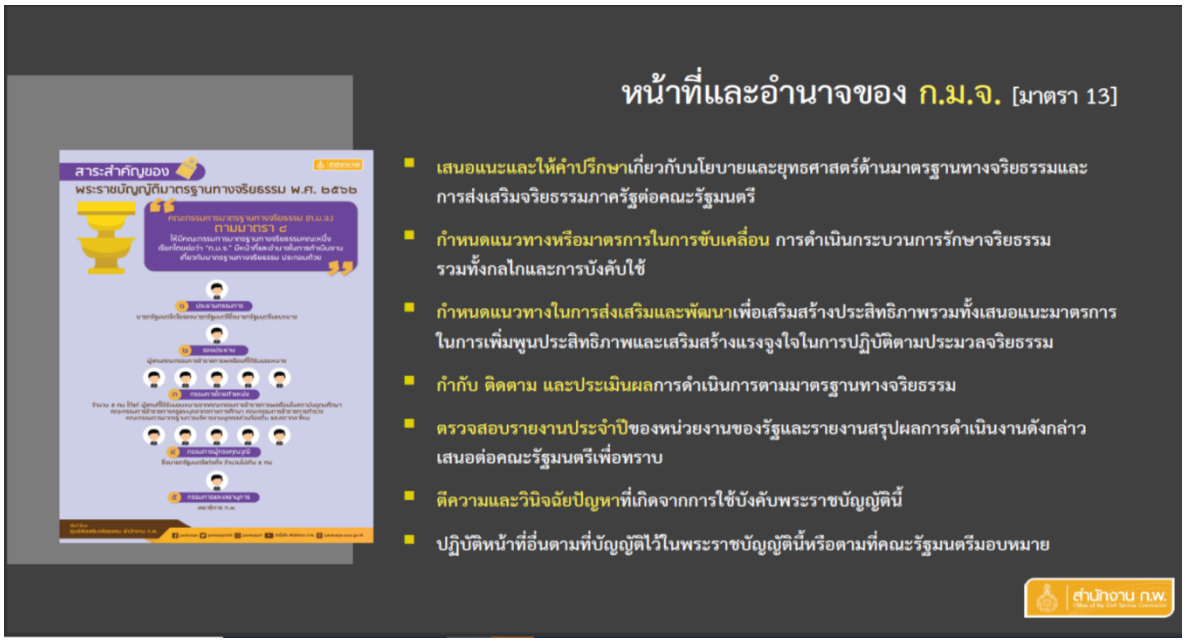
1.9 การขับเคลื่อนจริยธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม จะดำเนินการผ่านยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ที่เน้น สร้าง ผลักดัน ส่งเสริม รวมพลังและสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้



1.10 เป้าหมายการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ส่วนหนึ่งนั้นเป็นไปเพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (Corruption Perception Index : CPI) นับเป็นการแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทั้งนี้ ปัจจุบันระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยล่าสุดในปี 2566 ตกลงจากปี 2565 มาอยู่ที่ 35 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ 108 (จากปี 2565อยู่ที่อันดับ 101) จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด 180 ประเทศ ซึ่งยังห่างไกลกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ว่า ภายในปี 2566-2570 ประเทศไทยต้องมีค่า CPI ไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน หรืออันดับที่ 43 และภายในปี 2580 ประเทศไทยต้องมีค่า CPI ไม่ต่ำกว่า 73 คะแนนหรืออยู่อันดับที่ 1 ในอันดับที่ 20 ของโลก นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการเพื่อวัดค่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เป้าหมายคะแนน CPI ให้เพิ่มขึ้นด้วย แต่ค่าคะแนน CPI นั้น สะท้อนให้เห็นว่า การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.11 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมได้กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย (1) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ (2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ (3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภากลาโหม อย่างละ 1 คน 1 (4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 5 คนเป็นกรรมการ ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้ตามความจำเป็น ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คือ เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้ง กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.12 อำนาจหน้าที่ของ ก.ม.จ. จะมีความรับผิดชอบในระดับกรม ในระดับกระทรวงจะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ม.จ. ดังนี้



1.13 มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมได้จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้

1.14 มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ได้กล่าวถึงการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังนี้ (1) กำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ โดยอาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (2) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดให้มีมาตรการและกลไกเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ และ (3) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

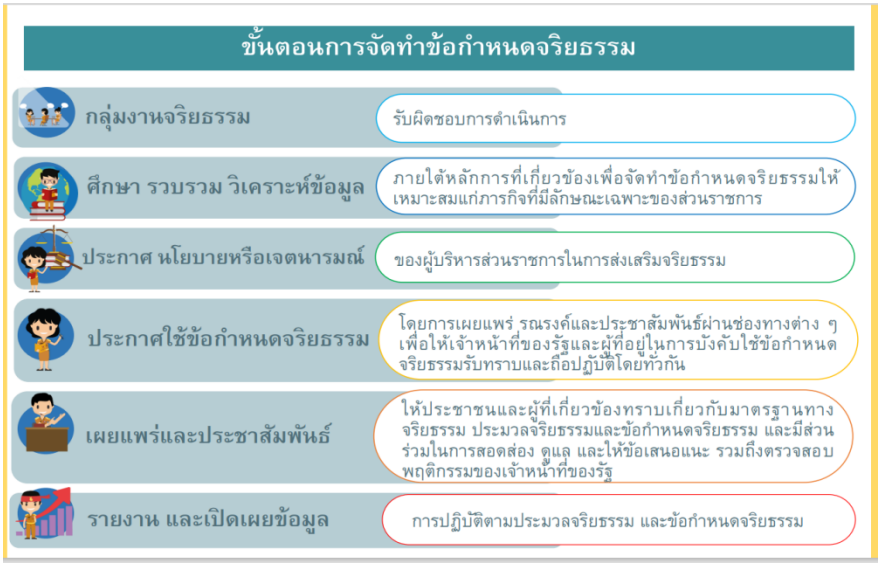
1.15 มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ได้กล่าวถึงการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่ (1) กำกับดูแลการดาเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม (2) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (3) จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ และ (4) กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

1.16 มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ได้กำหนดสาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ดังนี้

1.17 การนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่ปฏิบัติ โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยอาจกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม 11 ประการ เช่น การจัดทำแนวทางปฏิบัติตน (Dos & Don’ts) การจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่แนวคิด การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดทางจริยธรรมของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดปรากฏตามแผนภาพด้านข้างนี้

อย่างไรก็ตาม มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ผ่านกลไกต่างๆ ทั้งกระบวนการสรรหางาน การแต่งตั้ง การย้าย โอน เลื่อน การพัฒนาต่างๆ รวมถึงการประเมินผลและเลื่อนเงินเดือนด้วย เช่น ในกระบวนการสรรหาก็จะมีการตรวจสอบภูมิหลัง ระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ผู้เข้ารับการสมัครผ่านช่องทางต่างๆ รวมถึงผ่านสื่อ Social Media และให้บุคคลภายนอกเข้ามาเสนอความเห็นหรือให้ข้อมูลได้ โดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานสามารถนำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาสัมภาษณ์ นอกจากนี้ ในการรับบุคคลเข้ารับราชการ ยังสามารถมีการวัดระดับความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมของแต่ละบุคคล ผ่านข้อสอบภาค ก ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมด้วย หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น ในช่วงทดลองงานก็ได้ หรือใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลแต่ละคนประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง รับย้าย รับโอน หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นได้หมด

ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานสามารถนำมาตรฐานจริยธรรม 7 ประการมาใช้ประกอบการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมในแต่ละหน่วยงานด้วยได้ โดยมีขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ดังนี้



1.18 กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ มีดังนี้ **(1) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)** เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 **(2) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล** เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ **(3) หน่วยงานของรัฐ** เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานด้วยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเฉพาะของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิด “การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

1.19 ความแตกต่างระหว่างวินัยและจริยธรรม เรื่องคุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมธรรมาภิบาล เป็นเรื่องของการป้องกันไม่ให้กระทำผิดและส่งเสริมในการกระทำความดี ส่วนเรื่องวินัยเป็นการกล่าวถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ หากกระทำจะถูกลงโทษ และหากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็จะนำไปสู่กระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย ถ้าเป็นเรื่องการกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรม จะโดนมาตรการลงโทษในเรื่องการจูงใจ การรั้งประโยชน์ หรือมาตรการการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมให้กระทำ ไม่กระทำ ขณะที่วินัยเป็นเรื่องของการปราบปราม การลงโทษ ถ้ากระทำผิดหรือมีพฤติกรรมทุจริต

3. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดย นางสาวกนกอร จิระนภารัตน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ นางสาวกรกฎ นิตย์โชติ นิติกรชำนาญการ และนางสาวฉัตติกา มูลละ นิติกรปฏิบัติการ สำนักงาน ก.พ. สรุปได้ดังนี้

4.1 ความหมายของ “วินัยข้าราชการ” ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติที่ข้าราชการต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รักษาความลับ รวมทั้งรักษาชื่อเสียง เป็นต้น

4.2 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย คือ (1) เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติ (3) เพื่อความผาสุกของประชาชน และ (4) เพื่อสร้างภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีของทางราชการ

4.3 องค์ประกอบหลักของความผิดทางวินัย คือ (1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (2) รู้สำนึกในการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ (3) การกระทำโดยเจตนาหรือกระทำโดยประมาท (แล้วแต่กรณี) (4) ครบองค์ประกอบของความผิดวินัยฐานนั้นๆ

4.4 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

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

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

ปลดออกจากราชการ คือ บำเหน็จได้เงินก้อน / บำนาญคือ ได้เงินรายเดือน เมื่อพ้นราชการ ข้าราชการมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จ บำนาญตามกฎหมาย หากโดนปลดออก ยังมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จ บำนาญ ตามกฎหมาย

ไล่ออก คือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือ ฉ้อโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง คอร์รัปชันทุกอย่างเลยที่เป็นเรื่องของการทุจริต มีมติ ครม.กำกับไว้ ไม่สามารถลดโทษ หรือลดหย่อนออกจากราชการได้ โทษจะเป็นไล่ออกจากราชการเท่านั้น และอาจต้องคืนเงินให้หลวงหรือคืนสิทธิ์ประโยชน์ต่างๆ ที่ตนได้รับในขณะที่ทุจริตให้กับหลวง นี่คือความร้ายแรงของโทษทางวินัย

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

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

4.5.2 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

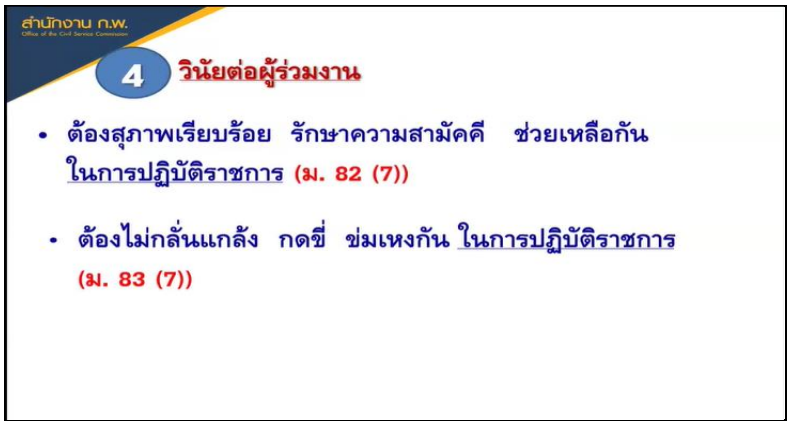
มาตรา 85 (5) องค์ประกอบความผิด การกระทำลักษณะหนึ่งลักษณะใดดังต่อไปนี้ คือ ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงหรือทำร้าน ต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

4.5.3 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 82 (4) และมาตรา 85 (7) องค์ประกอบความผิด คือ 1. มีคำสั่งของผู้บังคับบัญชา 2. เป็นการสั่งในหน้าที่ราชการ 3. คำสั่งนั้นต้องชอบด้วยกฎหมายระเบียบ และ 4. ผู้กระทำมีเจตนาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และถ้าเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้างแรงเป็นความผิดทางวินัยร้ายแรง

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

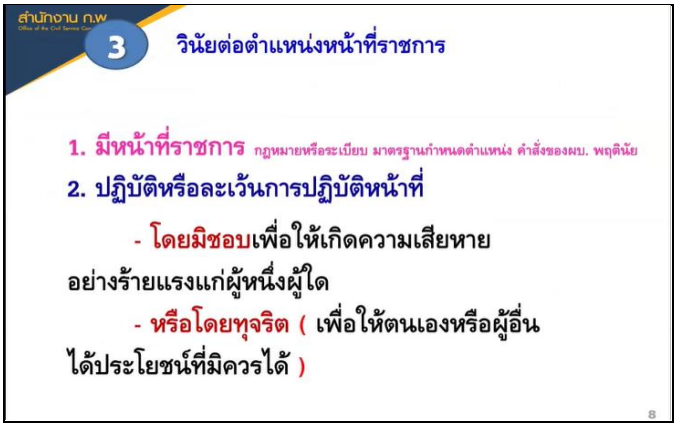
มาตรา 83 (2) องค์ประกอบความผิด คือ การปฏิบัติราชการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งหรือได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น

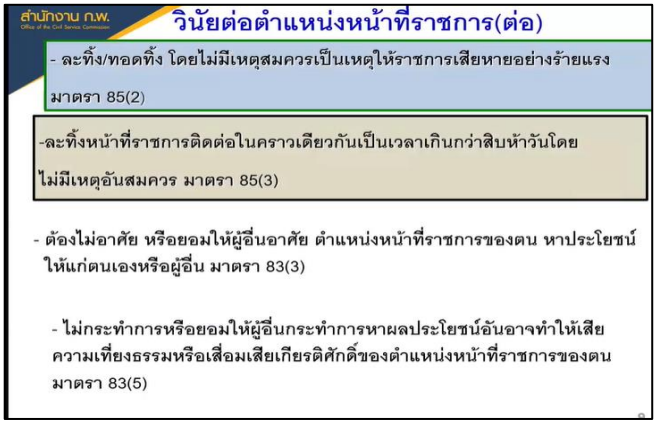
4.5.4 วินัยต่อผู้ร่วมงาน ตามมาตรา 82 (7) องค์ประกอบความผิด คือ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ในการปฏิบัติราชการ โดยไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี หรือไม่ช่วยเหลือกัน และเป็นการกระทำต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ



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

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



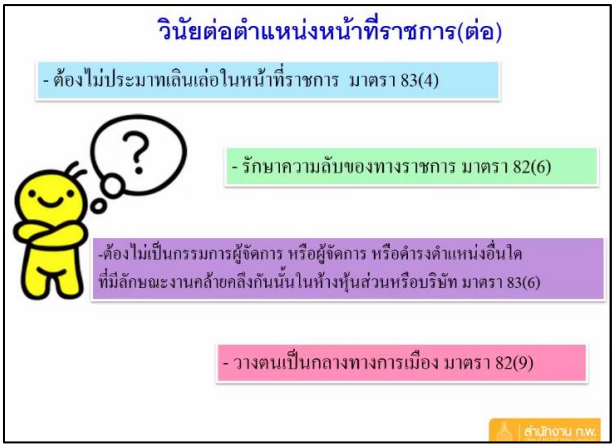


มาตรา 85 (1) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ องค์ประกอบความผิด คือ มีหน้าที่ราชการ ปฏิบัติ ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือ โดยทุจริต เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

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

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

การละทิ้ง ไม่มีเงื่อนเวลา โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เกิดความเสียหายร้ายแรง ถือว่า ผิดวินัยอย่างร้ายแรง



กรณีเรื่องประมาท ไม่ได้ต้องมีเจตนา เช่นเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ลืมกุญแจล๊อคไว้ ทำให้นักโทษแหกคุกได้ ขณะเคลื่อนย้ายนักโทษ จึงอาจโดนโทษไล่ออก ปลดออกได้

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

มาตรา 85 (2) การละทิ้ง ทอดทิ้ง โดยไม่มีเหตุสมควรเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 (3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

มาตรา 83 (3) ต้องไม่อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

มาตรา 83 (5) ไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 83 (4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

มาตรา 82 (6) รักษาความลับของทางราชการ

มาตรา 83 (6) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 82 (9) วางตนเป็นกลางทางการเมือง

4.5.6 วินัยต่อตนเอง ตามมาตรา 82 (10) องค์ประกอบความผิด คือ ไม่รักษาชื่อเสียงของตนหรือรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ทำให้เสื่อมเสีย

มาตรา 85 (4) องค์ประกอบความผิด คือ ความประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 (6) องค์ประกอบความผิด คือ ได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก และไม่ใช่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.6 การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

