



สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
Office of the Royal Development Projects Board (ORDPB)

สรุปรายงาน

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร “จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ
ราชการ สำนักงาน กปร.” (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำนักงาน กปร.

สารบัญ

	หน้า
1. พิธีเปิดการฝึกอบรม	1
2. การบรรยายให้ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต	2
2.1 การบรรยายเรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรในการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อห่างไกลการทุจริต	2
2.2 การบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติ	4
2.3 การบรรยายเรื่อง การป้องกันปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ	9
3. การมอบโอวาทแก่ผู้เข้ารับการอบรมฯ ของเลขาธิการ กปร.	11
4. การแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 – 2570	12
5. การบรรยายและพิธีมอบเกียรติบัตร	18
- ภาพประกอบรายงาน	22
 ภาคผนวก	31
ก. ผลการประเมินการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 7 และ 21 กรกฎาคม 2565)	32
ข. ผลการประเมินการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 8 กรกฎาคม 2565)	43
ค. แบบประเมินการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 7 และ 21 กรกฎาคม 2565)	51
ง. แบบประเมินการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 8 กรกฎาคม 2565)	53
จ. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 7 และ 21 กรกฎาคม 2565)	55
ฉ. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ (กิจกรรมวันที่ 8 กรกฎาคม 2565)	57
ช. กำหนดการฝึกอบรมฯ	59

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร.

(รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565

วันที่ 7 - 8 และ 21 กรกฎาคม 2565

ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร. เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

.....

1. พิธีเปิดการฝึกอบรม วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.00 น.

1.1 นายขจรชัย ฤทธิวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กล่าวรายงานการจัดฝึกอบรมต่อประธาน ดังนี้

การฝึกอบรมครั้งนี้ได้จัดขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานสนองพระราชดำริ กลยุทธ์ที่ 4.1 การออกแบบและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานบนฐานคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ได้ผ่านมติเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน กปร. แล้ว

การฝึกอบรมมีกิจกรรม 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการบรรยายให้ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต โดยวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และมูลนิธิชัยพัฒนา จัดในวันที่ 7 และวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 50 คน จากกองต่าง ๆ ในสำนักงาน กปร. ทุกระดับ และส่วนที่ 2 กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 - 2570 จัดในวันที่ 8 กรกฎาคม 2565 ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นข้าราชการสำนักงาน กปร. ระดับชำนาญการขึ้นไป จำนวน 35 คน

การฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงาน กปร. ในเรื่องแนวคิด หลักปฏิบัติ และตัวอย่างการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และองค์กรเอกชน 2) เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล รวมทั้งมีการร่วมระดมความคิดในการพัฒนางานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตในสำนักงาน กปร. และ 3) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 – 2570

1.2 นางพิชญดา หัศภาค ที่ปรึกษาด้านการพัฒนา และกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน กปร. (ประธาน) กล่าว เปิดการฝึกอบรม ดังนี้

จากรายงานของผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตที่ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการฝึกอบรมในครั้งนี้ ว่าการจัดฝึกอบรมนี้จัดขึ้นเพื่อสนองตอบกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) หรือชื่อเดิมคือแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน กปร. ฉบับที่ 5 ณ โอกาสนี้ขอทบทวนเรื่องแผนปฏิบัติราชการฯ แผนปฏิบัติราชการดังกล่าวนั้น ประกอบด้วยแผน 3 ด้าน คือด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานสนองพระราชดำริ ด้านการเผยแพร่และขับเคลื่อนองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ และด้านพัฒนาระบบสมรรถนะในการประสานความร่วมมือ ในแต่ละด้านก็จะมีกลยุทธ์ แผนงานโครงการพัฒนาย่อยลงไป

สำหรับโครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมนี้จัดอยู่ในแผนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานสนองพระราชดำริ กลยุทธ์ที่ 4.1 การออกแบบและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานบนฐานคุณธรรมจริยธรรมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นรุ่นสุดท้ายของแผนปฏิบัตินโยบายฉบับนี้ ถือเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งของกลยุทธ์ ที่ประกอบไปด้วย การจัดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน กปร. การจัดทำแบบประเมินองค์กรด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน กปร. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต การจัดทำระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียน การสร้างเครือข่ายต่อต้านการทุจริต ซึ่งถือว่าดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่วางไว้

ส่วนในวันพรุ่งนี้ เป็นเรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ก็ขอให้พวกเราช่วยกันระดมความคิดอย่างเต็มที่เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมฯ ของสำนักงาน กปร. ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการประพฤติปฏิบัติมิให้มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

2. การบรรยายให้ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต

2.1 การบรรยายเรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรในการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อห่างไกลการทุจริต โดย รศ.นพ. สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน) วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.15 – 12.00 น.

รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ได้กล่าวถึงคุณธรรมและจริยธรรมต่างกันอย่างไร คุณธรรม หมายถึง “คุณความดี” เป็นเรื่องของจิตใจ เช่นเดียวกับจริยธรรม คุณธรรมเกิดจากจิตสำนึกและกระบวนการฝึกคุณธรรมที่เกิดจากวิถีชีวิต คุณธรรมกับจริยธรรมเป็นคำที่ใกล้เคียงกัน แต่ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน จริยธรรมมีความหมายเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือถูกต้องกับเกณฑ์ของสังคม ส่วนคุณธรรมเป็นเรื่องภายในจิตใจของคน จริยธรรม มีที่มาจากคำว่า “จริยะ” หรือ “จริยา” หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติ พฤติกรรมการแสดงออก ส่วนคำว่า “ธรรม” หมายถึง หน้าที่ที่คนในสังคมต้องปฏิบัติ อันเกี่ยวข้องความถูกต้องดีงามที่คนในสังคมประพฤติ

คุณธรรมสำคัญอย่างไร คุณธรรมช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น ช่วยให้นุชนนำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า ช่วยควบคุมความเจริญทางวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญ ไปพร้อม ๆ กัน

ความสำคัญของคุณธรรม และจริยธรรมที่กล่าวมานี้ ประเด็นที่สำคัญก็คือ สามารถลดปัญหาและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติได้ เมื่อทุกคนประพฤติปฏิบัติตนดีแล้ว อุปสรรค ศัตรู ภัยอันตราย ก็จะหมดสิ้นไป ผู้คนมีแต่ความรักต่อกัน สังคมมีแต่ความสงบ

การพัฒนาเครื่องมือและสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยตัวชี้วัดคุณธรรม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พอเพียง ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน 2) วินัยรับผิดชอบ ได้แก่ การยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม การควบคุมตนเอง การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ การยอมรับผลการกระทำของตน 3) สุจริต ได้แก่ การระมัดระวังการทำความผิดที่ไม่ถูกต้อง การไม่เอาเปรียบ และแสวงหาผลประโยชน์ การยืนหยัดในความถูกต้อง 4) จิตสาธารณะ ได้แก่ จิตอาสาสำนึกสาธารณะ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น 5) กตัญญู ได้แก่ การสำนึกในความดี การเคารพความดี การตอบแทนความดี โดยให้ประชาชนประเมินตนเอง โดยได้ผลการประเมินประชาชน อายุระหว่าง 25 - 40 ปี จำนวน 8,009 คน ใน 6 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษตรกร ข้าราชการ/พนักงานราชการ พนักงานเอกชน รัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป ธุรกิจส่วนตัว/อิสระ ผลการประเมินตัวเองด้านความพอเพียง ความกตัญญู จิตสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ส่วนมีวินัย รับผิดชอบและความสุจริต อยู่ในระดับปานกลาง

ดร.สุริยเดว ได้กล่าวถึงการขับเคลื่อนสำนักงาน กปร. ให้เป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลักขององค์กรคุณธรรม ได้แก่ 1) ส่งเสริมคนดี ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีระบบรองรับความดี ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ออกรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ การดำเนินงานโปร่งใสและยุติธรรม และ 3) ร่วมสร้างสังคมดี มีความรับผิดชอบ (ชุมชน/สังคม)

ระดับขององค์กรคุณธรรม สามารถประเมินได้ว่าองค์กรของเราอยู่ระดับใด

- ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (ระดับมุ่งมั่นตั้งใจ) ประกอบด้วย 1) มีทีมงาน จิตอาสา ช่วยกันขับเคลื่อน 2) มีหลักคุณธรรม : ค่านิยมที่ตีตามร่วมกัน 3) องค์กรประกาศเจตนารมณ์ ด้านคุณธรรม 4) มีกติกาข้อตกลงคุณธรรมร่วมกัน 5) มีแผนกิจกรรมโครงการ

- ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม (ระดับทำได้) ประกอบด้วย 1) องค์กรมีระบบมาตรการรองรับ 2) กิจกรรมความดีมีหลากหลายต่อเนื่อง 3) มีคนตัวอย่างที่มีพฤติกรรมด้านบวกเพิ่มขึ้น

- ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ระดับขยายผล) ประกอบด้วย 1) ขยายความดีไปสู่เรื่องอื่น ๆ 2) สภาพปัญหาลดหรือหมดไป ความสุขเพิ่ม 3) เป็นแบบอย่างให้คนอื่นทำตามได้ 4) มีกติกาข้อตกลงคุณธรรมร่วมกัน

ระดับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

- ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (มุ่งมั่นตั้งใจ) คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ และดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ผลการดำเนินงานเกิดขึ้นเพียงบางส่วนแต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจไม่ชัดเจน

- ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม (ทำได้) คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้ความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลงและมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาด้านที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

- ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ขยายผล) คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน คนในองค์กรมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

หลักการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม 1) ระเบิดจากภายใน : เกิดจากความมุ่งมั่นของผู้นำและสมาชิกในองค์กร 2) เป็นระบบ : ทำพร้อมกันทั้งองค์กร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ผสมผสานกับการทำงานปกติขององค์กร 3) หลักความจริง : เริ่มจากสภาพความเป็นจริงขององค์กร มีความตั้งใจจริงและลงมือปฏิบัติจริง 4) สู่ความดีงาม : เป้าหมาย คือ การเสริมสร้างจิตสำนึกของคนในองค์กรไปสู่การประพฤติที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม 5) การมีส่วนร่วม : ควรพัฒนาองค์กรคุณธรรมในทุกขั้นตอน ต้องทำให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมจากคนทุกระดับ

คุณธรรมที่ควรส่งเสริมในองค์กรคุณธรรมให้เกิดผลที่ดีต้องเลือกประเด็นคุณธรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนในแต่ละองค์กร เมื่อองค์กรมีการบริหารที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล มีคนในองค์กรที่มีคุณธรรมทำให้คนในองค์กรมีความสุข องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม เป็นต้นทุนหรือคุณค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ คุณภาพการทำงานของสมาชิกดีขึ้นทำให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น ต้นทุนน้อยลง เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ช่วงท้ายของการบรรยาย ดร.สุริยเดว ขอให้ทุกคนในองค์กรร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม “คุณธรรม คุณทำได้ คนทำดีมีพื้นที่ยืน และความดีมีพื้นที่ในสังคม”

2.2 การบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติ โดย ดร.สุประวิทย์ ขวัญสิริวิรัช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 เวลา 13.00 – 14.30 น.

ดร.สุประวิทย์ ขวัญสิริวิรัช ได้กล่าวถึงพระบรมราโชวาทเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนประจำปี 2565 ว่า “ข้าราชการคือผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนจึงต้องจำเป็นจะเข้าใจอย่างถ่องแท้ ว่าสิ่งใดคือประโยชน์ สมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่ใช่ประโยชน์ ไม่สมควรปฏิบัติ ความเข้าใจทั้งนี้ เป็นผลจากวิจักษ์ญาณอันเที่ยงตรงถูกต้อง ซึ่งข้าราชการทุกคนควรจะได้ฝึกฝนและสร้างสมให้เป็นคุณสมบัติประจำตัวสืบไป” โดย ข้าราชการนั้นเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับ ดูแล จัดการ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสาธารณะและทรัพยากรของชาติ เป็นผู้ให้บริการสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ ดังนั้นข้าราชการจึงถูกคาดหวังให้มีจริยธรรมขั้นสูงและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นข้าราชการจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม โดยความหมายของ “คุณธรรม” คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งเคยชินประพடுத்த เป็นคุณสมบัติที่อยู่ในใจคน “จริยธรรม” หมายถึงความประพฤติที่ชอบ ที่ควร ในสังคม “จรรยา” หมายถึง มาตรฐานความประพฤติที่ชอบที่ควรมีในการประกอบวิชาชีพ “วินัย” หมายถึงแบบแผนที่ดีควรปฏิบัติในการประกอบกิจกรรมแต่ละอย่าง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่

จากการวิจัย คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่ ระหว่างปี 2562-2565 ควรมีลักษณะดังนี้

1) ข้าราชการมืออาชีพ สามารถจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย พร้อมทำงานภายใต้วิกฤต เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง ความรู้ทั่วไปดี และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งมอบผลงานได้ แม่นตรงในข้อกฎหมายและกระบวนการทางกฎหมาย คล่องตัวฉับไวในการทำงาน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ รับมือกับปัญหา และการจัดการกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถสื่อสารต่างประเทศได้ มีทักษะในการเจรจาต่อรอง รู้การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทันยุคทันสมัย ริเริ่มสร้างสรรค์

2) ข้าราชการที่มีจริยธรรม เคารพในความแตกต่างหลากหลาย มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา มีมโนสุจริต ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม ดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก

3) ข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ มีจิตบริการ เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบด้วยโอกาสในสังคม พร้อมต่อการตรวจสอบทุกฝ่าย รักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย

สำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีสาระสำคัญที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการ ดังนี้

1) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”

2) กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

3) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ตัดความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

4) กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

5) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว”

มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ดังนี้

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาลาประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้งและมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย รวมทั้งไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

มาตรา 8 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.

มาตรา 13 (1) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ฯ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
วัตถุประสงค์สำคัญ คือ

1) เพื่อเป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษาจริยธรรมและส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ภายในระยะเวลา 6 ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. 2565 – 2570

2) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

วิสัยทัศน์ (Vision) : เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission) : สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับ ความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย (Goal) : ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ยังได้กำหนดรูปแบบกลยุทธ์แนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) และแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดบทบาทความรับผิดชอบที่มีความชัดเจนและเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างยั่งยืน

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (QUICK WIN)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดทำ Do & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทีมให้คำปรึกษาแนะนำในแต่ละหน่วยงาน พัฒนาช่องทางสื่อสารให้สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหา มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดทำแบบทดสอบ แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการจัดทำเครื่องมือประเมินพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ-เอกชน-สถาบันการศึกษา เพื่อทำกิจกรรม เช่น CSR จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดกิจกรรมพิเศษ (Special events) ที่เข้าถึงง่าย เพื่อสอดแทรกค่านิยมทางจริยธรรม เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลักของชาติ ใช้แนวคิดข้าราชการของประชาชน ความสำคัญของจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

1. กลไกระดับส่วนกลาง การปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดมาตรการหลักเกณฑ์ และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลางเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต

2. กลไกในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานจังหวัดส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลม โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกการดำเนินการในเชิงป้องกัน

3. กลไกในส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของท้องถิ่น คู่มืออธิบาย และกำหนดพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบ โดยได้ยกตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

การสรรหา : 1) การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี 2) เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม 3) กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม 4) การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน 5) หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ

การทดลองงาน : 1) การประเมินพฤติกรรม โดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ 2) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ 3) ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน : 1) การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา 2) การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 3) การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ 4) การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ

การพัฒนา : 1) การประเมินคุณลักษณะ การประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ได้รับทุน ไม่ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

การประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน : 1) การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา 2) ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน 3) การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนทั้ง 7 ข้อ ซึ่งข้าราชการพลเรือนต้องพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หมวด 1 บททั่วไป ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2564) “ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม “หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นการส่วนภูมิภาค “ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ใน

ความรับผิดชอบของ ก.พ. “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม : ก.พ. กำกับ ติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล กำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล กำหนดมาตรการจูงใจ กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับ ส่วนราชการ กำหนดผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรม กำกับดูแลข้าราชการให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ.

หมวด 3 กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : ก.พ. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรการ, จัดหลักสูตรฝึกอบรม, รมรงค์ ประสานความร่วมมือกำกับ ติดตาม ประเมินผล, ติความและวินิจัย ปัญหา, กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

คณะกรรมการจริยธรรม ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแล ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

หัวหน้าส่วนราชการ กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม, ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ, กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม, รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

บทเฉพาะกาล : 1) การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม เมื่อข้อกำหนดนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด 2) การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีอยู่เดิม ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม 3) การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก่อนที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

สิ่งที่ข้าราชการควรกระทำและสิ่งที่ไม่ควรกระทำ (Do and Don't)

สิ่งที่ควรกระทำ : 1) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด 2) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล 3) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

สิ่งที่ไม่ควรกระทำ : 1) ปฏิบัติตามคำสั่งมิชอบ คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ 2) กระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3) ปฏิเสธ ละเลยหรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

สรุป “ข้าราชการ ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม”

2.3 การบรรยายเรื่อง การป้องกันปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ โดย นายกัลณวิทย์ นวลจันทร์ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 เวลา 14.45 – 16.15 น.

นายกัลณวิทย์ นวลจันทร์ ได้แนะนำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ว่าสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง โดยมีเลขาธิการเป็นผู้รับผิดชอบ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. .

สาเหตุสำคัญของการเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ เกิดจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยได้อธิบายความหมายของการทุจริต ดังนี้ ทุจริตในภาครัฐ หมายถึง การทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤตินอกขอบในภาครัฐ ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่นี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ โดยชอบสำหรับตนเองและผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ตามประมวลกฎหมายอาญา หรือตามกฎหมายอื่น ประพฤตินอกขอบ หมายความว่า การกระทำที่ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ แต่เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใด โดยใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือมติ ค.ร.ม. ที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแล การรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน ร่ำรวยผิดปกติ หมายถึง มีทรัพย์สินมากผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมากผิดปกติ หรือมีหนี้สินลดลงมากผิดปกติ หรือได้ทรัพย์สินมาโดยไม่มียุทธอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย สืบเนื่องมาจาก การปฏิบัติตามหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้ง กรณีมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติสืบเนื่องจากการเปรียบเทียบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินด้วย ฉ้อราษฎร์บังหลวง หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่เก็บเงินจากราษฎรแล้วไม่ส่งหลวงหรือเบียดบังเงินหลวง การทำหน้าที่ของรัฐ และ ใช้เงินจ่ายเงินของภาครัฐ คือ การทำหน้าที่ “ให้บริการ” แก่ประชาชนผู้เสียภาษีเงินทุกบาทที่กำลังใช้อยู่ได้นั้นได้มาจากประชาชน ที่มอบให้รัฐเพื่อทำหน้าที่จัดหา “สินค้าและบริการสาธารณะ” ให้แก่ประชาชน การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐที่ได้มานั้น ไม่ได้เป็นอำนาจหรือสิทธิพิเศษ แต่เป็นภารกิจที่เจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานรัฐ ต้องส่งมอบสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพให้แก่ประชาชน

สาเหตุของการทุจริต 1) คนในสังคม (ส่วนใหญ่) ยกย่องความร่ำรวย จึงเป็นแรงจูงใจในการแสวงหาเงินทอง 2) ค่านิยมแบบนิยม พวกพ้องและเครือญาติ ความสัมพันธ์ในเชิงผลประโยชน์ 3) ระบบอุปถัมภ์ หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์สร้างลูกน้องไว้ช่วยเหลือตนในเรื่องต่าง ๆ 4) ระบบการควบคุมและตรวจสอบ ที่ขาดประสิทธิภาพ 5) การแข่งขันอย่างเข้มข้นเพื่อช่วงชิงตำแหน่งและผลประโยชน์ในหน่วยงานหรือองค์กร

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้อำนาจการใช้หน้าที่/การใช้ดุลยพินิจ (เพื่อส่วนรวม) เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ

รูปแบบของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

2. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้ เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3. การทำงานหล้งออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพ้นจากตำแหน่งสาธารณะ แล้วไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลซึ่งเคยดำรงตำแหน่งสาธารณะมาก่อนมักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน มีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่หรือใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้นหาผลประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทหรือตนเอง

4. การทำงานพิเศษ การตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงาน หรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด การรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความเชื่อถือว่าเป็นโครงการของผู้ว่าจ้าง จะไม่มีปัญหาขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

5. การรู้ข้อมูลภายใน เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงานและนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาผลประโยชน์เสียเอง

6. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำทรัพย์สินของทางราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้ประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อการหาเสียง

8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง คือ การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้องหรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ

9. การใช้อิทธิพลเพื่อไปมีผลต่อการตัดสินใจเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบหรือกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

“เรื่องใดเป็นประโยชน์ส่วนตัว...เรื่องใดเป็นประโยชน์ส่วนรวม” ต้องแยกออกจากกันให้ได้อย่างเด็ดขาด ไม่นำมาปะปนกัน ไม่เอาประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นประโยชน์ส่วนตัว ไม่เอาผลประโยชน์ส่วนรวมมาทดแทนบุญคุณส่วนตนไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม กรณีเกิดผลประโยชน์ขัดกัน ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องกระทำการหรือใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวม หากปล่อยให้มีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจแล้ว ย่อมต้องเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) ขึ้นแน่นอน และความเสียหายจะตกอยู่กับประชาชนและประเทศชาติ

ในช่วงสุดท้ายของการบรรยายนายถวิลวฑ์ ได้กล่าวถึงการ “งดรับของขวัญ” (No Gift Policy) ในเทศกาลปีใหม่ หรือวาระโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เชื่อถือได้ และขอเชิญชวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกภาคส่วน ร่วมแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมของรัฐและประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่หลักปฏิบัติให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยต่อไป

3. การมอบโอวาทแก่ผู้เข้ารับการอบรมฯ ของเลขาธิการ กปร.

นายลลิต ถนอมสิงห์ เลขาธิการ กปร. ให้เกียรติมอบของที่ระลึกแก่วิทยากร และมอบโอวาทแก่ผู้เข้ารับการอบรมฯ โดยกล่าวว่า สำนักงาน กปร. ให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล การอยู่ร่วมกันในสังคม และในการทำงานต้องมีกติกา ได้แก่ หลักจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะต้องเรียนรู้ และดำเนินการตามหลักดังกล่าว ส่วนคุณธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องสร้างให้กับตนเอง ถ้าทุกคนมีคุณธรรมที่ดี ให้น่าสิ่งที่ดีในตนเองออกมา คิดดี ทำดี ภาพสะท้อนที่ออกมาทางจริยธรรมก็จะเป็นสิ่งที่ดี และสามารถนำคุณธรรมมาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรในกรอบของสำนักงาน กปร. เมื่ออยู่ร่วมกันในสังคม การปฏิบัติตนในสำนักงาน กปร. และการปฏิบัติราชการ ถ้าทุกคนมีคุณธรรมที่ดีแล้วการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลก็จะเป็นสิ่งที่ย่าง ย่อให้ใช้คุณธรรมให้เป็นประโยชน์

4. การแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 – 2570 โดยวิทยากร นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทาง สังคมและคณะ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) วันที่ 8 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.00 – 16.00 น.

4.1 นายขจรชัย ฤทธิวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กล่าวถึงความเป็นมาของการ ประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ว่าเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรค 3 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มี อำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการ ส่งเสริมจริยธรรมต่อคณะรัฐมนตรี และ ก.ม.จ. ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและทิศทางเดียวกัน และเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2564 ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ พ.ศ. 2565 – 2570 ซึ่งมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ : เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ : สร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับ นานาชาติ

เป้าหมาย : ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้าน มาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 5 ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมการสร้างมาตรฐาน การพัฒนาหลักค่านโยบายการ ส่งเสริมและบูรณาการรวมพลังกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกั๊ก และไม่ สูญเปล่า” ทั้งนี้อาศัยการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารที่เข้าถึงและร่วมรณรงค์สร้างสังคม-วัฒนธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทาง จริยธรรมและการกระทำผิด

สำนักงาน กปร. จึงได้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน จริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 – 2570 และจัดเวทีระดมสมองในวันนี้

4.2 นายยงจิรายุ อุปเสน วิทยากรได้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยสรุป ดังนี้

- คุณธรรมสำคัญของชาติ 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

- จริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ 7 ข้อ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

- การเปรียบเทียบคุณธรรมของชาติ 5 ประการกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ดังตาราง

คุณธรรม	จริยธรรม
1. พอเพียง (เหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกันที่ดี)	7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
2. วินัย (ปฏิบัติตามกติกากฎ ข้อตกลง ทำหน้าที่ที่ดีของ สมาชิกองค์กร รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย)	5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
3. สุจริต (ความโปร่งใส ธรรมาภิบาลองค์กร)	2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. จิตอาสา (ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนให้ตัวเอง)	4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. กตัญญู (สำนึกความดี ตอบแทนความดี)	1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- คุณธรรม 5 ประการที่ประเทศไทยส่งเสริม รมรณรงค์ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 15 และ 21 และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2

- หลัก 3 ประการของคุณธรรม คือ 1) ไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน 2) ทำแล้วดี/มีประโยชน์

3) ประโยชน์นั้นต้องคิดถึงผลกระทบทั้งบวกและลบที่ใหญ่กว่าเสมอ

- องค์ประกอบการทำงานดี ประกอบด้วย 1) ความปรารถนา 2) โอกาส 3) สภาพแวดล้อม

- แนวทางในการปกครอง / การบริหาร : “ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ชื่นคนที่ควรชม”

- “ยกย่องคนที่ควรยกย่อง” คือการใช้คุณธรรม มีตัวอย่าง มีระบบมารองรับการส่งเสริม เช่น Honey BEE Model ใช้ตัวอย่างที่ดี/ต้นแบบ ใช้ต้นทุนดี ๆ ใช้การขยายผลดีแผ่รณรงค์ ใช้การยกย่อง/เสริมส่งให้เกิดการยอมรับ การมีสัมมาชีพมาเสริม

- “ชื่นคนที่ควรชม” คือการใช้จริยธรรม มีการวางระบบ การกำกับเฝ้าระวัง การตรวจสอบ มีระบบ/flowงาน มีกติกากฎหมาย/ข้อตกลง เช่น เฝ้าระวัง ป้องกัน ตรวจสอบ ลงโทษตามกฎหมาย ไม่ให้คุณค่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

- แนวทางในการปกครอง/การบริหาร “ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ชื่นคนที่ควรชม” ดังกล่าว ก่อให้เกิด “นิเวศทางสังคมใหม่” ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน องค์กรศาสนา สถานศึกษา สื่อ

- การรวมพลังขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม การอยู่ร่วมกันในสังคม การปรับตัว

- คำถามคนรุ่นใหม่ที่ยุคคนไทยต้องปรับตัว เรียนรู้ และร่วมกันหาคำตอบเพื่อเตรียมชุมชนสู่โลกวิถีใหม่ที่คนรุ่นต่อไป

- สืบสานพระราชปณิธาน การขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและวัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการต้อนรับและการติดต่อ เช่น ควรรับโทรศัพท์ทันที กล่าวคำทักทายต่อแขกผู้มาเยือน 2) วัฒนธรรมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา กระดาษ 3) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เช่น แต่งกายให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ 4) วัฒนธรรมนิยมไทย เช่น ยกมือไหว้ผู้มาเยือน แต่งกายด้วยผ้าไทย 5) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน เช่น ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทักทายที่เป็นมิตร พูดความจริง 6) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เช่น ควรรับรู้ให้เท่าทันและทำความเข้าใจกับ

เรื่องนั้น ๆ ร่วมกำหนดเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม 7) วัฒนธรรมในการพัฒนาตนเอง เช่น แสวงหาความรู้ รู้จักวิเคราะห์ตนเอง พึงตระหนักว่าควรต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางสังคม 8) วัฒนธรรมในการประชุม เช่น ความพร้อมก่อนมีการประชุม ตรงต่อเวลา ไม่เล่นโทรศัพท์ บันทึกการประชุมที่ชัดเจน 9) วัฒนธรรมการประสานความร่วมมือ เช่น มีท่าทีที่เป็นมิตร ให้เกียรติ รับฟังเหตุผล กระตือรือร้น 10) วัฒนธรรมการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม อดทนอดกลั้นไม่ฉุนเฉียว สื่อสารในทิศทางเดียวกัน ตรงต่อเวลา เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเหมาะสม ให้การชื่นชมยกย่อง

- กิจกรรม กิจวัตร วิถีชีวิต (ได้ทำ ทำได้ ขยายผล)

4.3 กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมอง โดยแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมเป็น 5 กลุ่ม แล้วให้ช่วยกันสำรวจและแสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านจริยธรรมในสำนักงาน กปร. 3 ประเด็น คือ 1) สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว 2) สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้ และ 3) เป้าหมายพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่อยากเห็น ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็น ดังนี้

กลุ่มที่ 1

สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว	สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้	พฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยากเห็น
- ความจงรักภักดีต่อสถาบันฯ - ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ภายนอก)	- ความซื่อสัตย์ (ความรู้ภายใน เรื่องความโปร่งใสตรวจสอบได้) ไม่ใช่ของหลวงเพื่อประโยชน์ส่วนตน - ความพอเพียง : ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ - การมีจิตสาธารณะ - การมีวินัย	- การสื่อสารที่เพิ่มขึ้นภายในองค์กร - การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

กลุ่มที่ 2

สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว	สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้	พฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยากเห็น
- ยึดมั่นและจงรักภักดีในสถาบันหลักของประเทศ - ซื่อสัตย์สุจริต - อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	- มีอาชีพ - ความสามัคคี - มีความสุขในการทำงาน- มีอาชีพ - ความสามัคคี - มีความสุขในการทำงาน	- การมีน้ำใจช่วยเหลือกัน - การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีขึ้น

กลุ่มที่ 3

สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว	สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้	พฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยากเห็น
- จงรักภักดี - ซื่อสัตย์สุจริต - สามัคคี - อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน - การอยู่แบบพี่น้อง	- มีพลัง สนุกกับงาน + การประสานงาน - การสื่อสารภายใน ภายนอกองค์กร (ชาวบ้าน + เครือข่าย) - การสื่อสารงานของสถาบันผ่าน กปร. - จิตอาสา - การสืบทอดเจตนารม -> KM , พี่สอนน้อง	- การเป็นจิตอาสาทุกคน (ในตัวเอง) - การมีใจพร้อมกับความช่วยเหลือ - มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำความดี (ศปท. รับผิดชอบ)

กลุ่มที่ 4

สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว	สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้	พฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยากเห็น
- ซื่อสัตย์ สุจริต - ระบบตรวจสอบ ควบคุมที่ชัดเจน ไม่มีข้อร้องเรียน ทั้งใน และนอก	- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - ทบทวนผลการทำงาน/โครงการที่ผ่านมา (ดี : พัฒนาต่อยอด ด้อย : ปรับปรุงแก้ไข) - พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรในทุก ๆ ด้านให้สอดคล้องตรงตามความรับผิดชอบ	- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี - คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม (ประหยัดน้ำ ไฟ แยกขยะ ใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่า)

กลุ่มที่ 5

สิ่งที่เราทำได้ดีแล้ว	สิ่งที่เราจะทำได้ดีขึ้นกว่านี้	พฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยากเห็น
- การสนองพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ/ชัดเจน - วัฒนธรรมองค์กรที่ดี - มีความจงรักภักดี/โปร่งใส ตรวจสอบได้/จิตอาสา/พอเพียง ซื่อสัตย์สุจริต	- พัฒนาคณะเองให้พอเพียงไม่ตามกระแส/ตรงต่อเวลา - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้ดียิ่งขึ้น - ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี - พัฒนาการประสานงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น - ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า (เวลา, วัสดุ)	- เป็นองค์กรที่สนองพระราชดำริด้วยความสามัคคี มุ่งมั่น ท่วมเท - ท่วมเทการทำงานให้เต็มที่ - ทำงานด้วยความสุข - ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์/สุจริต/รักองค์กร/มีจริยธรรม - ยึดมั่นในสถาบันหลัก 100%

จากการระดมความคิดเห็นดังกล่าว สามารถค้นหากลยุทธ์ในการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. ได้แก่ 1) แบบอย่างที่ดีในด้านความจงรักภักดี 2) ความมุ่งมั่น ท่วมเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การเป็นจิตอาสาที่เกิดจากภายในตนเอง และ 4) การสื่อสารเชิงบวก จากนั้นวิทยากรได้ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิดแนวทางที่จะบรรลุกลยุทธ์ดังกล่าว ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นดังตาราง

กลุ่มที่ 1

เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นท่วมเทเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสาที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
- น้อมนำแนวพระราชดำริมาปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เช่น โครงการ Share - Shop - ใช้ โดยการแลกเปลี่ยน/ซื้อขาย ของที่ยังใช้ประโยชน์ได้ผ่านช่องทาง ออนไลน์ เช่น Line Facebook ของเจ้าหน้าที่ กปร. (รายได้	- สร้างความสุขในที่ทำงาน ด้วยการแบ่งปันน้ำใจ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน/อยากอยู่ทำงาน เช่น การวาง “ตู้ปันสุขสนุกกันทุกคน” โดยร่วมกันเอาขนม/น้ำ/อาหาร หรือของที่ไม่แล้วมาแบ่งปันกัน - จัดโครงการ “พี่สอนน้อง” (เป็น buddy หรือ	- จัดตั้ง “ทีมค้นคนทำดี” - ชื่นชม “คนดี ศรี กปร.” ทางสื่อต่าง ๆ มากขึ้น - ประชาสัมพันธ์ช่องทางในการทำความดีในหลากหลายวิธีเพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงการทำกิจกรรมได้ความรู้ - มีระเบียบที่เอื้อต่อการทำจิตอาสา เช่น การอำนวยความสะดวกเรื่อง	- จัดการประชุม “สภากาแฟ” เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ปัญหา/ข้อคับข้องใจทุกสัปดาห์ - ใช้สื่อต่าง ๆ เช่น จอ LCD ในสำนักงานฯ จดหมายข่าวสื่อสารภายในองค์กร - เล่น buddy / จับคู่พี่น้อง => คุยกันมากขึ้น

เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสา ที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
ส่วนหนึ่งมอบให้ สวัสดิการ กปร.) + onsite (knowledge) - โครงการอบรมอาชีพ เสริมเพื่อเพิ่มรายได้และ เจ้าหน้าที่ กปร. ได้ซื้อสินค้า ราคาถูกประหยัด	กลุ่มเล็ก 3-4 คน) โดยมี “พี่อาสา” ให้คำแนะนำ ในด้านต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น เรื่องเทคโนโลยี โปรแกรม (Canva)	รถสำนักงานฯ ในวันหยุด ราชการ	