4.6.1 การอุทธรณ์ มาตรา 114

ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการจตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ.2551

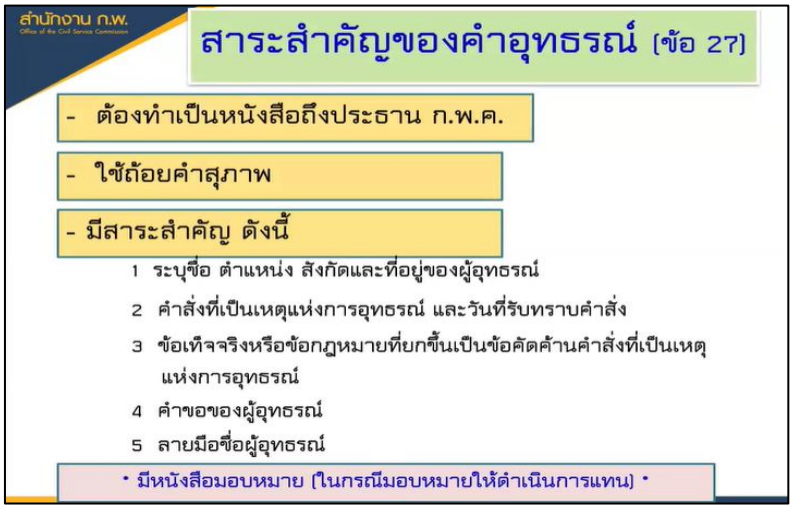
4.6.2 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา 114

1) ผู้ถูกลงโทษทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง)

2) ให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) คือเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้สม่ำเสมอ ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 36 ก. (1) หรือ (3) หรือมีลักษณะต้องห้าม ข. (1) (3) (6) หรือ (7) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ กรณีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนหากรับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

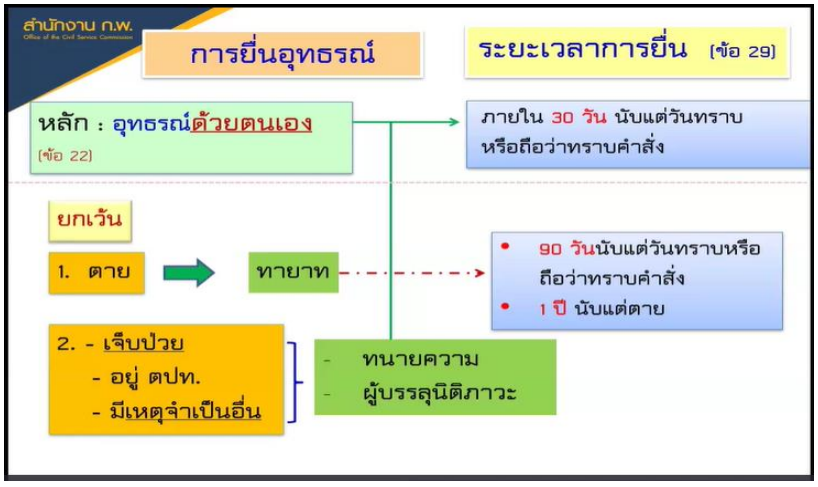
3) สาระสำคัญของคำอุทธรณ์ (ข้อ 27)

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 ทายาทใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือวารับทราบคำสั่ง หรือ 1 ปีนับแต่ผู้อุทธรณ์เสียชีวิต กรณีเจ็บป่วย หรืออยู่ต่างประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ทนายความหรือผู้บรรลุนิติภาวะใช้สิทธิอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ต้องมีการมอบอำนาจตามแบบ)ทั้งนี้ ถ้าส่งทางไปรษณีย์ ดูที่วันประทับตราจากไปรษณีย์ต้นทางต้องไม่เกิน 30 วัน หรือการลงนามรับทราบคำสั่งก็ต้องไม่เกิน 30 วัน (เกินไปวันเดียวก็ไม่ได้แล้ว) ถ้าติดเสาร์อาทิตย์ เราต้องถือว่าให้ประโยชน์ ให้นับเฉพาะวันที่เปิดทำการเป็นวันแรก



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

การส่งทางไปรษณีย์ เน้นเฉพาะไปรษณีย์ไทย ถ้าเน้นพวกส่งผ่านบริษัท Outsource ให้เผื่อเวลาไว้ 10 วัน จะได้อยู่ภายในกำหนด

5) วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง (ข้อ 31)

วันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง กรณีไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ให้แจ้งคำสั่งและมอบสำเนาคำสั่ง แล้วทำบันทึกลงวันที่ เดือน ปี เวลา และสถานที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานไว้เป็นหลักฐาน ให้ถือวันแจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง กรณีส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ เมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับ ถือว่ารับทราบแล้ว

6) การยื่นอุทธรณ์ (ข้อ 30) คือ

6.1) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ ที่สำนักงาน ก.พ. วันที่รับหนังสือเท่ากับวันที่ยื่นอุทธรณ์

6.2) ยื่นทางไปรษณีย์ ส่งแบบไปรษณีย์ลงทะเบียน วันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตราเท่ากับวันที่ยื่นอุทธรณ์

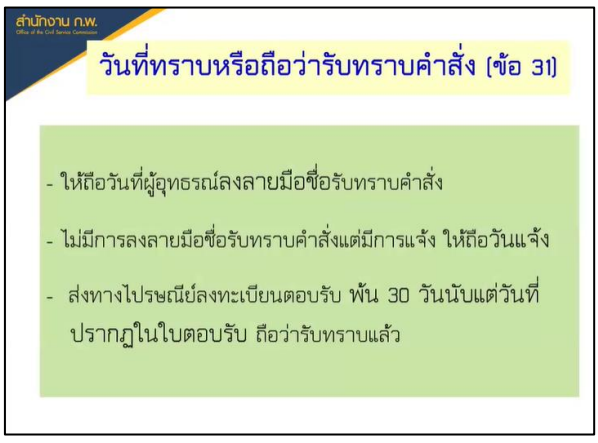
7) กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ใช้ระบบไต่สวน (สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้) ตั้งองค์คณะวินิจฉัย คำอุทธรณ์ (ผู้อุทธรณ์) คำแก้อุทธรณ์ (คู่กรณีในอุทธรณ์) คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ (ผู้อุทธรณ์) และคำให้การเพิ่มเติม (คู่กรณีในอุทธรณ์) สรุปสำเนา (นิติกร ผู้รับผิดชอบสำนวน กรรมการเจ้าของสำนวน) การพิจารณาวินิจฉัย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

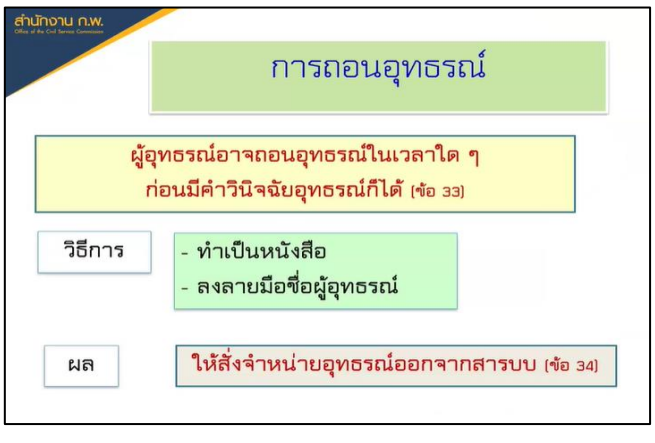
8) ระยะเวลาการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ (ข้อ 19)

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ประธานย 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 กรณีถอนอุทธรณ์ด้วยวาจาต่อหน้าองค์คณะวินิจฉัย (บันทึกและให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน) เมื่อถอนอุทธรณ์แล้วให้องค์คณะวินิจฉัยอนุญาตและจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ (ข้อ 34)





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

10) ประเด็นการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีการพิจารณาอุทธรณ์

10.1) ประเด็นที่หนึ่ง การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

10.2) ประเด็นที่สอง ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดตามที่ถูกลงโทษหรือไม่

10.3) ประเด็นที่สาม การปรับบทความผิดและระดับโทษที่ผู้อุทธรณ์ได้รับถูกต้อง เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

11) ลักษณะการมีคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามมาตรา 120 ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

กรณีวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ เป็นกรณีได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา 104 ว่าสมควรเพิ่มโทษในกรณีเช่นนั้น ก.พ.ค. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

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

13) การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดสิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือการสั่งพักหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

13.1) ลักษณะของการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 122 และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการร้องทุกข์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2552

13.2) การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ข้อ 7) การออกกฎ คำสั่ง ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดยไม่มีอำนาจ หรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ ไม่สุจริต มีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

13.3) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่มอบหมายงานเลย หรือมอบหมายไม่ตรงกับมาตรานกำหนดตำแหน่ง

13.4) ประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

13.5) ไม่เป็นไปตาม หรือขัดกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน

(3) การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง

(4) การดำเนินการทางวินัย

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

13.6) การร้องทุกข์

(1) ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น ทำหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจภายใน 30 วัน นับแต่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ใช้ถ้อยคำสุภาพ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่เห็นว่าเป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์ คำขอของผู้ร้องทุกข์

(2) วิธีการยื่น โดยยื่นด้วยตนเอง ยื่นทางไปรษณีย์ และยื่นผ่านผู้บังคับบัญชา

13.7) ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ มาตรา 123

(1) เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ข้อ 20 (1) ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

(2) เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี ข้อ 20 (2) ร้องทุกข์ต่ออธิบดี

(3) เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดี ข้อ 20 (3) ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง

(4) เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

13.8) การถอนคำร้องทุกข์ (ข้อ 14)

ผู้ร้องทุกข์จะถอนคำร้องทุกข์เวลาใดก็ได้ก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาด การถอนคำร้องทุกข์ได้ 2 วิธี (อนุญาตและสั่งจำหน่ายคำร้องทุกข์ออกจากสารบบ) ดังนี้

(1) ทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์

(2) ด้วยวาจาต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ โดยทำเป็นบันทึกและให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อ

13.9) กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ใช้ระบบไต่สวน (สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้) คำร้องทุกข์ (ผู้ร้องทุกข์) คำแก้คำร้องทุกข์ (คู่กรณีในการร้องทุกข์) คำวินิจฉัย (อาจมีการแสวงหาข้อเท็จจริง/แถลงการณ์)

13.10) ประเด็นการพิจารณาของ ก.พ.ค.

(1) การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่ง การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

(2) ดุลพินิจในการมีคำสั่ง การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

13.11) อำนาจการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. มาตรา 124 ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไข หรือยกเลิดคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ก็ได้

13.12) กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค.

ผู้ร้องทุกข์ ยื่นคำร้องภายใน 30 วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งทุกข์ต่อ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเสร็จภายใน 150 วัน ตามขั้นตอนตามกฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ.2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ส่วนราชการไม่มีสิทธิฟ้องศาลปกครอง ผู้ร้องทุกข์ ไม่เห็นด้วย ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

13.13) กรณีร้องทุกข์โดยผิดหลง ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ 4) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567

ข้อ 3 “คำร้องทุกข์โดยหลงผิด” หมายความว่า คำร้องทุกข์ที่ผู้ร้องทุกข์ได้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป หรือ ก.พ.ค. แล้วแต่กรณี โดยผู้นั้นเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ที่แท้จริงตามกฎ ก.พ.ค. ฉบับนี้

(1) ผู้ร้องทุกข์ได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้ไม่มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(2) การยื่นคำร้องทุกข์จะต้องยื่นภายใน 30 วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ (ระยะเวลาตามกฎหมาย) โดยให้ถือว่าผู้ที่ยื่นโดยผิดหลงได้มีการร้องทุกข์ต่อผู้มีอำนาจที่แท้จริงแล้วนับแต่วันยื่น

(3) ผู้ได้รับคำร้องทุกข์ที่ยื่นโดยผิดหลง ต้องส่งต่อให้ผู้มีอำนาจที่แท้จริง และให้ผู้ร้องทุกข์ยืนยันความประสงค์

(4) กรณีผู้ร้องทุกข์ยืนยันความประสงค์ให้ผู้มีอำนาจที่แท้จริงพิจารณา ระยะเวลาวินิจฉัยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้งยืนยันความประสงค์ (ตามข้อ 24 และข้อ 55 ของกฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ.2551

13.14) การยื่นร้องทุกข์ผิดหลง

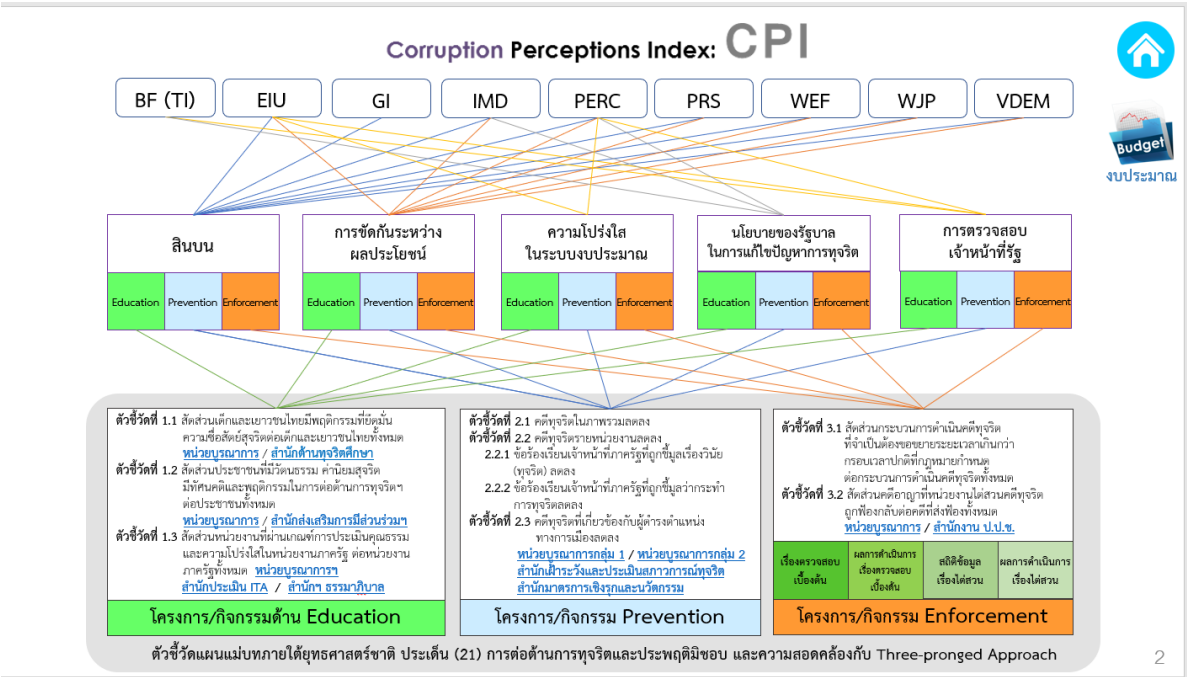
ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์โดยผิดหลง ผู้ได้รับคำร้องทุกข์แจ้งให้ยืนยันความประสงค์ร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์แจ้งยืนยันความประสงค์ให้วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ผู้ได้รับคำร้องทุกข์ส่งคำร้องทุกข์ต่อไป ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ที่แท้จริง

4.7 ข้อควรคำนึงถึง

4. สาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรยาย หัวข้อ “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับประเทศ ” โดย นายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน 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 ให้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แหล่งข้อมูลที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (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) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและนักวิเคราะห์ความเสี่ยงในประเด็นความเสี่ยงทางธุรกิจ 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 เพื่อให้ทราบว่าอยู่ในระดับใด

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

World Economic Forum Executive Opinion Survey (WEF) ประเมินโดยนักธุรกิจในประเทศในประเด็นการจ่ายสินบนในการดำเนินธุรกิจ มีมากน้อยเพียงใด