กลุ่มที่ 2

เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสา ที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
- หาคูคคลต้นแบบ มา ถ่ายทอดประสบการณ์ สนองพระราชดำริ - จัดกิจกรรมตามโอกาส สำคัญของสถาบัน - จัดตลาดนัด กปร.	- สรรหาดาวเด่น ประจำเดือนผ่านการ ลงคะแนนจากผู้ร่วมงาน - สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน - มีอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติ งาน	- หมูอมสินความดีพ่วง ปณ.3 - ครั้ว กปร. Happy Day	- จัดกิจกรรมพบปะแบบ ไม่เป็นทางการ 1 เดือน/ ครั้ง - กลุ่มไลน์ Q&A ถามข้อ สงสัยเกี่ยวกับการทำงาน และระเบียบต่าง ๆ

กลุ่มที่ 3

เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสา ที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
- น้อมนำหลักการทรงงาน เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งใน การทำงานและชีวิต ประจำวัน เช่น สัมมนา ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ข้าราชการใหม่	- ตั้งใจศึกษาหาความรู้ เกี่ยวข้อง หาเทคนิค วิธี หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม - กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ของงาน และทำให้ได้ ตรงตามเวลา - เสียสละเวลา อดทน	- ร่วมมือกับองค์กร ภายนอก (เอกชน) เพื่อ ทำสาธารณะ (CSR) ประโยชน์หรือจิตอาสา – ทำ MOU	- จัดสภากาแฟ เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การแก้ไข ปัญหา การทำงานให้ สำเร็จ

กลุ่มที่ 4

เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสา ที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
- น้อมนำพระราชดำริมา ปฏิบัติ เช่น ใช้ชีวิตแบบ พอเพียง	- ดำเนินงาน ตรวจสอบ ปรับปรุง - มีการประเมินความสุข ของผู้ปฏิบัติงาน	- จัดทำโครงการส่งเสริม ความดี (ทำความดีมี รางวัล)	เปิดเวทีแสดงความคิดเห็น

กลุ่มที่ 5

เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความจงรักภักดี	มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	จิตอาสา ที่เกิดภายในตนเอง	สื่อสารเชิงบวก
- นำหลักการทรงงานมาปรับใช้ (27 ข้อ) ในการทำงาน - จัดเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แשרประสบการณ์การทำงาน) - ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบง่าย ไม่ให้มีเรื่องร้องเรียน - จัดทำคู่มือปฏิบัติงานกอง	- นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง - พี่สอนน้อง ถ่ายทอดเรียนรู้ ร่วมกันในการทำงาน (จัดโครงการ/กิจกรรม) - ติดตามและขับเคลื่อนงานพระราชดำริด้วยใจ	- มีความเสียสละ (เวลา แรง ทรัพย์) เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม - ช่วย ลงแรง/คิด/ทำเมื่อมีโอกาส	- ปิยวาจา พุดจาดีไพเราะ - สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ - ผู้บริหารสื่อสารโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น เสียงตามสาย- ปิยวาจา พุดจาดีไพเราะ - สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ - ผู้บริหารสื่อสารโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น เสียงตามสาย

จากความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มสามารถสรุปแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. ได้ ดังนี้

แบบอย่าง ความจงรักภักดี	ผลสัมฤทธิ์งานดี	จิตอาสาภายใน	สื่อสารพลังบวก
• ค้นหาคนต้นแบบ • ตลาดนัดปันกัน • วันสำคัญของสถาบัน • ให้ความรู้ น้อมนำหลักมาใช้กับชีวิตประจำวัน • สื่อสารประชาสัมพันธ์คนแบบอย่าง • โครงการอบรมอาชีพเสริม • คู่มือการปฏิบัติงาน	• ดาวเด่น • จัดระบบงานเครื่องมือสนับสนุน • วัดความสุขจากการทำงาน (HMI) • จัดสภาพแวดล้อมเอื้อทำงาน (ตู้ปันสุข) • Buddy พี่สอนน้องน้องสอนพี่	• หมูออมสิน • MOU กับภายนอก • ทำดีมีรางวัล • ค้นหา “คนทำดี” • เพิ่มช่องทางสื่อสารความดี • จัดระบบสนับสนุนความดี (ระเบียบ)	• สภากาแฟ • ไลน์กลุ่ม • สนทริยสนทนา • ช่องทางสื่อสารความดี • Buddy • สารจากผู้บริหารโดยตรง

แนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมดังกล่าว สามารถนำไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570 โดยปรับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ.

5. การบรรยายและพิธีมอบเกียรติบัตร วันที่ 21 กรกฎาคม 2565 เวลา 13.00 – 16.15 น.

5.1 นางสาวสมลักษณ์ บุนนาค ผู้อำนวยการภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริหารและป้องกันการทุจริต กล่าวรายงานผลฝึกอบรมฯ ดังนี้

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. รุ่นที่ 5 ประจำปี 2565 มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการเรื่องจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนา ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล รวมทั้งมีการร่วมระดมความคิดในการพัฒนางานด้านส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตในสำนักงาน กปร.

กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมในครั้งนี้มีจำนวน 45 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 27 คน พนักงานราชการจำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ครอบคลุมในทุกระดับ ผู้รับผิดชอบโครงการ คือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำหรับวิธีการในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. ประกอบด้วย กิจกรรมการอบรมประกอบด้วย การบรรยาย จำนวน 2 วัน คือ ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2565 รับฟังการบรรยาย 1) การบรรยายเรื่องคุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อห่างไกลการทุจริต โดย รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน) 2) การบรรยายเรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หลักการและแนวปฏิบัติ โดย ดร.สุประวีณ์ ขวัญสิริวิรัช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ. 3) การบรรยายเรื่องการป้องกันปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ในหน่วยงานภาครัฐ โดย นายกัลณวิชญ์ นวลจันทร์ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ท.

นอกจากนี้ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2565 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้จัดให้มีกิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมอง เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570 โดยวิทยากร นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน) ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการขึ้นไป จำนวน 34 คน ซึ่งทั้ง 2 กิจกรรมได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 โดยได้รับเกียรติจาก ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา บรรยายในหัวข้อเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล และเป็นประธานมอบเกียรติบัตร ซึ่งมีผู้เข้าร่วมฟังการบรรยาย จำนวน 49 คน

5.2 การบรรยายเรื่อง การปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา เวลา 13.30 – 15.30 น.

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ได้ยกพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนวันที่ 1 เมษายน 2541 ความว่า "การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ข้าราชการทุกคนจะต้องทำหน้าที่ทุก ๆ ประการให้บริสุทธิ์บริบูรณ์โดยเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อผลการปฏิบัติงานทุกอย่างจักได้บรรลุความสำเร็จอย่างสูง และบังเกิดประโยชน์อย่างดีที่สุดแก่ตน แก่หน้าที่และแก่แผ่นดิน"

หลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และจรรยาข้าราชการ (ค่านิยมสร้างสรรค์เจ้าหน้าที่รัฐ) **คุณธรรม** คือ หลักของความดีงาม ความถูกต้อง แสดงออกมาทางการกระทำ ทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล และนำมาประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น

และสังคม **จริยธรรม** เป็นความประพฤติ การกระทำ และความคิดที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงการทำหน้าที่ให้ครบถ้วน สมบูรณ์ เว้นในสิ่งที่ควรละเว้น ดำเนินชีวิตด้วยสติและปัญญา รู้เหตุ รู้ผล รู้กาลเทศะ กระทำทุกอย่างด้วยความ รอบคอบ เสียสละ มุ่งมั่น และบากบั่น เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญของสังคม และจริยธรรมยังเป็นเรื่องที่จำเป็นยิ่ง สำหรับทุกคน และทุกอาชีพ สังคมจะอยู่รอดและเป็นสุขได้ด้วยจริยธรรม **จรรยาบรรณ** เป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติ หรือมารยาทของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ใช้ความรู้ มีองค์การ หรือสมาคมควบคุม มีความสำคัญและจำเป็นต่อทุกอาชีพ ทุกสถาบัน และหน่วยงาน เพราะเป็นที่ยึดเหนี่ยวควบคุมการประพฤติปฏิบัติด้วยความ ดีงาม

พื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม โดยความแตกต่างทางภูมิประเทศและธรรมชาติ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิสังคม การอบรมเลี้ยงดู สั่งสอน การปฏิบัติตนสู่สังคมที่อยู่ร่วม วัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชน สังคม โดยแต่ละแห่งมีค่านิยมที่แตกต่างออกไปกัน

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นกลุ่ม เหนียวแน่น สามัคคี สร้าง ความยุติธรรมในการอยู่ร่วมกัน เคารพในสิทธิ เสรีภาพ และความอิสระโดยมีกฎเกณฑ์ แสดงถึงเอกลักษณ์ของสังคม หรือปัญหา สามารถลดหรือขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติได้ เมื่อทุกคนประพฤติปฏิบัติตนดี แล้ว อุปสรรค ศัตรู ภัยอันตราย ก็จะหมดสิ้นไป ผู้คนมีแต่ความรักต่อกัน สังคมมีแต่ความสงบ และประเทศชาติก็จะ เจริญรุ่งเรือง หากขาดคุณธรรมและจริยธรรม จะแตกความสามัคคี ไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกา ขาดกรอบด้านมโนธรรม เกิดการคอร์รัปชัน มีความแตกแยกทางสังคม การพัฒนาของประเทศชาติถดถอย

โดยได้ยกค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index; CPI) ของประเทศไทย ซึ่งองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติได้เผยแพร่คะแนนความโปร่งใส ปี 2564 ตามดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index) ซึ่งเป็นการวัดคะแนนจากหลากหลายแหล่งที่มา โดยไทยได้คะแนน 35 จาก 100 คะแนน เต็ม และอยู่ในอันดับที่ 110 จาก 180 ประเทศที่ได้รับการประเมิน (ลดลงจากปีก่อนซึ่งได้ 36 คะแนน และอยู่ในลำดับที่ 104)

คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือจรรยาข้าราชการ คือ ค่านิยมสร้างสรรค์เจ้าหน้าที่รัฐ ตัวอย่างจรรยาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติ หน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

หลักธรรมาภิบาล ที่มาของหลัก “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) การบริหารและการจัดการ ในภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากที่ผ่านมาการบริหารและการ จัดการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนประสบกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส การทุจริต รวมถึง ความไม่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม คำนึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องอันเป็นการบริหารจัดการที่ขาด คุณธรรมและจริยธรรม

แนวพระราชดำริ พระราชดำรัส พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาล ที่ 6 จากหนังสือพระราชนิพนธ์ “หลักราชการ” กำหนดคุณลักษณะที่ข้าราชการพึงมี เป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในวิชาชีพข้าราชการ 10 ประการ คือ 1) ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ผล 2) ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก บากบั่น ข้ามความขัดข้อง มีวิริยะ 3) ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้ลึก สังเกตเห็นด้วยตนเองและปฏิบัติให้เกิดผลที่ดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และกระทำโดยฉับพลัน 4) ความรู้เท่าถึงการณ หมายถึง รู้จักปฏิบัติเหมาะสมแก่เวลา และผล ที่ได้รับเป็นประโยชน์สูงสุด 5) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำ

กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 6) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ประพฤติซื่อตรง เป็นคน น่าเชื่อถือ 7) ความรู้จักนัยยะคน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ต้องเข้าใจลักษณะของคนทุกระดับด้วย 8) ความรู้จัก ผ่อนผัน หมายถึง รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว เมื่อใดควรตัดขาดการอ่อนโยน ผ่อนผันมิใช่ถือแต่หลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่าง เดียว 9) ความมีหลักฐาน มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ มีบ้าน มีครอบครัวมั่นคง ตั้งตนไว้ในที่ชอบ 10) ความจงรักภักดี หมายถึง ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงเน้นเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม “มันอาจเป็นเรื่องยากเพราะจับต้องไม่ได้ แต่หากว่าเราใส่ใจและปฏิบัติจนเป็นนิสัยก็ไม่ใช่เรื่องยาก คนดี สำคัญกว่าทุกสิ่ง ในทางพุทธศาสนา ท่านพุทธทาสได้เคยสอนไว้ว่า ความดีเหมือนกับเสาเข็มที่วางไว้ที่ตัวเรา องค์กรเรา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้ตัวเรา หรือองค์กรเรามีความมั่นคงองค์กรเราก็จะอยู่ได้ และเราก็อยู่ได้อย่างมีสติ”

- ทรงแนะนำให้ทำสมาธิ ความสงบหนักแน่นเป็นเครื่องผ่อนปรนระงับความรุนแรง ความขัดแย้ง ความ ไม่เข้าใจในกันและกันได้ทุกกรณี โดยเฉพาะความสงบหนักแน่นในจิตใจนั้น ทำให้เกิดความยั้งคิด พิจารณาตามเหตุตามผล จึงช่วยให้สามารถขบคิดวินิจฉัยเรื่องราวปัญหา และกระทำได้อย่างถูกต้อง พอเหมาะพอดี มีประสิทธิผล

- การคิดด้วยใจที่เป็นกลาง หลักของคุณธรรมคือการคิดด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ก่อนจะพูดจะทำสิ่งไร จำเป็นต้องหยุดคิดเสียก่อน เพื่อรวบรวมสติให้ตั้งมั่น และให้จิตสว่างแจ่มใส ซึ่งเมื่อฝึกหัดจนคุ้นเคยชำนาญแล้ว จะทำ การได้คล่องแคล่ว ช่วยให้สามารถแสดงความรู้ความเข้าใจได้ง่าย ได้ชัด ไม่ผิดทั้งหลักวิชาทั้งหลัก-คุณธรรม

- ต้องมีสติ ความระลึกได้ว่าจะอะไรเป็นอะไร หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “สติ” นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลหยุดคิดพิจารณาก่อนที่จะทำ จะพูด และแม้แต่จะคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าสิ่งนั้นดีหรือชั่ว มีคุณมีประโยชน์ หรือเสียหาย ควรกระทำหรือควรงดเว้นอย่างไร เมื่อยั้งคิดได้ ก็จะช่วยพิจารณาทุกสิ่งทุกอย่างอย่างละเอียดประณีต และสามารถถ่วงถ่วงเอาสิ่งที่ไม่เป็นสาระ ไม่เป็นประโยชน์ออกได้หมดคงเหลือแต่เนื้อแท้ที่ถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งเป็นของควรคิดควรพูด ควรทำแท้ ๆ

- ทรงสอนให้เป็นคนกตัญญู ความกตัญญูทุกเวทีคือสภาพจิตที่รับรู้ความดี และยินดีที่จะการกระทำ ความดีโดยศรัทธามั่นใจ คนมีกตัญญูจึงไม่ลบล้างทำลายความดีและไม่ลบหลู่ผู้ที่ได้ทำความดีมาก่อน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความกตัญญูทุกเวทีเป็นคุณสมบัติอันสำคัญยิ่งสำหรับนักพัฒนา และผู้ปรารถนาความเจริญก้าวหน้าทุกคน

ทศพิธราชธรรม คือ จริยวัตร 10 ประการ ที่พระเจ้าแผ่นดินพึงปฏิบัติ เป็นหลักธรรมประจำพระองค์ เพื่อปกครองให้บ้านเมืองและประชาชนสงบสุข ไม่ได้จำเพาะว่าจะต้องเป็นพระเจ้าแผ่นดินถึงจะใช้หลัก 10 ประการนี้ ได้เท่านั้น แต่บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในหลาย ๆ องค์กรก็ควรใช้ด้วยเช่นเดียวกัน ประกอบด้วย 1) ทาน (ทาน) คือ การให้ 2) ศีล (ศีล) คือ ความประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา และใจ 3) บริจาค (บริจาค) คือ การ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม 4) ความซื่อตรง (อาชว) คือ การสุจริตต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตร สหาย ต่อองค์กรหรือหลักการของตน 5) ความอ่อนโยน (มททว) คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน 6) ความเพียร (ตป) คือ ความเพียรพยายามในการทำความสุขเพื่อส่วนรวม 7) ความไม่โกรธ (อกโกธ) คือ การไม่แสดงอาการโกรธ 8) ความไม่ เบียดเบียน (อวิหิงสา) คือ การดำเนินชีวิตไปตามทางสายกลาง การผลิต การบริโภคที่สมดุลโดยไม่เน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นหลัก ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันแย่งชิงจนเป็นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นและทำลายสิ่งแวดล้อม 9) ความอดทน (ขนติ) คือ การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกกระทบกระทั่งด้วยสิ่งอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่นไม่หวั่นไหว 10) ความเที่ยงธรรม (อวิโรธน) คือ ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง เที่ยงธรรม เป็นหลัก

หลักธรรม – พรหมวิหาร 4 : 1) เมตตา คือความรักใคร่ปรารถนาดี มีจิตไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่บุคคลอื่น 2) กรุณา คือความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง

หลักธรรม – สังคหวัตถุ 4 : 1) ทาน คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น 2) ปิยวาจา คือพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ เช่น คนที่มาติดต่อเราก็คควรพูดจาด้วยความไพเราะให้คนที่มาติดต่อกลับไปแบบมีความสุข 3) อัตถจริยา คือทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังทรัพย์ โดยไม่เดือดร้อนแก่ตนหรือผู้อื่น 4) สมานัตตา คือวางตนให้เสมอต้นเสมอปลาย เหมาะสมกับฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข

หลักธรรม – อิทธิบาท 4 : 1) ฉันทะ คือความพอใจ รักในสิ่งที่เราทำและสิ่งที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม 2) วิริยะ คือต้องมีความพยายาม ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) จิตตะ คือเอาใจมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ทำ มีสติ มีสมาธิ และตั้งอกตั้งใจ 4) วิมังสา คือการรู้จักพิจารณาหาเหตุผลใช้ปัญญาในการทำงาน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องรู้จักแก้ไขปรับปรุง

ข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กปร. จำนวน 9 ข้อ ที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน กปร. จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน 6) กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจบริการ 7) ทำงานอย่างมืออาชีพ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 8) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ 9) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

สรุปสุดท้ายของการบรรยายด้วยคำสอนของท่านพระพุทธทาสภิกขุ ว่า “คนดี สำคัญกว่าทุกสิ่ง”

.....

ภาพประกอบรายงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
สำนักงาน กปร. ประจำปี 2565 วันที่ 7 - 8 และ 21 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.



นายลลิต ถนนมสิงห์ เลขาธิการ กปร. มอบโอวาทและให้ข้อคิดเรื่องการปฏิบัติราชการสนองพระราชดำริ
และการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน



นางพิชญดา หัศภาค ที่ปรึกษาด้านการพัฒนา
และกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน กปร.
ประธานกล่าวเปิดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ



นายจรชัย ฤทธิวงศ์
ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กล่าวรายงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ



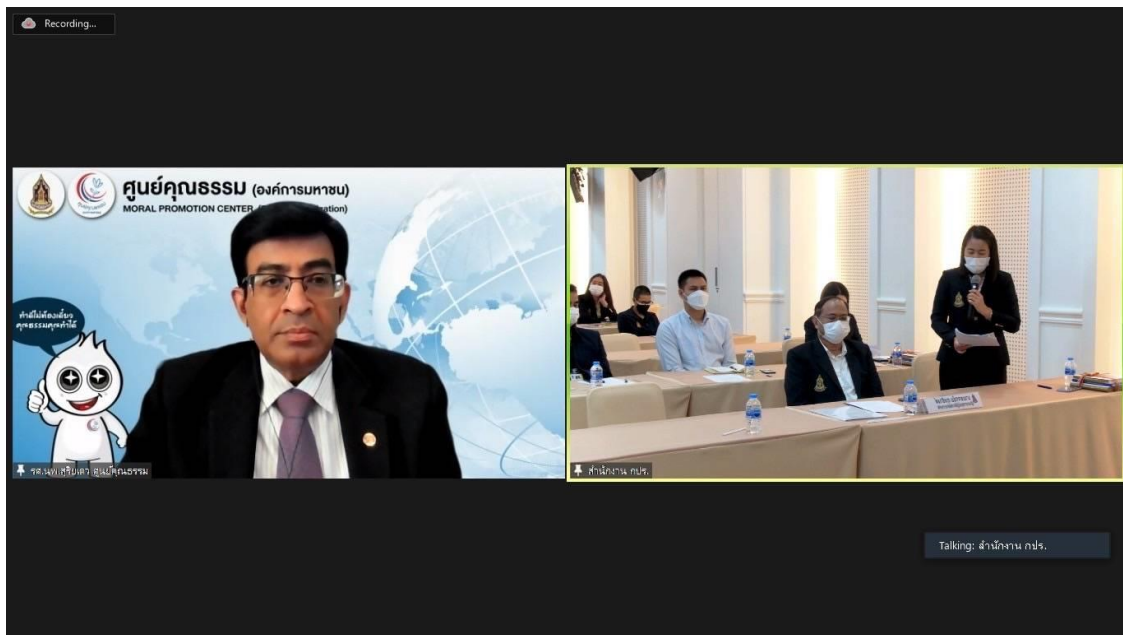
ผู้เข้ารับการอบรมฯ จำนวน 45 คน





ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร่วมทำกิจกรรม





รศ.นพ. สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) บรรยาย (ออนไลน์)
เรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรในการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อห่างไกลการทุจริต



ดร.สุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ.
บรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติ



นายกัลณวิทย์ นวลจันทร์ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ท.
บรรยายเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ



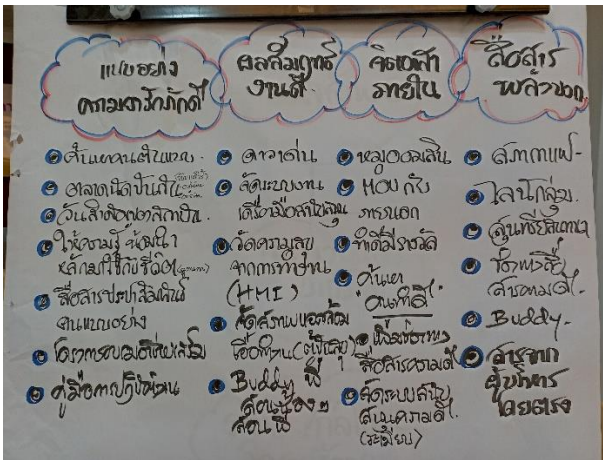
เลขาธิการ กปร. มอบของที่ระลึกแก่วิทยากร



นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570



ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ จำนวน 34 คน



แบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ จำนวน 5 กลุ่ม

ภาพพิธีมอบเกียรติบัตร วันที่ 21 กรกฎาคม 2565



ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา บรรยายเรื่อง การปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล
วันที่ 21 กรกฎาคม 2565 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.



คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน กปร. ร่วมพิธี



นางสาวสมลักษณ์ บุณนาท ผู้อำนวยการกองภารกิจ
ด้านการพัฒนาระบบบริหารและป้องกันการทุจริต
กล่าวรายงานฯ



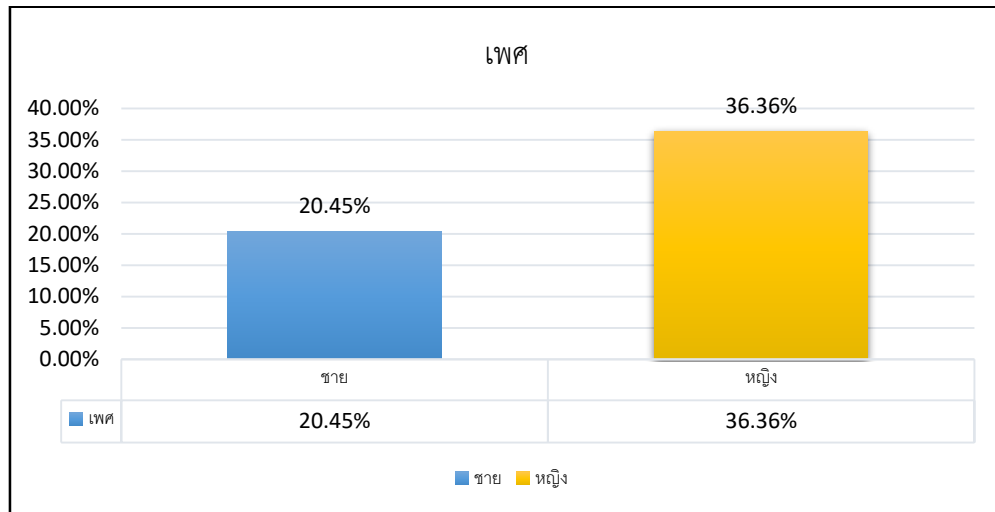
ผู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร.
ประจำปี 2565 รับเกียรติบัตรจาก ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา
วันที่ 21 กรกฎาคม 2565 เวลา 15.30 น. ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

ภาคผนวก

สรุปแผนภูมิการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร “จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร.” (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565
วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 และวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

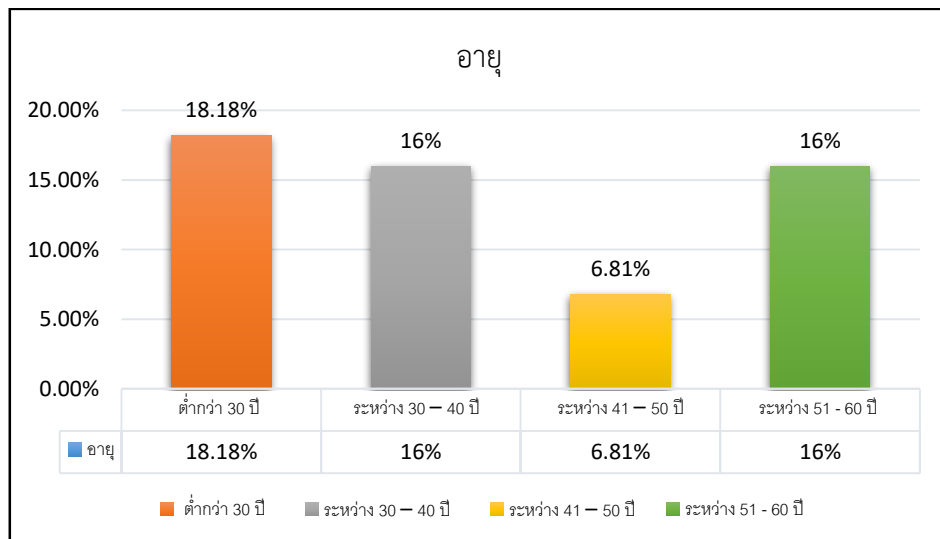
จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม มีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 25 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55
ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ



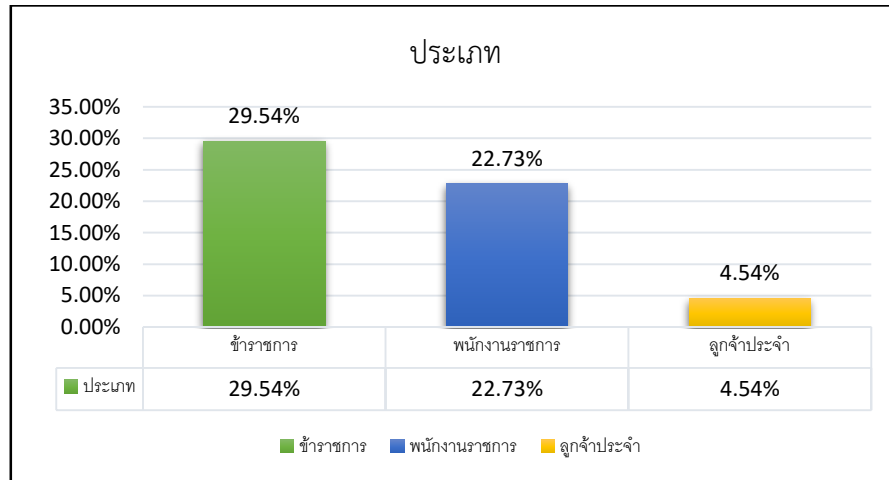
แผนภูมิแสดงข้อมูลทั่วไปด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45

1.2 อายุ



แผนภูมิแสดงข้อมูลทั่วไปด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี และระหว่าง 41 - 50 ปี เท่ากัน จำนวน 7 คน ร้อยละ 16 และน้อยที่สุดเป็นช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 6.81

1.3 ประเภทตำแหน่ง

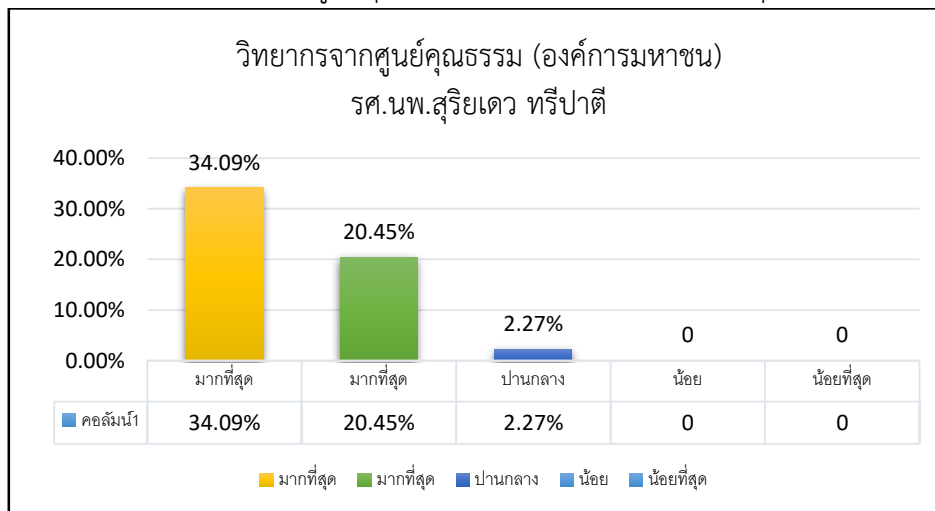


แผนภูมิแสดงข้อมูลทั่วไปด้านประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการมีจำนวนมากที่สุด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาเป็นพนักงานราชการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจ

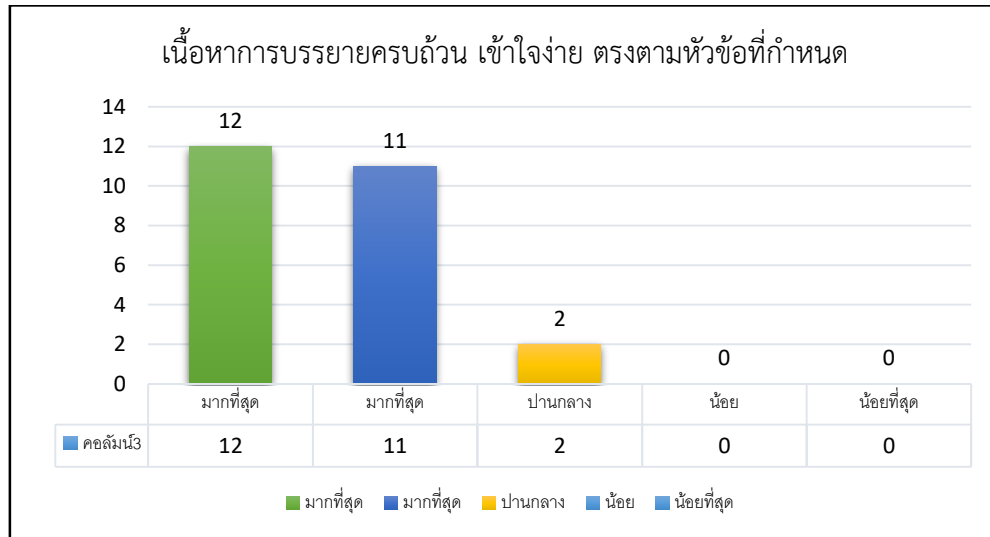
1. การบรรยาย เรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อ ห่างไกลการทุจริต

1.1 วิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี



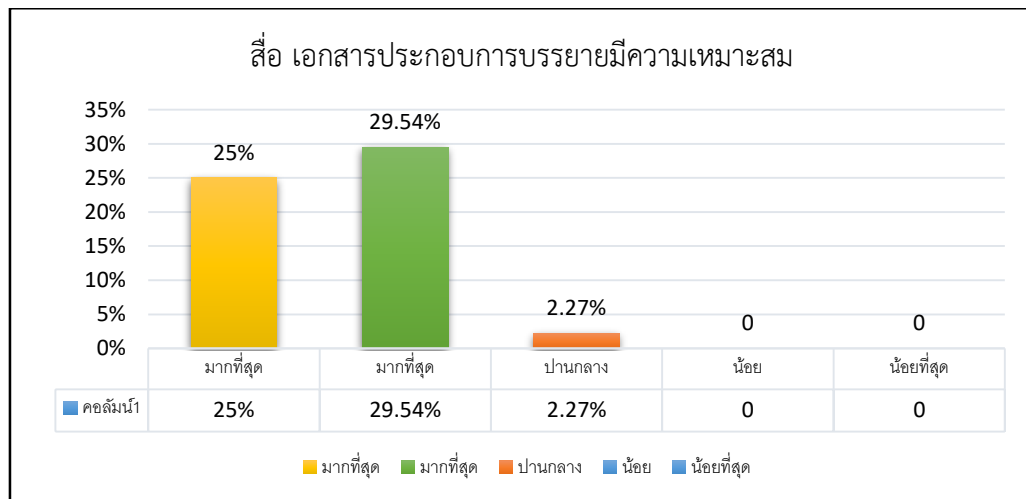
แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยาย เรื่องคุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อ ห่างไกลการทุจริต ของวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าพึงพอใจมากที่สุด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาตอบว่าพึงพอใจมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และตอบว่าพึงพอใจปานกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27

1.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด



แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อ ห้างไกลการทุจริต โดยวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ในประเด็น เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด พบว่า ผู้ตอบระดับมากที่สุด 12 คน ร้อยละ 27.27% รองลงมาระดับมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25% และสุดท้ายระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54%

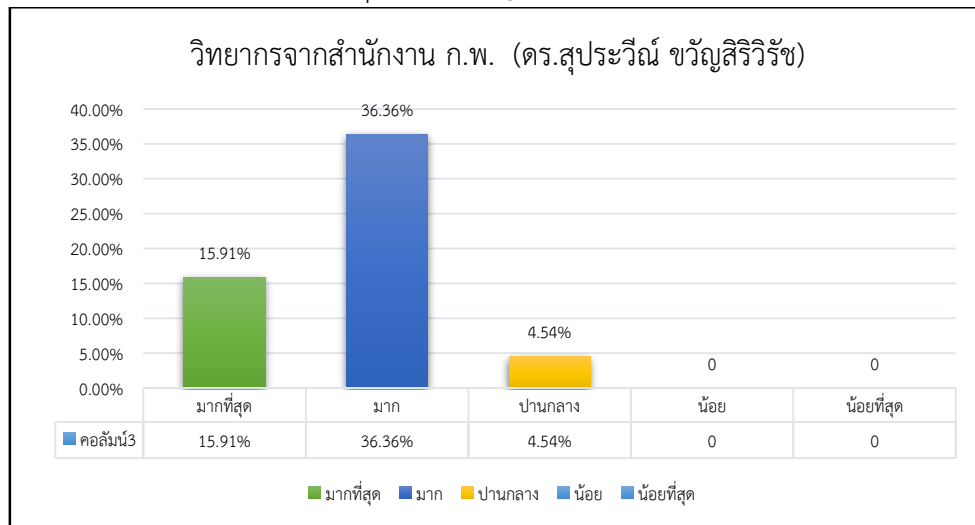
1.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อห้างไกลการทุจริตของวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ในประเด็น สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 11 คน ร้อยละ 25 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27