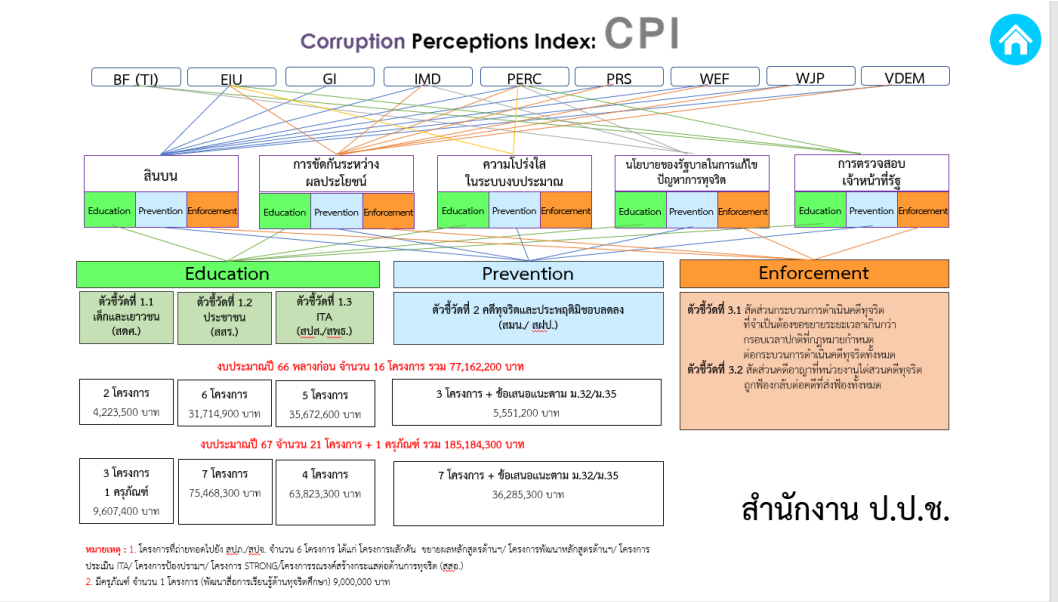
World Justice Project Rule of Law Index Expert Survey (WJP) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ

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

1.2 ภารกิจการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ของประเทศไทย

หน่วยงานภาครัฐของไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจตามประเด็นประเมินของแหล่งข้อมูลทั้ง 9 แหล่ง ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงบประมาณ 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 และจัดแบ่งกลุ่มภารกิจการขับเคลื่อนตามแหล่งข้อมูลเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันการติดสินบน (2) ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ (3) ด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากรภาครัฐอย่างคุ้มค่า และ (4) ด้านประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนให้ครอบคลุมทุกแหล่งที่ประเทศไทยถูกประเมิน และขับเคลื่อนภายใต้แผนการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



1.3 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ/พนักงานราชการรุ่นใหม่

1.3.1 แนวทางการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ การจัดซื้อจัดจ้าง หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ใช้หลักการ “ตั้งการ์ดสูง เก็บคอ-งอเข่า ไปมาไร้ร่องรอย (ไร้ความผิด)”

ตั้งการ์ดสูง หมายถึง ความแม่นยำในกฎระเบียบและข้อบังคับ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความแม่นยำและแตกฉานในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยศึกษาสาระสำคัญของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจอย่างละเอียดโดยติดตามศึกษาเรียนรู้กฎระเบียบให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอแล้วนำมาใช้ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดข้อวินิจฉัยที่มีกฎระเบียบรองรับและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา มีกรณีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมากซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐไม่แม่นยำในกฎระเบียบ/ข้อบังคับและใช้ข้อบังคับเดิมซึ่งไม่เป็นปัจจุบันมาวินิจฉัยงานของตน จึงทำให้เกิดข้อผิดพลาดและข้อร้องเรียนในที่สุด

เก็บคอ-งอเข่า ไปมาไร้ร่องรอย หมายถึง การป้องกันตัวเองจากการถูกตรวจสอบพฤติกรรม โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องแสดงตนในที่สาธารณะอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน สถานที่ทำงาน หรือ Platform ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้อยู่บนหลักกฎหมาย จริยธรรม และศีลธรรม จึงเท่ากับว่า เป็นการระมัดระวังตนเองที่เรียกว่า “เก็บคอ-งอเข่า” และเมื่อประพฤติดีจึงไม่มีร่องรอยของการประพฤติผิด จึงเท่ากับ “ไปมาไร้ร่องรอย (ไร้ความผิด)”

1.3.2 แนวทางการปฏิบัติตนตามนโยบาย No Gift Policy ใช้หลักการ “รู้สถานะ รู้หน้าที่ รู้การกระทำ”

รู้สถานะ หมายถึง ให้ตระหนักอยู่เสมอว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะถูกตรวจสอบได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถูกตรวจสอบที่เสี่ยงต่อการทุจริตและการให้/รับสินบน ดังนั้นในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องให้ความสำคัญกับ “ความฉลาดทางการเงินของตน” โดยต้องบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองมิให้เกิดปัญหาหรือติดขัดหรือเกิดความยากลำบากทางการใช้จ่ายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงหรือเปิดรับโอกาสในการกระทำทุจริตและรับสินบน

รู้หน้าที่ และรู้การกระทำ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำความเข้าใจและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในเรื่องต่อไปนี้ (1) เจตนารมณ์สำคัญของนโยบาย No Gift Policy คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดในสถานที่ราชการจากผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน รวมทั้งกรณีเรี่ยไรเงินก็ไม่สามารถทำได้ เช่น กรณีขอเรี่ยไรเงินจากเจ้าหน้าที่เพื่อจัดงานเลี้ยงให้ผู้บังคับบัญชา กรณีดังกล่าวนี้ ไม่สามารถทำได้ แต่สำหรับกรณีการมอบของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาในโอกาสเกษียณอายุราชการ อาจทำได้แต่ต้องเป็นไปตามระเบียบใดระเบียบหนึ่งของราชการ เช่น ระเบียบการบริหารจัดการเงินสวัสดิการ ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น และ (2) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรู้และตระหนักว่าจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดไม่ได้ เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามกรณีดังนี้ (2.1) รับโดยธรรมจรรยา เช่น รับจากพ่อ แม่ ญาติ พี่น้องโดยสายเลือดไม่จำกัดมูลค่า และ (2.2) รับตามธรรมเนียมประเพณีที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในระดับประเทศ เช่น เทศกาลปีใหม่ กรณีให้เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น ซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับนั้น ต้องมีมูลค่าครั้งละไม่เกิน 3,000 บาท หากมีมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดไว้ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาสั่งการให้รับไว้หรือให้คืนเจ้าของเงิน แล้วแต่กรณี ซึ่งทั้งข้อ (1.3.1) และ (1.3.2) ข้างต้น เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำความเข้าใจอย่างละเอียดและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

5. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. โดย นายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

1.1 ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

คำที่ใช้แทนคำว่า การทุจริต ที่ทำจนเคยชินและเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ

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

ฮั้ว คือการตกลงราคาสมยอมกันระหว่างเอกชนต่อเอกชน หรือรัฐต่อเอกชน เช่นในโครงการประมูล มีการตกลงบริษัทที่จะชนะการประมูลเรียบร้อยแล้วก่อนเริ่มกระบวนการ ทำให้รัฐเสียหาย เพราะประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ได้รับ จากบริษัทที่อาจจะด้อยกว่าตามความเป็นจริง เพราะพิจารณาแต่จากเกณฑ์ต่ำกว่าราคาที่เสนอ

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

ค่าดำเนินการ ถ้าเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินแล้วรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดระหว่างดำเนินการ ถือว่าเป็นการทุจริตคำอำนวยความสะดวก เช่น เวลาทำการของราชการคือ 8.30-16.30 น. แต่มีคนมาติดต่อนอกเวลาราชการ แล้วจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวกให้เปิดทำการนอกเวลา ทำให้การดำเนินการไม่เที่ยงตรงหรือเอื้อต่อการทุจริตได้

1.1 สถิติข้อมูลการร้องเรียนในระหว่างปี พ.ศ. 2562-2567 พบว่ามีการเพิ่มขึ้นและลดลงตามลำดับ จากการตรวจสอบและออกเอกสารอย่างชัดเจน พบว่า ประเภทคำกล่าวหาเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.13

ประเภทคำกล่าวหา	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	เปรียบเทียบปี 2565 กับค่าเฉลี่ย	
					ร้อยละ	จำนวน
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	2,542	2,455	2,443	2,802	9.43	241.50
จัดซื้อจัดจ้าง	1,675	1,183	1,153	1,869	27.14	399.00
ยักยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ	896	785	847	769	-6.07	-55.25
การบริหารงานบุคคล (การบรรจุ/แต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่ง/โยกย้าย/ลงโทษวินัย)	410	458	348	427	3.96	16.25
ทุจริตในการจัดทำงบประมาณ/โครงการ/เบิกจ่ายเงินในโครงการเป็นเท็จ	345	418	364	328	-9.83	-35.75
เรียกรับสินบน	371	319	328	420	16.83	60.50
ออกเอกสารสิทธิที่ดิน	275	232	221	171	-23.92	-53.75
ร่ำรวยผิดปกติ	91	125	85	117	11.96	12.50
การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	157	59	45	123	28.13	27.00
ฝ่าฝืนจริยธรรม	11	26	87	18	-49.30	-17.50
ผลรวม	6,773	6,060	5,921	7,044	9.22	594.50

9

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

1.3 แนวความคิดพื้นฐานว่าด้วยประโยชน์สาธารณะ ถ้าเราแยกแยะประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ส่วนตนได้ เราจะเห็นปัญหาความทับซ้อนของประโยชน์ได้ชัดเจนมากขึ้น

คนๆ หนึ่งมีสถานะ ตำแหน่งได้หลายบทบาท หน้าที่ บางกรณีก็สถานะขัดกันระหว่างบทบาทส่วนตัวและบทบาทที่ต้องรักษาประโยชน์ส่วนรวม

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

1.4 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง

เป็นเหตุหรืออาจเป็นเหตุทำให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถใช้ดุลยพินิจ หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมา เพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม หน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างเต็มที่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง น่าเชื่อว่าบุคคลนั้นจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องอยู่มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นโอกาส ช่องทางในการทุจริตประพฤติมิชอบ

1.5 องค์ประกอบที่นำสู่การมีการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

1.6 การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ต้องมีระบบการคิดแยกแยะประโยชน์ กล่าวคือ ดูว่า เราเป็นผู้จัดสรรประโยชน์แล้วมีญาติพี่น้อง บุคคลที่ใกล้ชิดเราเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประโยชน์นั้น ในกรณีนี้ การที่เราเป็นผู้จัดสรรประโยชน์ เราไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จากคำนินทาข้อสังเกตจากผู้อื่นที่มองเข้ามา ดังนั้น เจ้าหน้าที่พึงจะต้องระวังการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในกรณีเช่นนี้ให้มาก

1.7 ความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนกับการทุจริตต่อหน้าที่

1.8 รูปแบบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่

1.8.1 การรับผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ หรือความเป็นกลางของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่)

1.8.2 การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติสถานการณ์เช่นนี้และเกิดบทบาทที่ขัดแย้ง

1.8.3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ คือ การที่บุคคลออกจากหน่วยงานของรัฐและไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐมาก่อน มักจะรู้ข้อมูลความลับขั้นตอน วิธีการทำงานที่ยังมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง นอกจากนี้ อาจมีข้อสงสัยว่า ขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้กับภาคเอกชน หรือมีการปฏิบัติหน้าที่ไปโดยไม่ถูกต้องเพื่อเอกชนนั้น และเมื่อพ้นจากตำแหน่งก็จะได้รับการตอบแทนคืนจากภาคเอกชน ซึ่งในกรณีนี้ อาจเป็นการเรียกรับสินบนซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา

1.8.4 การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) คือการที่เจ้าพนักงานของรัฐดำเนินธุรกิจหรือตั้งบริษัทที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

1.8.5 การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องอาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเอาประโยชน์เอง

1.8.6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว คือ การที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องหรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว เป็นต้น

1.8.7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling)

1.8.8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรือที่เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เช่น การอนุมัติแต่งตั้งคู่สมรสหรือลูกเข้ามารับตำแหน่งสำคัญๆ ในหน่วยงาน การใช้อำนาจแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นอย่างไม่เป็นธรรม และการเอื้อประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้องได้รับงาน เป็นต้น

1.8.9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองเข้าแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบและกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

1.8.10 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่นๆ คือพฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก 9 รูปแบบข้างต้น

6. สาระสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy โดย นายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. สรุปได้ดังนี้

6.1 ความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

6.1.1 ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคล ตามกฎหมาย ป.ป.ช.

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

6.1.2 ความหมายของการรับสินบนและการรับของขวัญ สำนักงานราชบัณฑิตยสภาได้นิยามคำว่า สินบน ว่าหมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างยิ่งที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการตามที่ผู้จ่ายเงินหรือผู้ให้ประโยชน์ ส่วนการให้สินบน หมายถึง เงินที่ให้ในลักษณะการบน แต่เป็นการบนเพื่อให้ช่วยในการทุจริต การให้สินบนจึงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่บ้านเมืองเพื่อให้อนุมัติโครงการต่างๆ 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 ได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐในการพิจารณารับของขวัญ หากได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม ดังนี้ ประการแรกคือ ต้องคิดและพิจารณาก่อนเข้าร่วมประชุมว่า การประชุมครั้งนี้เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเราหรือไม่ หากเกี่ยวข้องแล้ว จึงพิจารณาเข้าร่วมและศึกษากฎหมาย กฎระเบียบและเกณฑ์การรับของขวัญให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยวิเคราะห์ภายใต้สถานการณ์ในทุกกรณี เช่น ของขวัญนั้นต้องมีราคาไม่สูง มีที่มาที่ไป และเหตุแห่งการรับได้ เป็นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นการกระทำที่ทุจริตหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการกระทำที่เอื้อต่อการรับสินบน

6.2 นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy

7.2.1 ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย “No Gift Policy”

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

7.2.2 ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย “No Gift Policy”

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

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

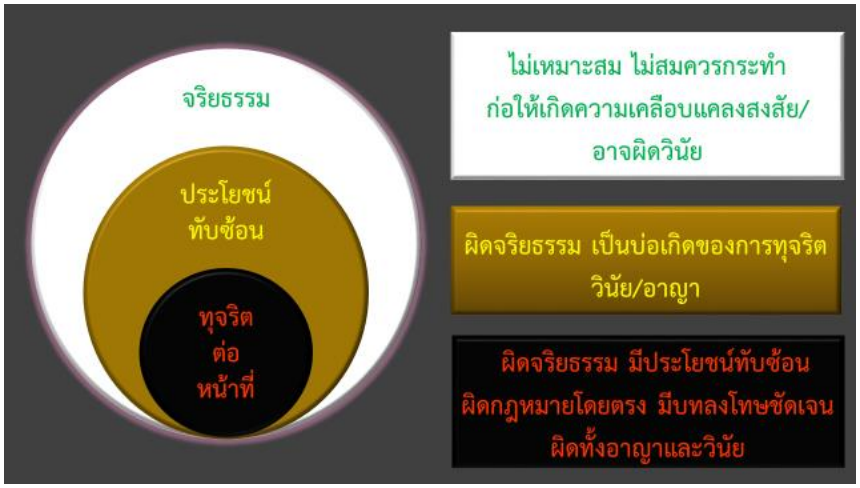
ไร้ผลประโยชน์” ซึ่งมีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำนโยบาย "No Gift Policy“ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน โดยสำนักงาน ป.ป.ท.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

6.3 ประเด็นสำคัญจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัวอย่างการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐเพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบด้านต่าง ๆ

7.3.1 การปฏิบัติตน ด้วยวิธีการ “เก็บคอ งอเข่า ไปมาไร้ร่องรอย” เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน

ปัจจุบัน การให้สินบนและการรับสินบน มีสาเหตุหลักมาจาก “ปัญหาด้านการใช้จ่าย” โดยบุคลากรภาครัฐแต่ละคนมีรายรับ-รายจ่ายในรูปแบบที่แตกต่างกัน หากรายรับ-รายจ่ายไม่สมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่รายจ่ายมากกว่ารายรับอย่างมากควบคู่กับการมีหนี้สินเกินตัว ย่อมมีแนวโน้มทำให้เกิด “ความขัดสน และความจำเป็น” ในการแสวงหาช่องทางแก้ปัญหารายรับไม่เพียงพอและหนี้สินเกินตัว ซึ่งอาจส่งผลทำให้เป็น “ผู้รับสินบน” ด้วยความจำเป็น เช่น รับสินบนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการโดยไม่ชอบธรรม หรือกระทำการอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับการรับทรัพย์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในวงกว้างได้ในลำดับต่อไป

การ “เก็บคอ งอเข่า ไปมาไร้ร่องรอย” เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน หมายถึง การระมัดระวังในการปฏิบัติตน การวางตัว และการแสดงพฤติกรรมในที่สาธารณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งไม่รับบริการหรือสิ่งของที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างปฏิบัติหน้าที่



ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายของนายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ วันที่ 22 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุมสุนทร หงส์ลดารมภ์ สศช. และผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom)

6.4 การปฏิบัติตนให้มี “ความฉลาดทางการเงิน” เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบน