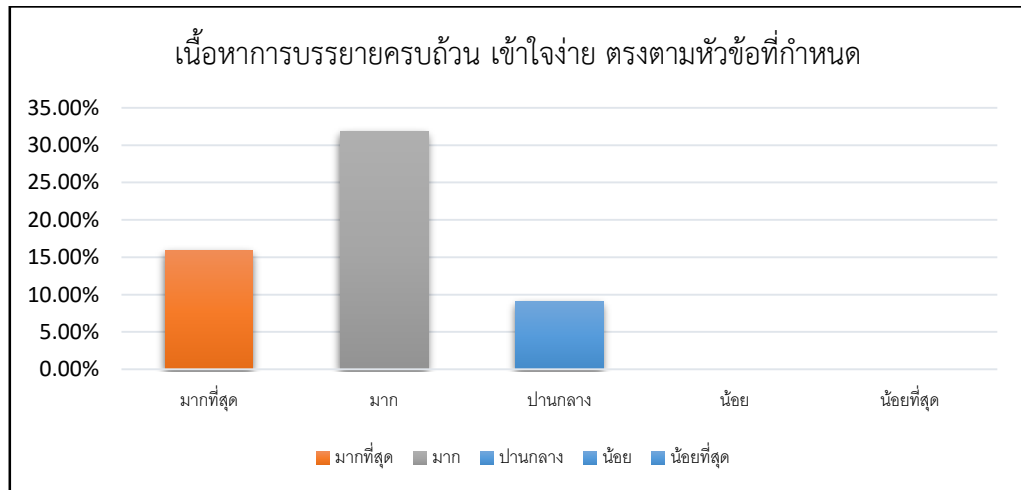
2. การบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติ

2.1 วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (ดร.สุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช)



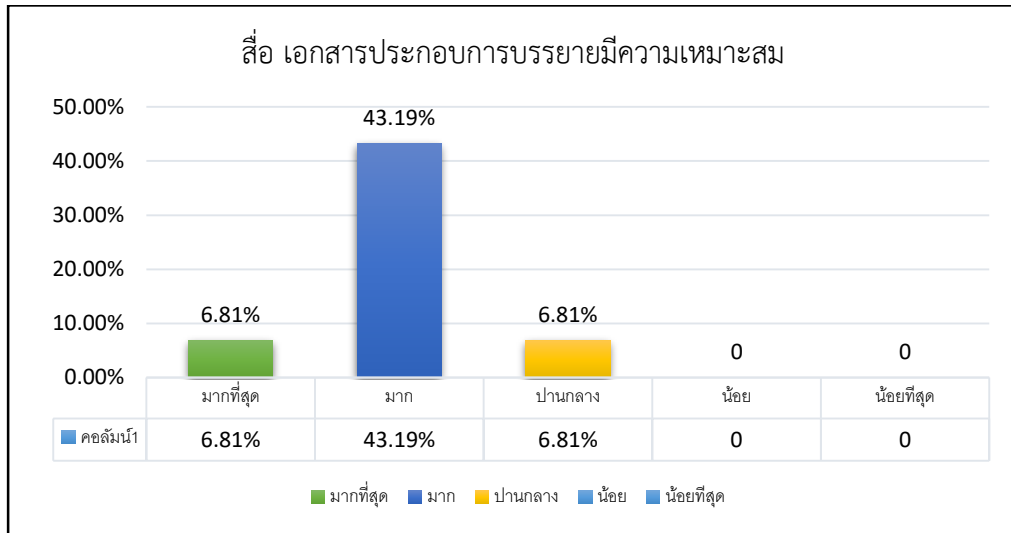
แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติของวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (ดร.สุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

2.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด



แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติของวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (ดร.สุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช) ในประเด็นเนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

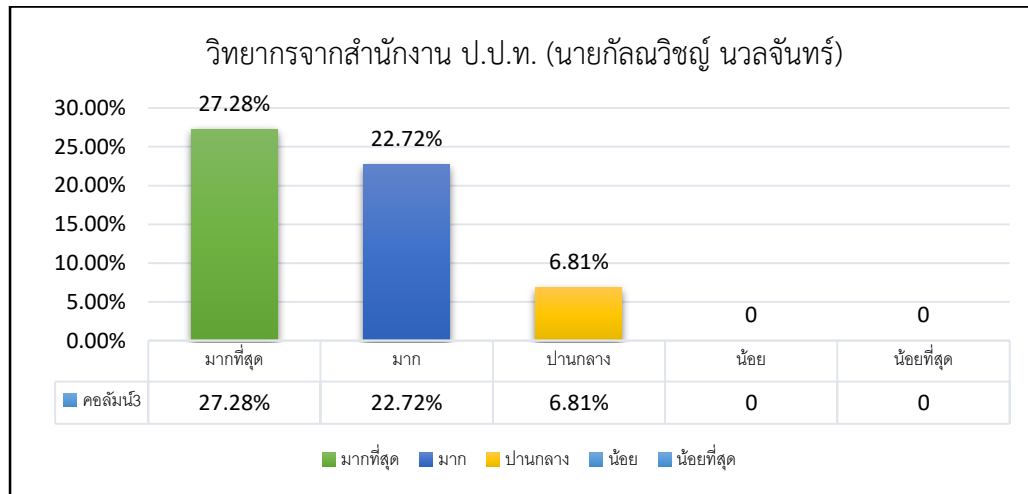
2.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติของวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. โดย ดร.สุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช ในประเด็น สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 43.19 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุดและปานกลางเท่ากัน ระดับละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.81 เท่ากัน

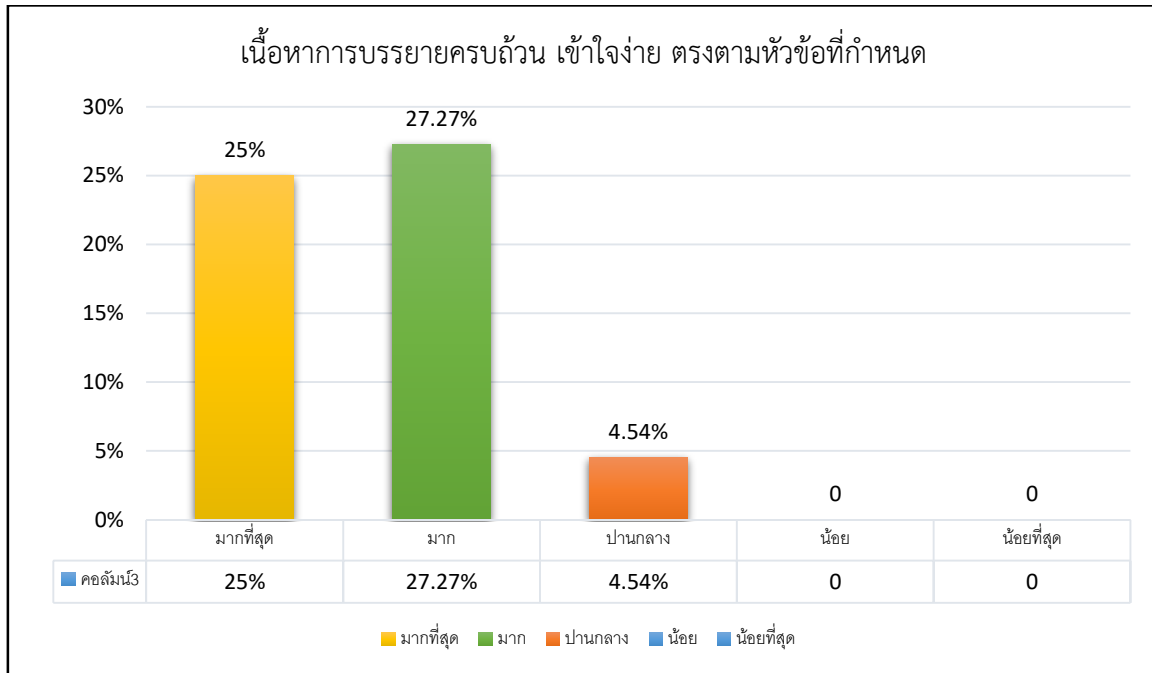
3. การบรรยาย เรื่อง การป้องกันปราบปราม การทุจริตและ ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ

3.1 วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. (นายกัลณวิษณุ นวลจันทร์)



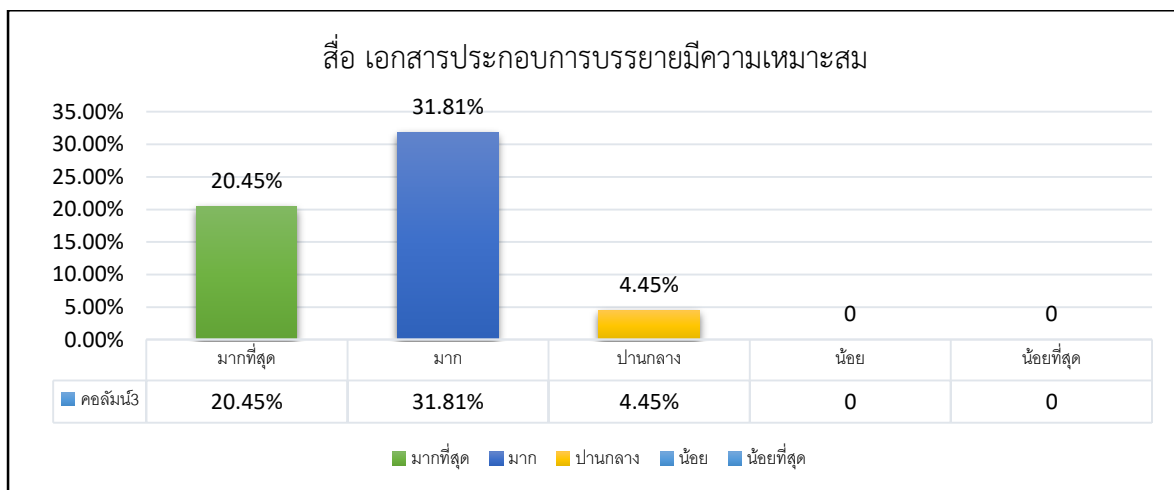
แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยาย เรื่อง การป้องกันปราบปราม การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. (นายกัลณวิษณุ นวลจันทร์) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 10 คน คิดเป็น 22.72 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็น 6.81

3.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด



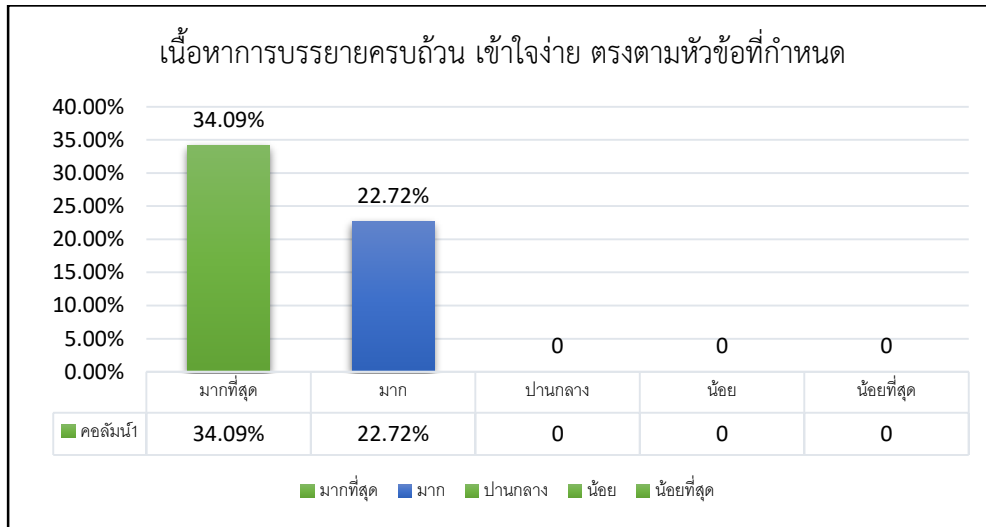
แผนภูมิแสดงผลการประเมินการบรรยายเรื่องการป้องกันปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ ในประเด็น เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

3.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม



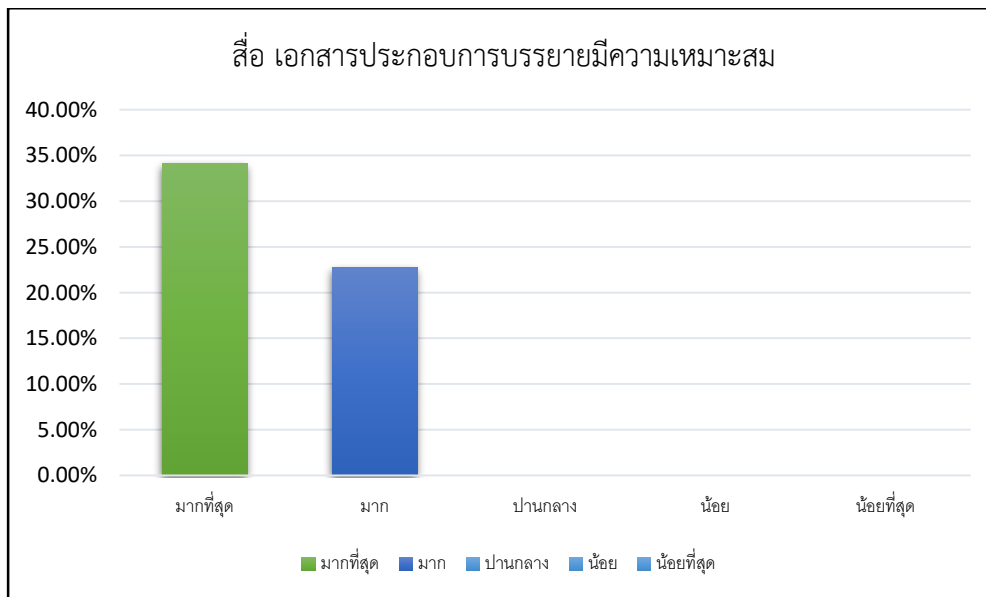
แผนภูมิแสดงผลการประเมินการบรรยายเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล โดยวิทยากรจากมูลนิธิชัยพัฒนา ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.45

4.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด



แผนภูมิแสดงผลการประเมินการบรรยายเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ในประเด็นเนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72

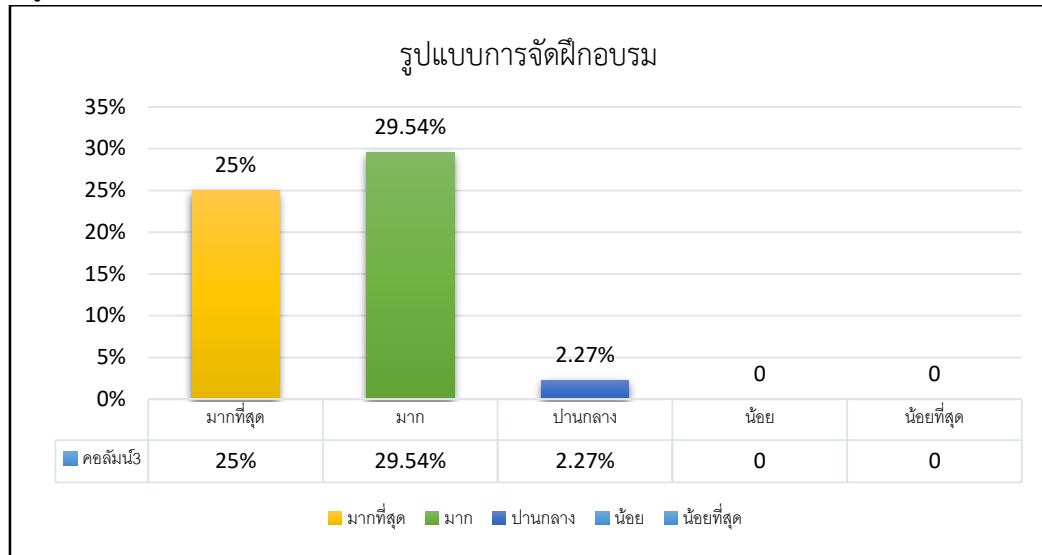
4.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบรรยายเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ในประเด็น สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72

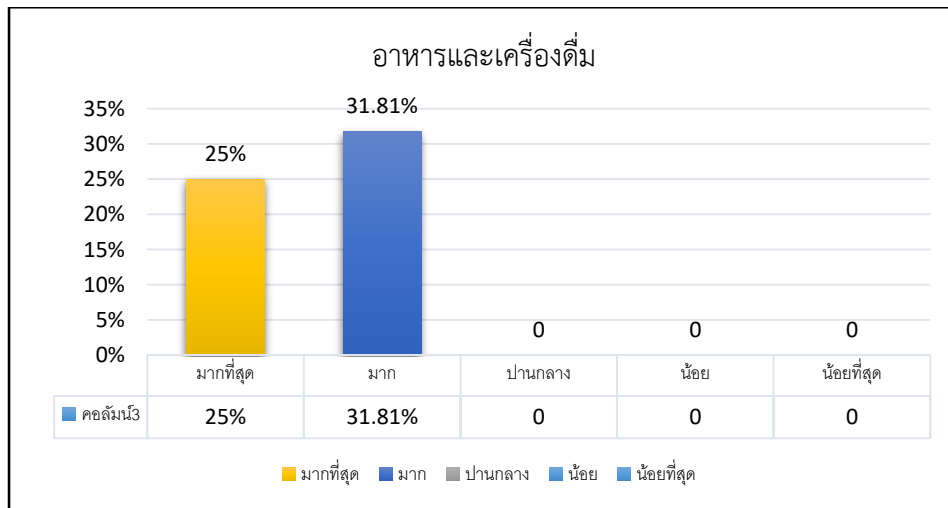
5. การบริการจัดการการฝึกอบรม

5.1 รูปแบบการจัดอบรม



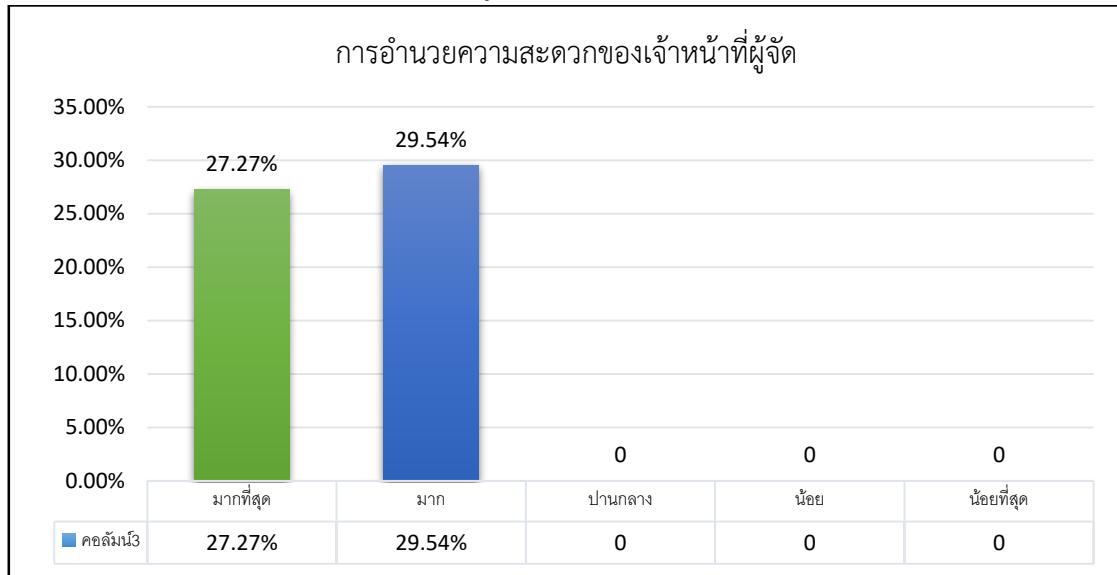
แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบริการจัดการฝึกอบรม ในประเด็น รูปแบบการจัดฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และตอบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27

5.2 อาหารและเครื่องดื่ม



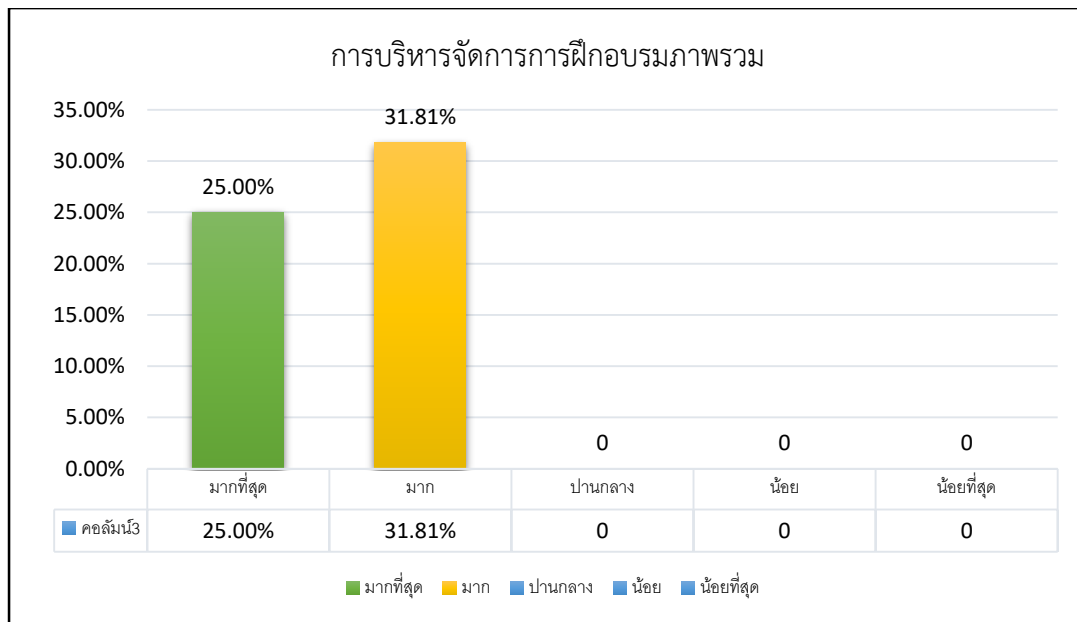
แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบริการจัดการฝึกอบรม ในประเด็น อาหารและเครื่องดื่ม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ของจำนวนทั้งหมด

5.3 การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้จัด



แผนภูมิแสดงผลการประเมินการบริการจัดการฝึกอบรม ในประเด็น การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้จัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

5.4 การบริหารจัดการการฝึกอบรมภาพรวม

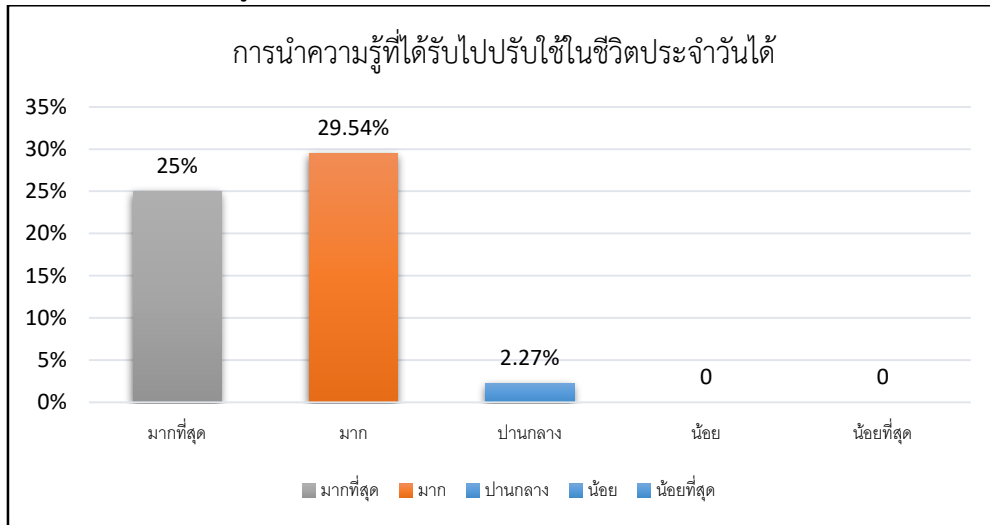


แผนภูมิแสดงผลการประเมินความพึงพอใจการบริการจัดการฝึกอบรม ในประเด็น การบริหารจัดการการฝึกอบรมภาพรวม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก จำนวน 14 คน ร้อยละ 31.81 รองลงมาตอบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้

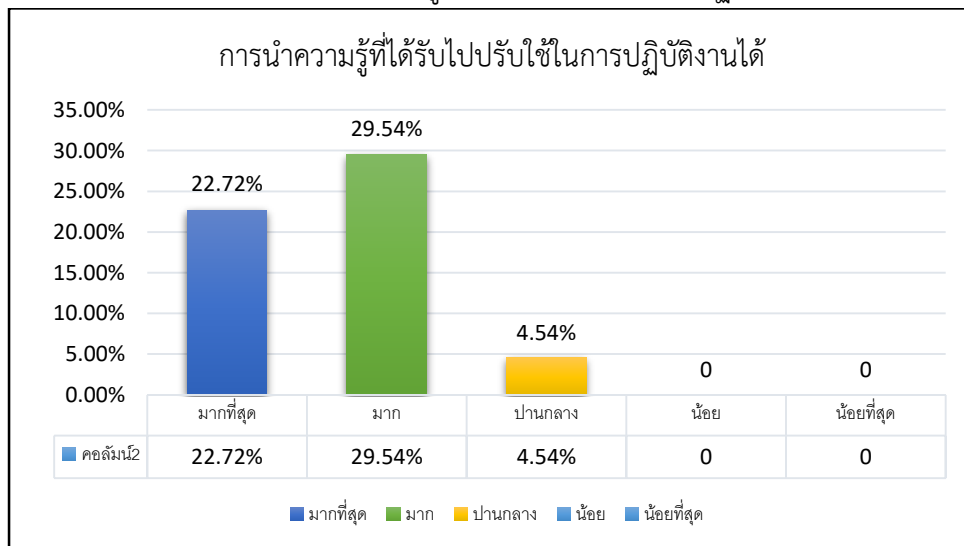
6. การนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้

6.1 การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้



แผนภูมิแสดงผลการประเมินการนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ ประเด็น การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27

6.2 การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้



แผนภูมิแสดงผลการประเมินการนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ ในประเด็น การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

ส่วนที่ 4 : ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฯ

- ได้รับความรู้ในความแตกต่างของคำว่าคุณธรรมและจริยธรรม
- ได้มุมมองใหม่ ๆ และแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดี
- เข้าใจจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการและการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น
- ได้รับความเข้าใจเรื่องคุณธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การป้องกันปราบปรามการทุจริต
- ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างจริยธรรมและคุณธรรม ตลอดจนการนำหลักจริยธรรมและ คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- เกิดความเข้าใจว่าคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและสังคมน่าอยู่มีความสุข ร่มเย็น และคุณธรรมนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนทำงานได้รวมทั้งทุกสังคมต้องการให้คนมีคุณธรรม

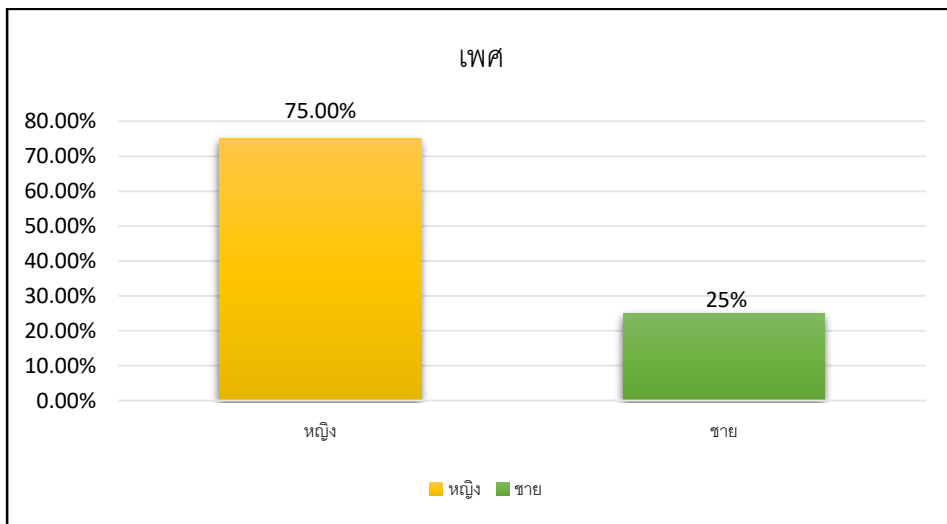
ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- EP ต่อไปขอให้มีความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. รุ่นที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
กิจกรรมระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม
ของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 - 2570
วันศุกร์ที่ 8 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

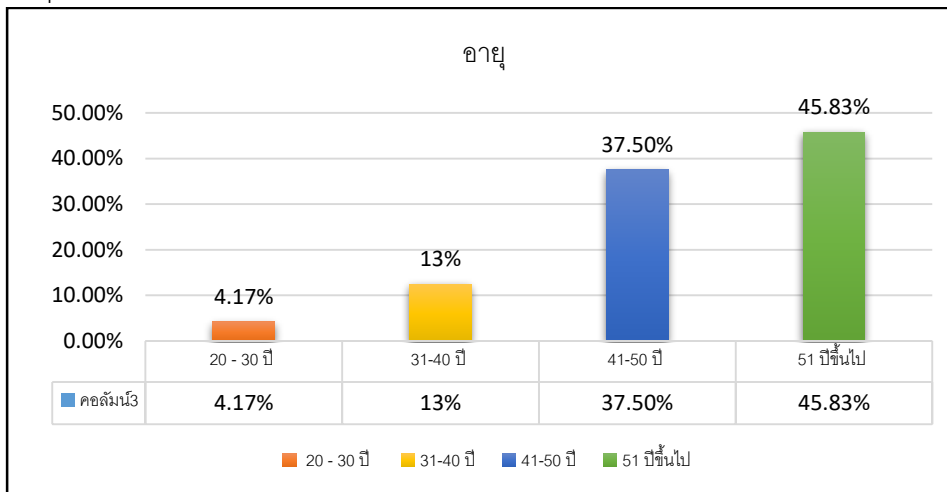
ผู้เข้าร่วมอบรม ทั้งสิ้น 30 คน ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80%
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

1. เพศ



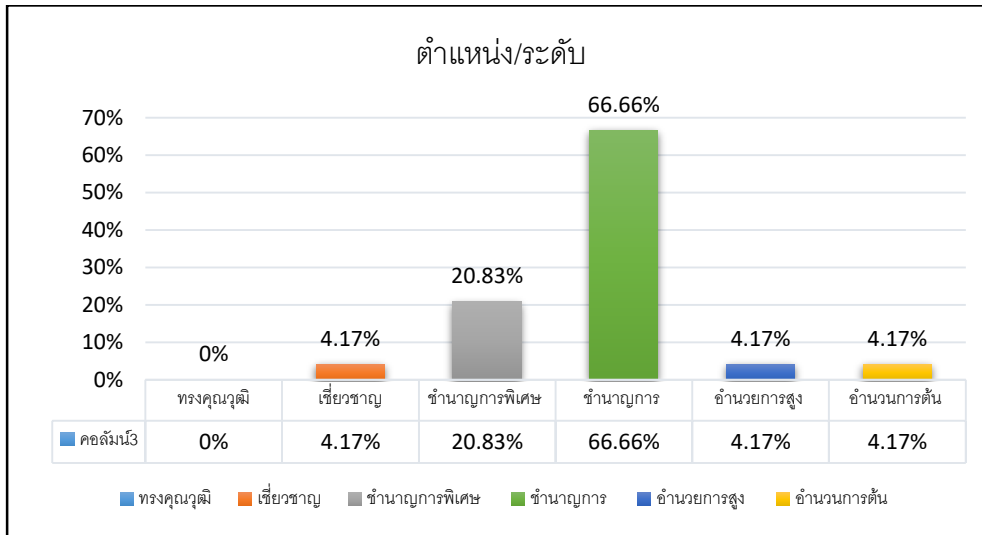
แผนภูมิแสดงผลการประเมินสถานภาพทั่วไปด้านเพศของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าเพศหญิงตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25

2. อายุ



แผนภูมิแสดงผลการประเมินสถานภาพทั่วไปด้านอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไปมีมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

3. ตำแหน่ง/ระดับ

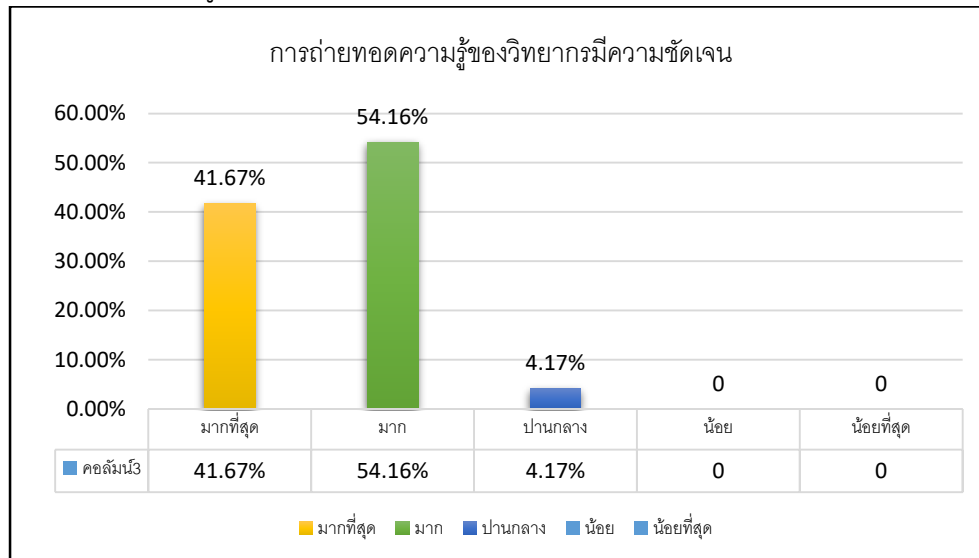


แผนภูมิแสดงผลการประเมินสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่ง/ระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับชำนาญการตอบมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาคือระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากันในระดับ เชี่ยวชาญ อำนวยการสูง อำนวยการต้น จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