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรบริหารจัดการตนเองด้านการเงินเพื่อป้องกันให้เกิด “ปัญหาด้านการใช้จ่าย” ซึ่งเสี่ยงต่อการให้และรับสินบนอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีจิตสำนึกในการควบคุมตนเองให้มี “ความรับผิดชอบ” ต่อตนเองและต่อภาพลักษณ์อันดีของงานราชการ โดย “ความรับผิดชอบ” นั้นแฝง

ความหมายของคำย่อย 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า ความรับผิด และความรับชอบ เพื่อให้สามารถแยกแยะสิ่งใดควรทำ/ไม่ควรทำสำหรับการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับการควบคุมตนเองให้มี “ความฉลาดทางการเงิน” เพื่อป้องกันปัญหาการให้และรับสินบนด้วย

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

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

6.5 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 การยักยอกทรัพย์สินของทางราชการ การปลอมเอกสารหรือการรับรองเอกสารเท็จ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออก นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิดวินัยนั้น รวมทั้งต้องดำเนินคดีทางแพ่งหากผู้กระทำผิดวินัยนั้น ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการสูญหายหรือเสียหาย ซึ่งผู้กระทำผิดต้องชดใช้ให้แก่ราชการด้วย

6.6 ตัวอย่างการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการแก้ไข

7.6.1 ตัวอย่างจากคลิปข่าว ช่อง 36 เกี่ยวกับการนำรถไฟฟ้า EV ซึ่งเป็นรถส่วนตัวมาชาร์จไฟฟ้าในแบตเตอรี่รถในสถานที่ทำงานซึ่งกระแสไฟฟ้าจากเครื่องชาร์จดังกล่าวถือว่าเป็นทรัพย์สินของราชการ กรณีดังกล่าวนี้ ถือว่า เป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หรือใช้กระแสไฟฟ้าของส่วนรวมเพื่อระโยชน์ของตน

7.6.2 ตัวอย่างพฤติกรรมในสถานที่ทำงาน

1) **การนำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์** เช่น โทรศัพท์มือถือ เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว หรืออื่นๆ มาชาร์จไฟฟ้าในแบตเตอรี่ในสถานที่ทำงานซึ่งกระแสไฟฟ้าดังกล่าวถือว่าเป็นทรัพย์สินของราชการ และถือว่าเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หรือใช้กระแสไฟฟ้าของส่วนรวมเพื่อระโยชน์ของตนเช่นกัน

2) **การใช้ที่ทำงานเป็นที่นอนหรือทำกิจวัตรประจำวัน**โดยใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ หรือทรัพย์สินอื่นๆ ของราชการเพื่อความสุขสบายส่วนตัว ถือเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนเช่นกัน

6.7 การแก้ไขด้วยการปรับทัศนคติและพฤติกรรม เป็นการ “รู้กาละ และ เทศะ” เจ้าหน้าที่ขอรัฐ ต้องรู้ว่า สิ่งใดควรทำ ไม่ควรทำ ในเวลาใด โดย “การรู้กาละ และ เทศะ” หมายถึง ความตระหนักและสำนึกถึงความเหมาะสม/ไม่เหมาะสม ควร/ไม่ควร ในการกระทำการใด ๆ ไม่ว่าในแง่เวลา สถานที่ หรือโอกาส หากมีการละเมิด หรือมีการกระทำที่ไม่รู้กาละ-เทศะ อาจนำไปสู่ความผิด ทั้ง 4 ฐาน ความผิดได้ เช่นกรณีตัวอย่างข้างต้น การใช้กระแสไฟฟ้าที่เป็นทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน ย่อมเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งมีความผิดทางจริยธรรม และทางวินัย อยู่แล้ว และหากการกระทำนั้นทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของราชการ ที่ต้องรับโทษและชดใช้ให้แก่ราชการ ก็ย่อมเป็นความผิดทางอาญา และทางแพ่ง เช่นกัน

4. ผลการประเมินการจัดหลักสูตร

ศปท. ได้สรุปการประเมินการจัดการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้าการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC) ประจำปีงบประมาณ 2568 ณ กทม. (รูปแบบ Online และ On-site) ซึ่งรวบรวมและประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 28 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สรุปสาระได้ดังนี้

4.1 การประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจ ที่ระดับร้อยละ 91.43

4.2 วิทยากรของหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก วิทยากรมีวิธีการบรรยาย อภิปราย และใช้สื่อการสอนที่อยู่ในระดับดีมาก

4.3 ความคุ้มค่าต่อองค์กร การจัดหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรในระดับดีมาก ร้อยละ 92.00

4.4 ระดับความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วม

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม	ค่าเฉลี่ย	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	(คน)	คะแนน	%
ก่อนเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	-	-	1	2	4	3	7	6	3	1	1	28	4.07	40.71
หลังเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	2	13	6	5	1	1	-	-	-	-	-	28	8.25	82.50
เพิ่มขึ้น / ลดลง												เพิ่มขึ้น	4.18	41.79

4.5 การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง			น้อย		น้อยที่สุด		รวม	ค่าเฉลี่ย	
ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	(คน)	คะแนน	%
	6	9	6	4	1	1	-	-	1	-	-	28	8.21	82.14

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
เนื้อหาในภาพรวมตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	16	12	-	-		28	3.57	89.25
ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงใด	11	14	3	-		28	3.28	82.00

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
ความเหมาะสมของเอกสารประกอบ	14	14	-	-		28	3.5	87.5
การประสานงานของเจ้าหน้าที่	21	7	-	-		28	3.75	93.75
การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (วันที่ 23 ธันวาคม 2567) โดย นายธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	12	14	2	-		28	3.35	83.75
○ สื่อการสอน	13	14	1	-		28	3.43	85.75
○ บุคลิกลักษณะ	13	14	1	-		28	3.42	85.50
การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. (วันที่ 25 ธันวาคม 2567) โดย นางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.								
○ วิธีการบรรยาย	18	10	-	-		28	3.64	91.00
○ สื่อการสอน	16	12	-	-		28	3.57	89.25
○ บุคลิกลักษณะ	19	9	-	-		28	3.68	92.00
การอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (วันที่ 13 มกราคม 2568) โดย คณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (นางสาวกนกอร จิระนภารัตน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ นางสาวกรกฎ นิตย์โชติ นิติกรชำนาญการ และนางสาวฉัตติกา มูลละ นิติกรปฏิบัติการ)								
○ วิธีการบรรยาย	20	8	-	-		28	3.71	92.86
○ สื่อการสอน	15	13	-	-		28	3.53	88.39
○ บุคลิกลักษณะ	10	18	-	-		28	3.36	83.93

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
การอภิปรายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ (วันที่ 15 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผอ.กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	10	18	-	-		28	3.36	84.00
○ สื่อการสอน	16	12	-	-		28	3.57	89.25
○ บุคลิกลักษณะ	18	10	-	-		28	3.64	91.00
การอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. (วันที่ 20 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผอ.กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	12	16	-	-		28	3.43	85.75
○ สื่อการสอน	15	13	-	-		28	3.53	88.40
○ บุคลิกลักษณะ	11	17	-	-		28	3.39	84.75
การอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. (วันที่ 22 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผอ.กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.								
○ วิธีการบรรยาย	10	18	-	-		28	3.36	84.00
○ สื่อการสอน	10	18	-	-		28	3.36	84.00
○ บุคลิกลักษณะ	11	17	-	-		28	3.39	84.75

ประเด็นการประเมิน	ดีมาก 4 คะแนน	ดี 3 คะแนน	พอใช้ 2 คะแนน	ควรปรับปรุง 1 คะแนน	ข้อเสนอแนะ	รวม (คน)	สรุปผล	%
○ ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม (ประมาณ 85 บาทต่อคน)	20	7	1	-		28	3.68	92.00
○ ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม	21	5	2			28	3.68	92.00