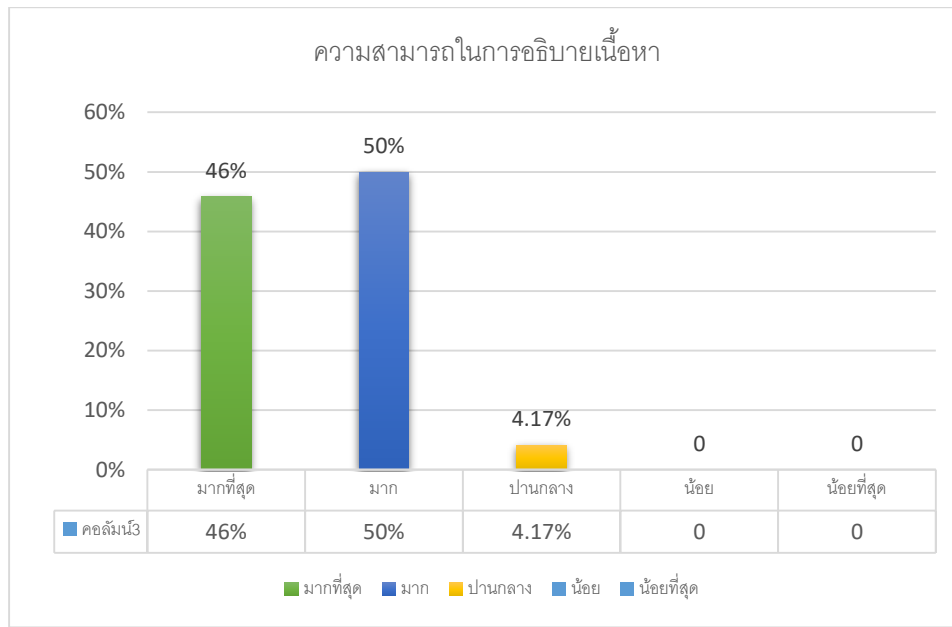
ด้านวิทยากร

1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน



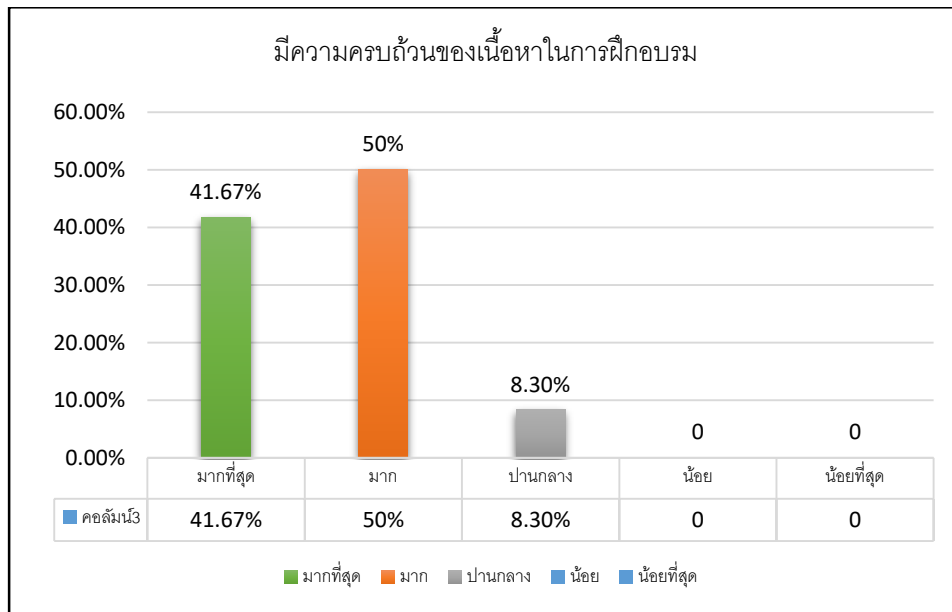
แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านวิทยากรในเรื่อง การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา



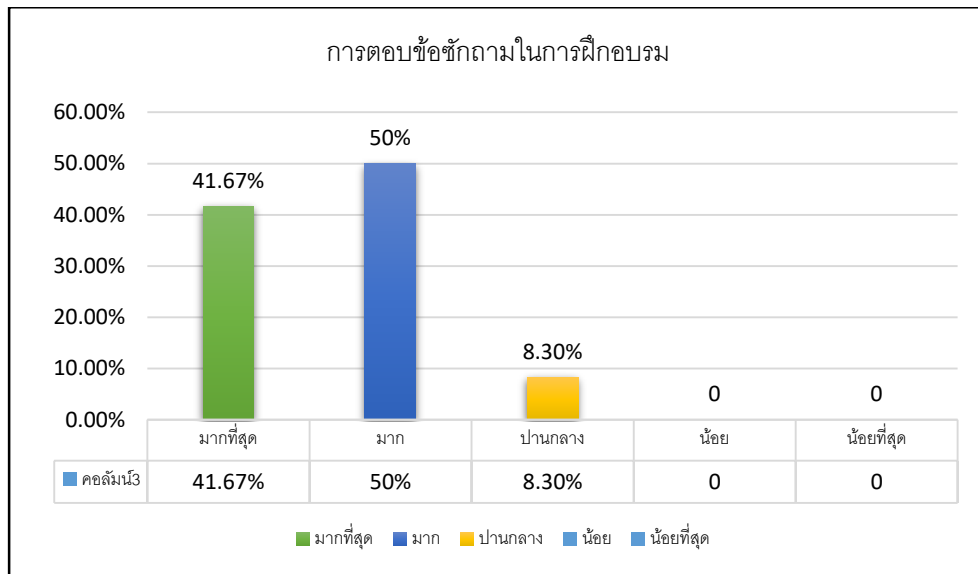
แผนภูมิแสดงผลการประเมินวิทยากรเกี่ยวกับ ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมามากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

3. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินวิทยากรเกี่ยวกับ ความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

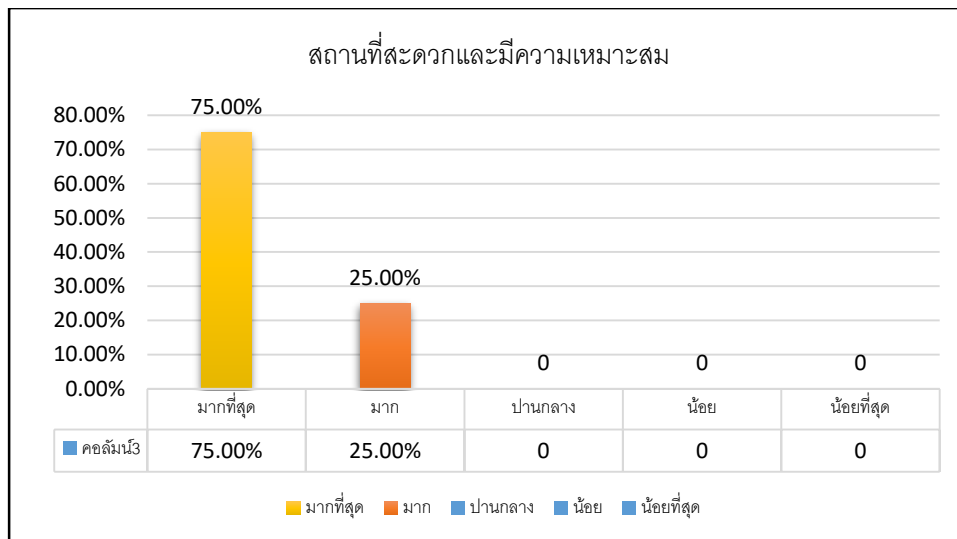
4. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินวิทยากรเกี่ยวกับ การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และน้อยที่สุดตอบว่าอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

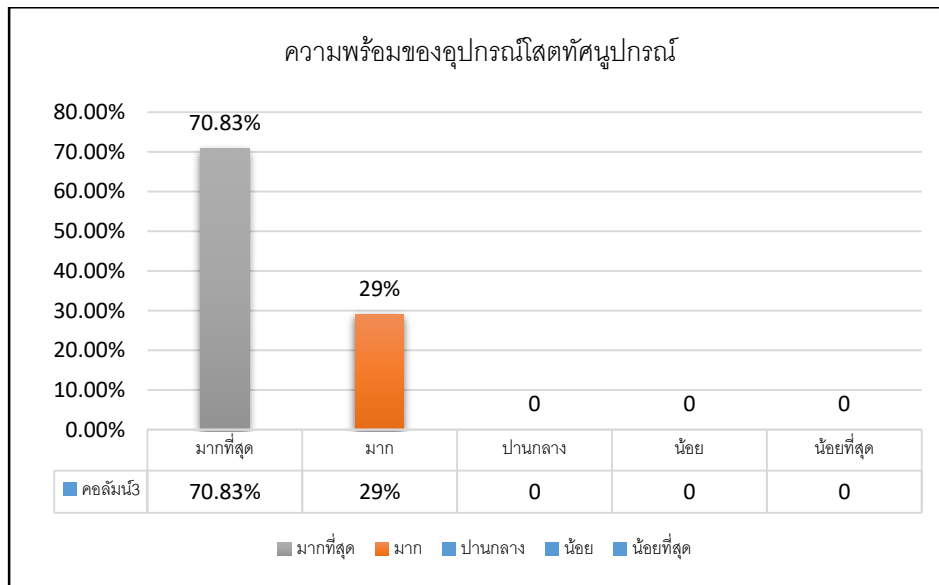
ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

1. สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม



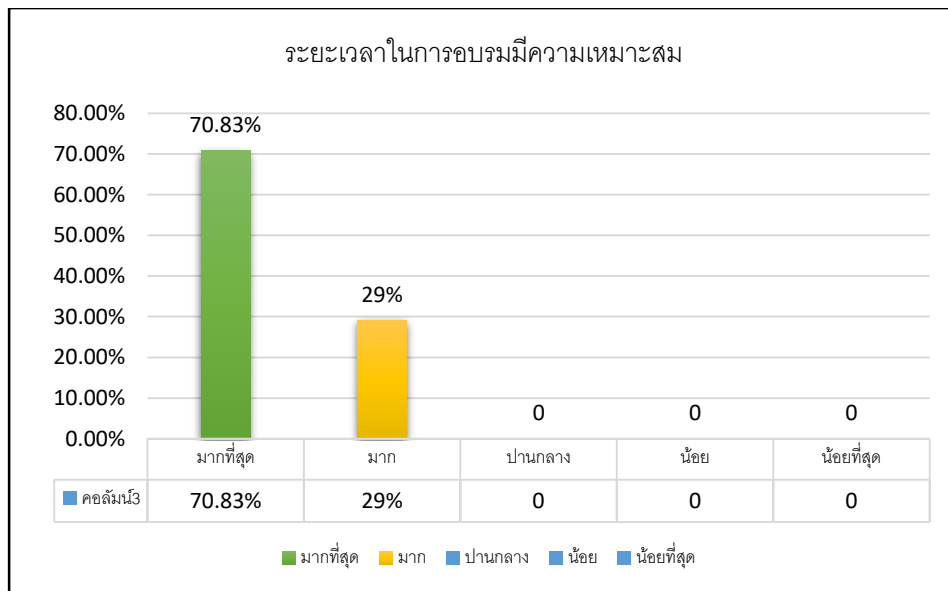
แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร เรื่อง สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25

2. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์



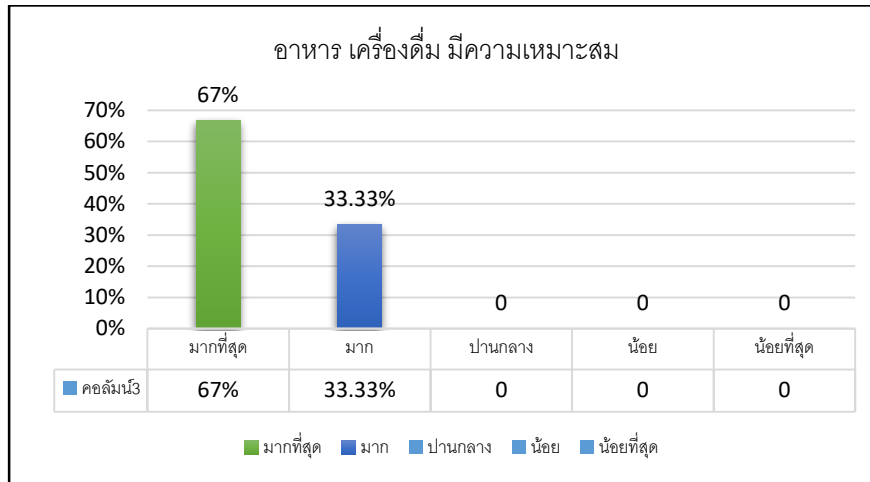
แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร ในเรื่อง ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16

3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร ในเรื่องระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16

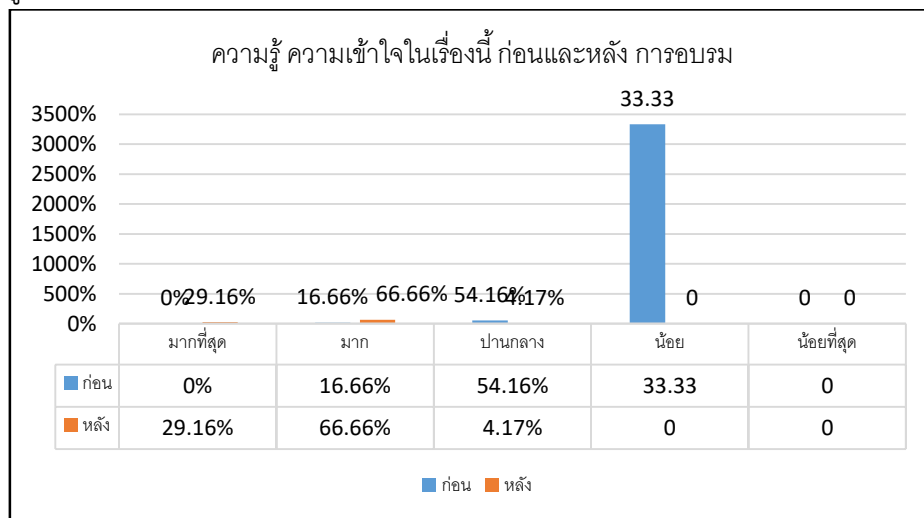
4. อาหาร เครื่องดื่ม มีความเหมาะสม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร ในเรื่อง อาหาร เครื่องดื่ม มีความเหมาะสม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ด้านความรู้ความเข้าใจ

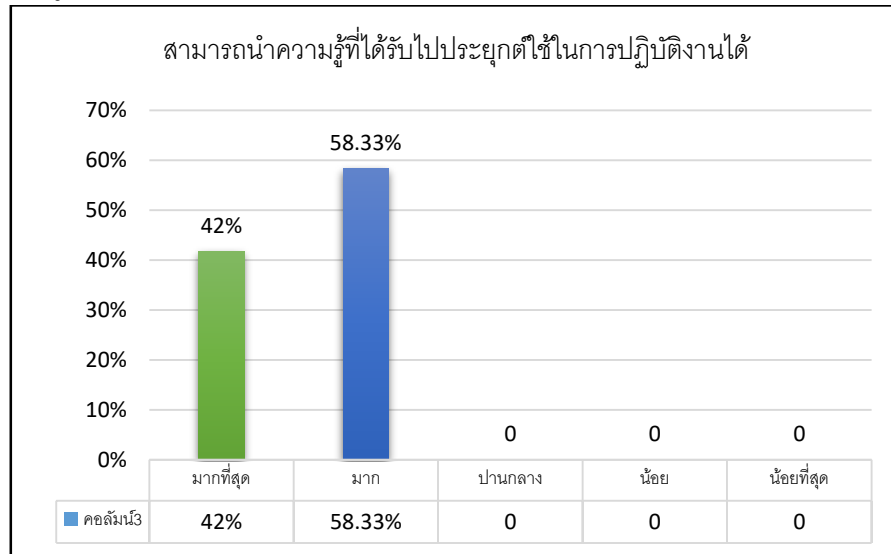
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายก่อนการอบรม



แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านความรู้ความเข้าใจ ในเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายก่อนการอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมาตอบว่ามีความรู้ที่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และหลังจากการอบรมตอบว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาตอบว่ามีความรู้ระดับมากที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 และตอบว่ามีความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

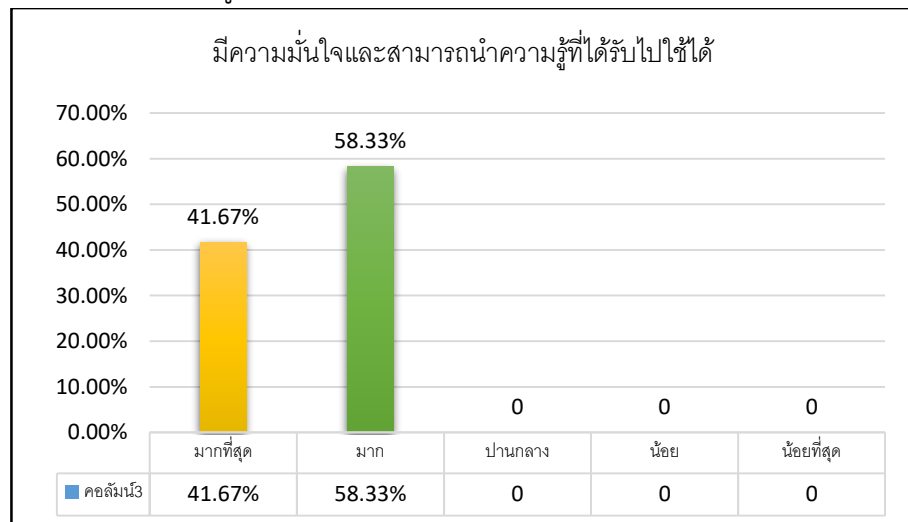
ด้านการนำความรู้ไปใช้

1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้



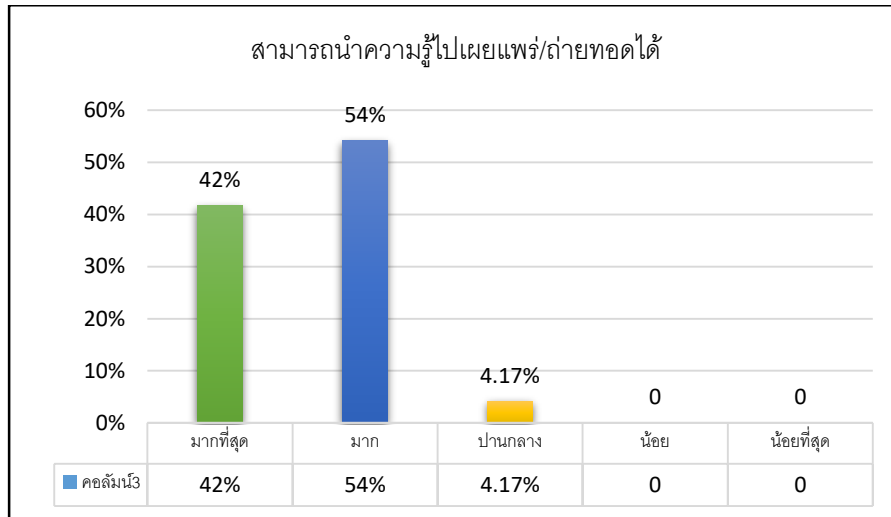
แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านการนำความรู้ไปใช้ เกี่ยวกับ ความสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในในระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

2. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้



แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านการนำความรู้ไปใช้ เกี่ยวกับ ความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาตอบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

3. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้



แผนภูมิแสดงผลการประเมินด้านการนำความรู้ไปใช้ เกี่ยวกับ ความสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และตอบว่าอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ชื่นชมวิทยากร ถ่ายทอดได้ดีเข้าใจง่าย มีเทคนิคการถ่ายทอดที่ไม่น่าเบื่อ สร้างการมีส่วนร่วมได้มาก
- อยากให้ผลักดันไปปฏิบัติในองค์กรอย่างแท้จริง ค้นหาคนต้นแบบ ตลาดนัดปันกัน
- ทำผ่าน Google Form ได้เลย มันจะสามารถรายงานผลกราฟ ออกมาให้เลย
- แผนจริยธรรม 5 ปี ที่เรียบง่าย มีคุณภาพ ไม่ซับซ้อน

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การบรรยาย เรื่อง คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อ ห่างไกลการทุจริต						
1.1 วิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี	15 คน 34.09%	9 คน 20.45%	1 คน 2.27%	.	.	25 คน 56.81%
1.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด	12 คน 27.27%	11 คน 25%	2 คน 4.54%	-	-	25 คน 56.81%
1.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	11 คน 25%	13 คน 29.54%	1 คน 2.27%	-	-	25 คน 56.81%
2. การบรรยาย เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติ						
2.1 วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (ดร.สุประวีณ์ ขวัญสิริวิรัช)	7 คน 15.91%	16 คน 36.36%	2 คน 4.54%	-	-	25 คน 56.81%
2.2 เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด	7 คน 15.91%	14 คน 31.81%	4 คน 9.09%	-	-	25 คน 56.81%
2.3 สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	3 คน 6.81%	19 คน 43.19%	3 คน 6.81%	-	-	25 คน 56.81%
3. การบรรยาย เรื่อง การป้องกันปราบปราม การทุจริตและ ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ						

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3.1. วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. (นายกัลณวิชญ์ นวลจันทร์)	12 คน 27.28%	10 คน 22.72%	3 คน 6.81%	-	-	25 คน 56.81%
3.2. เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด	11 คน 25%	12 คน 27.27%	2 คน 4.54%	-	-	25 คน 56.81%
3.3. สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	9 คน 20.45%	14 คน 31.81%	2 คน 4.54%	-	-	25 คน 56.81%
4. การบรรยาย เรื่อง การปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล						
4.1. วิทยากรจากมูลนิธิชัยพัฒนา ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล	16 คน 36.36%	9 คน 20.45%	-	-	-	25 คน 56.81%
4.2. เนื้อหาการบรรยายครบถ้วน เข้าใจง่าย ตรงตามหัวข้อที่กำหนด	15 คน 34.09%	10 คน 22.72%	-	-	-	25 คน 56.81%
4.3. สื่อ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	15 คน 34.09%	10 คน 22.72%	-	-	-	25 คน 56.81%
5. การบริหารจัดการการฝึกอบรม						
5.1. รูปแบบการจัดอบรม	11 คน 25%	13 คน 29.54%	1 คน 2.27%	-	-	25 คน 56.81%
5.2. อาหารและเครื่องดื่ม	11 คน 25%	14 คน 31.81%	-	-	-	25 คน 56.81%
5.3. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้จัด	12 คน 27.27%	13 คน 29.54%	-	-	-	25 คน 56.81%
5.4. การบริหารจัดการการฝึกอบรมภาพรวม	11 คน 25%	14 คน 31.81%	-	-	-	25 คน 56.81%

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้

6. การนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้	ระดับความเห็นด้วย					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6.1. การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้	11 คน 25%	13 คน 29.54%	1 คน 2.27%	-	-	25 คน 56.81%
6.2. การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	10 คน 22.72%	13 คน 29.54%	2 คน 4.54%	-	-	25 คน 56.81%

ส่วนที่ 4: ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฯ

- ได้รับความรู้ในความแตกต่างของค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรม
- ได้มุมมองใหม่ๆ และแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดี
- เข้าใจจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการและการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น
- ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การป้องกันปราบปรามการ
- ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างจริยธรรมและคุณธรรม ตลอดจนการนำหลักจริยธรรมและ คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- เกิดความเข้าใจว่าคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและสังคมน่าอยู่มีความสุข ร่มเย็น และคุณธรรมนั้น/เป็นสิ่งที่ทุกคนทำงานได้รวมทั้งทุกสังคมต้องการให้คนมีคุณธรรม

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- EP ต่อไปขอให้มีความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

สรุปแบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการบริหารราชการสำนักงาน กปร. รุ่นที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรมระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม

ของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566 - 2570

วันศุกร์ที่ 8 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

ผู้เข้าร่วมอบรม ทั้งสิ้น 30 คน ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80%

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

1. เพศ

หญิง จำนวน 18 คน ร้อยละ 75%

ชาย จำนวน 6 คน ร้อยละ 25%

2. อายุ

20 - 30 ปี จำนวน 1 คน ร้อยละ 4.17%

31-40 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 12.5%

41-50 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 37.5%

51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน ร้อยละ 45.83%

3. ตำแหน่ง/ระดับ

ทรงคุณวุฒิ จำนวน 0 คน ร้อยละ 0%

เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ร้อยละ 4.17%

ชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน ร้อยละ 20.83%

ชำนาญการ จำนวน 16 คน ร้อยละ 66.66%

อำนวยการสูง จำนวน 1 คน ร้อยละ 4.17%

อำนวยการต้น จำนวน 1 คน ร้อยละ 4.17%

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้					ผลรวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
ด้านวิทยากร						
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	10 คน 41.67%	13 คน 54.16%	1 คน 4.17%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	11 คน 45.83%	12 คน 50%	1 คน 4.17%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
3. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	10 คน 41.67%	12 คน 50%	2 คน 8.3%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
4. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	10 คน 41.67%	12 คน 50%	2 คน 8.3%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร						
1. สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม	18 คน 75%	6 คน 25%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้					ผลรวม
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
2. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	17 คน 70.83%	7 คน 29.16%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	17 คน 70.83%	7 คน 29.16%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
4. อาหาร เครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	16 คน 66.66%	8 คน 33.33%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
ด้านความรู้ความเข้าใจ						
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	0 คน 0%	4 คน 16.66%	13 คน 54.16%	8 คน 33.33%	0 คน 0%	24 คน 100%
2. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	7 คน 29.16%	16 คน 66.66%	1 คน 4.17%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
ด้านการนำความรู้ไปใช้						
1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	10 คน 41.67%	14 คน 58.33%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
2. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	10 คน 41.67%	14 คน 58.33%	0 คน 0%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%
3. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	10 คน 41.67%	13 คน 54.16%	1 คน 4.17%	0 คน 0%	0 คน 0%	24 คน 100%

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ชื่นชมวิทยากร ถ่ายทอดได้ดี เข้าใจง่าย มีเทคนิคการถ่ายทอดที่ไม่น่าเบื่อ สร้างการมีส่วนร่วมได้มาก
- อยากให้ผลักดันไปปฏิบัติในองค์กรอย่างแท้จริง ค้นหาคนต้นแบบ ตลาดนัดปันกัน
- ทำผ่าน Google Form ได้เลย มันจะสามารถรายงานผลกราฟ ออกมาให้เลย
- แผนจริยธรรม 5 ปี ที่เรียบง่าย มีคุณภาพ ไม่ซับซ้อน

-

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการสำนักงาน
กปร. (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565

วันที่ 7 และ 21 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นางสาว ตรีนรินทร์ | ที่ปรึกษาด้านการประสานงานโครงการฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ทรงคุณวุฒิ) |
| 2. นายวิกรม คัยนันท์ | ผอ.ปค.3/อส. |
| 3. นางอรอนันต์ วุฒิเสน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ (ผอ.ปส.) |
| 4. นายปริญญวัฒน์ วัชรอากาศ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ (ผอ.ผย.) |
| 5. น.ส.ศีตกร ตันกำแพง | ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ (ผู้อำนวยการต้น) /(ผอ.สท.) |
| 6. นายตรีวิทย์ วินิชสำเภาทิพย์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.ก.นพ.) |
| 7. นายนรินทร์ กาญจนฤกษ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.ก.ยพ.) |
| 8. นางวิไล หมอกอรุณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.ก.สอ.) |
| 9. นายดนัยณัฐ สืบสาย | นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.ก.บค.) |
| 10. น.ส.กมลวรรณ ธาระพุทธ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 11. นางสมพร สุขประเสริฐ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 12. น.ส.อภิญา แก้วเปรมกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 13. น.ส.วนิดา สราธิคุณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 14. นางนงพรรณ โกศลศักดิ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 15. นายอิทธิพล วรนุช | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 16. น.ส.สไบทิพย์ ศรีทองสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 17. น.ส.อังคณา ช่อประพันธ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 18. น.ส.พัชรี เชื้อนแปด | นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ |
| 19. น.ส.ศิริพร ดอกทุเรียน | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ |
| 20. นางเฉลิมพร ขำหุ่น | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ |
| 21. นางสาวสุทธิดา ชนาธิกรณ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ |
| 22. นายสหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ |
| 23. นางสาวสุวิดา มหาเดชกุล | นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ |
| 24. นางสาวภูษณิศรา ชัญญากาญจน์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ |
| 25. นายบุรินทร์ สมใจเพ็ง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ |
| 26. นายชัยชัย เทียงวิบูลย์วงศ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ |
| 27. นางสาวรัตติยา ดาหา | นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ |

28. นายสายันต์ พรมนัส	พนักงานขับรถยนต์
29. นางจตุพร มณฑาวิล	พนักงานธุรการ
30. นายทวีศักดิ์ แป้นคุ่มญาติ	ช่างถ่ายภาพ
31. น.ส.นพพร พิงสุจริต	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
32. นางสาวญาณิศา ณ มหาไชย	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
33. น.ส.สาลิณี จันทรสว่างอรุณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
34. นางสาวอังคณา วงศ์กาด	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
35. นายกอบลาภ รัตนเรืองชัย	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
36. นางสาวธวัชญาภรณ์ ร่องอ้งจันทร์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
37. นายพงศกร เกตุแก้ว	เจ้าหน้าที่สารสนเทศ
38. นายสิริเรืองชัย สิงห์โตทอง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (วิเทศสัมพันธ์)
39. นางสาวกุลริศา สุวรรณศิลป์	พนักงานประจำสำนักงาน
40. นายพลวรรธน สายะเสวี	นายช่างภาพ
41. น.ส.วริศนันท์ โชคถาวรเจริญ	นายช่างศิลป์
42. นายเอกชาติ วงษ์มา	พนักงานขับรถ
43. นายพิริยะ เตียงเกตุ	พนักงานขับรถ
44. นายโชคชัย ปะระทั่ง	พนักงานขับรถ
45. นายอรรถสิทธิ์ พิณบรรเลง	พนักงานขับรถ

รายชื่อการแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม
ของสำนักงาน กปร. (พ.ศ. 2566-2570) วันที่ 8 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

รายชื่อกลุ่มที่ 1

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	กอง
1	น.ส.ศีตกร ตันกำแพง	ผอ.สท./อำนวยการต้น	กกว.
2	นายदनัยณัฐ สืบสาย	ผอ.ก.บค./นวก.ขพ.	กปค.1
3	นางนงพรรณ โกศลศักดิ์	นวก.ชก.	กปค.3
4	นายอิทธิพล วรรณุช	นวก.ชก.	กผย.
5	น.ส.สไบทิพย์ ศรีทองสุข	นวก.ชก.	กพค.
6	นายณภัทร อุทัยฉาย	นวก.ปค.	ศสท.

รายชื่อกลุ่มที่ 2

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	กอง
1	นางกมลินี สุขศรีวงศ์	ผอ.ศข./อำนวยการสุข	กศข.
2	น.ส.ผการัตน์ ศิริโชค	นวก.ชก.	กผย.
3	น.ส.เกษร บุญยกิจสมบัติ	นวก.ขพ.	ตณ.
4	นางพิมพ์นภัส บุรมย์ชัย	นวก.ชก.	กปค.1
5	น.ส.นงพงา เล็กภู	นวก.ชก.	กปค.4
6	น.ส.กรรณิการ์ นาคฤทธิ์	นวก.ชก.	กพค.

รายชื่อกลุ่มที่ 3

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	กอง
1	นางอรอนันต์ วุฒิเสน	ผอ.ปส./นวก.ขช.	กปส.
2	น.ส.สุชนา โรจน์เลิศจรรยา	นวก.ขพ.	กผย.
3	นายณพปฎล มกุลกาญจน์	นวก.ขพ.	กพบ.
4	นายณัฐวุฒิ อนุเดชากุล	นวก.ชก.	กปค.4
5	นางวราภรณ์ แสงสกล	นวก.ชก.	กบง.

รายชื่อกลุ่มที่ 4

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	กอง
1	นางวิไล หมอกอรุณ	ผอก.สอ. /นวก.ชพ.	กปส.
2	น.ส.ธัญทิตตา นาครพรรพ	นวก.ชพ.	กกว.
3	นางกรกฎ หอมตระกูล	นวก.ชก.	กพบ.
4	น.ส.วนิดา สราธิคุณ	นวก.ชก.	กปค.2
5	นายวาณิชย์ พฤติพงศ์	นวก.ชก.	กตผ.
6	น.ส.อรพรรณ นาคมงคล	นวก.ชก.	กศช.

รายชื่อกลุ่มที่ 5

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	กอง
1	นายจรชัย ฤทธิวงศ์	นวก.ชพ.	ศปท.
2	นางสมพร สุขประเสริฐ	นวก.ชก.	กกว.
3	น.ส.อภิญา แก้วเปรมกุล	นวก.ชก.	กปค.1
4	น.ส.แสงเพ็ญ คุณภัทรสกุล	นวก.ชก.	กตผ.
5	นางเบญจรัตน์ อัครพลวงศ์	นวก.ชก.	กปส.

กำหนดการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร “จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร.” (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565
วันที่ 7 และ 21 กรกฎาคม 2565
ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.

กิจกรรม การบรรยายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

วันพฤหัสบดีที่ 7 กรกฎาคม 2565

- 08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ (ณ ห้องประชุม 101)
- 09.00 – 09.05 น. พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมฯ กล่าวรายงาน โดย นายจรชัย ฤทธิวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- 09.05 – 09.15 น. เปิดการฝึกอบรมฯ โดย นายลลิต ถนอมสิงห์ เลขาธิการ กปร.
- 09.15 – 10.30 น. การบรรยายเรื่อง “คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อห่างไกลการทุจริต” โดย รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม
- 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง ณ อาคารอเนกประสงค์
- 10.45 – 12.00 น. การบรรยายเรื่อง “คุณธรรมสำคัญอย่างไรกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อห่างไกลการทุจริต” (ต่อ)
- 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน (อาหารกล่อง) ณ อาคารอเนกประสงค์
- 13.00 – 14.30 น. การบรรยายเรื่อง “ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หลักการและแนวปฏิบัติ”
โดย นางสุประวีณ์ ขวัญศิริวิรัช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ.
- 14.30 – 14.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง ณ อาคารอเนกประสงค์
- 14.45 – 16.15 น. การบรรยายเรื่อง “การป้องกันปราบปรามการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ”
โดย นายกัลณวิทย์ นวลจันทร์ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ท.

พิธีมอบประกาศนียบัตร

วันพฤหัสบดีที่ 21 กรกฎาคม 2565

- 13.00 – 13.30 น. ลงทะเบียน
- 13.30 – 15.30 น. การบรรยายเรื่อง “การปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล”
โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา
- 15.30 – 16.15 น. มอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร.” (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565
ปิดการฝึกอบรมฯ โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา
- 16.15 – 16.30 น. รับประทานอาหารว่าง

หมายเหตุ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมฯ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2565 แล้ว

กำหนดการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร “จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร.” (รุ่นที่ 5) ประจำปี 2565

(กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม

และการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570)

ณ ห้องประชุม 101 สำนักงาน กปร.



วันศุกร์ที่ 8 กรกฎาคม 2565

08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียน

09.00 – 09.15 น. นำเสนอและชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ
การส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570

09.15 – 10.30 น. กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนฯ โดย นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง ณ อาคารอเนกประสงค์

10.45 – 12.00 น. กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนฯ (ต่อ)

12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน (อาหารกล่อง) ณ อาคารอเนกประสงค์

13.00 – 15.00 น. กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมองจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน กปร. พ.ศ. 2566-2570 (ต่อ)

15.00 – 15.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง ณ อาคารอเนกประสงค์

15.15 – 16.30 น. ชักถาม/ตอบประเด็นข้อสงสัย และสรุปแผนฯ

* * * * *

หมายเหตุ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการระดับชำนาญการขึ้นไปทุกกอง