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

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

4.6 ปัญหาและอุปสรรค แต่ละหัวข้อการอภิปรายหรือการบรรยายทิ้งช่วงนานเกินไป

4.7 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

● **ประเด็น / ความคิดเห็น**	- ควรจัดเป็นประจำต่อเนื่องกันไปเลยภายในหนึ่งสัปดาห์หรือควรจัดสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อไม่ให้ทิ้งช่วงนานเกินไป ความรู้ความเข้าใจจะได้แน่นค่ะ - เนื่องจากเป็นหัวข้อที่เคยศึกษากันมาแล้วตั้งแต่ช่วงสอบ ภาค ก. ตลอดจนอบรมข้าราชการใหม่ช่วง 6 เดือนแรก (E-learning) ก็มีหัวข้อลักษณะนี้ปรากฏอยู่ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของเนื้อหา จึงควรพิจารณาอบรมในหัวข้ออื่น ๆ บ้าง - ระยะเวลากระจายวันมากเกินไปค่ะ - ใช้เวลาในการอบรมนานเกินไป ทั้งสองหัวข้อควรจบได้ใน 1 วัน และอยู่ได้ภายใน 1-2 ชม. - สนับสนุนการบรรยายหรือการอภิปรายในลักษณะ Onsite หรือในลักษณะ Interactive เช่น ยกตัวอย่างประกอบให้มากๆ

4.8 โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด

โดยภาพรวม ท่านพอใจกับกิจกรรมนี้มากน้อยเพียงใด	**ดีมาก 5 คะแนน**	**ดี 4 คะแนน**	**ปานกลาง 3 คะแนน**	**พอใช้ 2 คะแนน**	**ควรปรับปรุง 1 คะแนน**	**รวม (คน)**	**ค่าเฉลี่ย**	
							คะแนน	**%**
	19	7	1	1	-	28	4.57	91.43

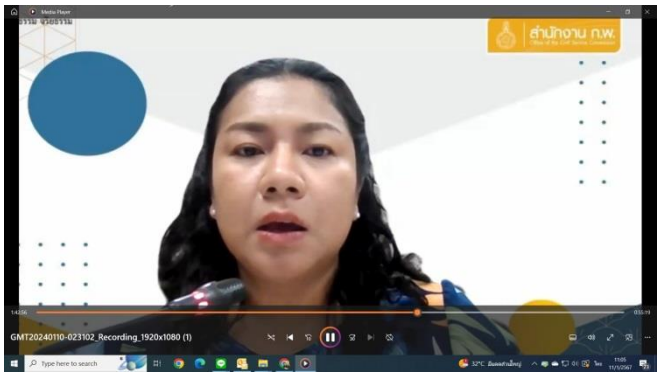
ภาคผนวก

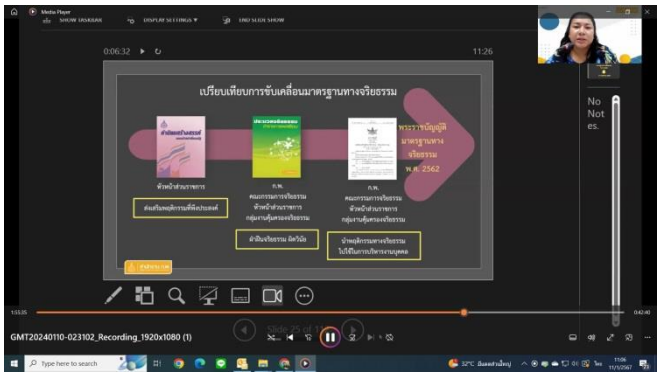
ประมวลภาพกิจกรรม

(วันที่ 23 ธันวาคม 2567 – วันที่ 22 มกราคม 2568)

ประมวลภาพกิจกรรม

(วันที่ 23 ธันวาคม 2567 – วันที่ 22 มกราคม 2568)



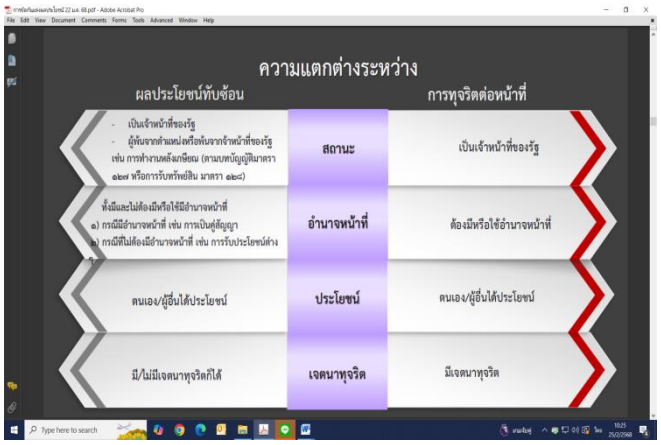


สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เศรษฐกิจและสัง

สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ


ความแตกต่างระหว่าง
ผลประโยชน์ทับซ้อน
การทุจริตต่อหน้าที่
สถานะ
เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
อำนาจหน้าที่
ต้องมีหรือใช้อำนาจหน้าที่
ประโยชน์
ตนเอง/ผู้อื่นได้ประโยชน์
เจตนาทุจริต
มีเจตนาทุจริต

องค์ประกอบ (Conflict of Interest)
บุคคลนั้นมีสถานะ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับประโยชน์ ส่วนรวมในเรื่องนั้น ๆ
มีประโยชน์ส่วนตน อาจเป็น ทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดก็ได้ / ทรัพย์สินหรือประโยชน์ ของบุคคลอื่น
เกิดสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ ขัดกัน (มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้า ไปเกี่ยวข้อง) โดยได้กระทำ การ/ตัดสินใจ/ใช้ดุลยพินิจ อย่างใดอย่างหนึ่ง
ลักษณะพิเศษ : มิได้หมายถึงการทุจริตเสมอไป

เอกสารประกอบ
การบรรยาย/ การอภิปราย

เอกสารประกอบการบรรยาย / การอภิปราย

หัวข้อ	แหล่งข้อมูล	
การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (วันที่ 23 ธันวาคม 2567) โดย นายธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.	https://shorturl.at/pEWQP	
การบรรยายเรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรม สศช. (วันที่ 25 ธันวาคม 2567) โดย นางอาทิตติยา เหล่าเจริญวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ.	https://shorturl.at/pEWQP	
การอภิปราย เรื่อง วินัยพื้นฐานข้าราชการและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (วันที่ 13 มกราคม 2568) โดย คณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (นางสาวกนกอร จิระนภารัตน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ นางสาวกรกฎ นิตย์โชติ นิติกรชำนาญการ และนางสาวฉัตติกา มูลละ นิติกรปฏิบัติการ)	https://shorturl.at/pEWQP	
การอภิปรายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับประเทศ (วันที่ 15 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผอ.กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.	https://shorturl.at/pEWQP	
การอภิปราย เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน สศช. (วันที่ 20 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผอ.กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.	https://shorturl.at/pEWQP	
การอภิปรายเรื่อง สาระสำคัญความผิดฐานการให้สินบนและความรับผิดของนิติบุคคลตามกฎหมาย ป.ป.ช. นโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาและการระดมความคิดเห็นเพื่อการป้องกันการรับสินบนและการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy (วันที่ 22 มกราคม 2568) โดย นายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.	https://shorturl.at/pEWQP	

หัวข้อ	แหล่งข้อมูล	
คลิปเสียงอธิบาย **เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562**	https://shorturl.at/pL308	
คลิปเสียงอธิบาย **เกี่ยวกับคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)**	https://rb.gy/h85g8a	
คลิปเสียงอธิบาย **สรุปสาระสำคัญการแนะนำกฎหมายพระราชบัญญัติ** **มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562**	https://rb.gy/tms47c	

บรรณานุกรม

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ (2562), สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2568. จาก https://rb.gy/f9lsem

2. สรุปสาระสำคัญการแนะนำกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2568. จาก https://rb.gy/f9lsem

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
ประจำปีงบประมาณ 2568
กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ที่ปรึกษา

นายดนุชา พิชยนันท์	เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
นางสาวศศิธร พลัตถเดช	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน รักษาราชการแทนรองเลขาธิการฯ
นายสุรรัฐ เนียมกลาง	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

คณะผู้จัดทำและสรุปสาระสำคัญ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางสาวอาทิสุดา ณ นคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางพนิดา ภู่งามดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุวลี รัตนโฆสิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นายชินจิต ไชยธรรม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวธัญรดี สรงกระสินธุ์	นักศึกษาฝึกงาน

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศปท. 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 ภายใต้หัวข้อ เกี่ยวกับ สศช.

***** หมายเหตุ :** ช่องทางเผยแพร่รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและหลักสูตรต้านทุจริต สศช. (STRONG NESDC)
หน้าเว็บไซต์ สศช. ภายใต้หัวข้อ เกี่ยวกับ สศช. >> ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
ที่ https://www.nesdc.go.th/more_news.php?cid=893&filename=index