การขับเคลื่อนจริยธรรม ของสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. มีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

๑.๑ คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ก.พ.ร.

ตามที่ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มี**คณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ** โดย ก.พ. ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย

๑. นายธงทอง จันทรางศุ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์ บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี อินทุสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาววิริยา เนตรน้อย	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีดังนี้

๑. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ

๒. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

๓. ส่งเสริม และให้คะแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม

๔. สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีการร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๕. เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

๖. เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยะรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

๘. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

๙. ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประมวลจริยะรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๑๐. คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

๑๑. คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

๑๒. ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ

๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ มอบหมาย

๑.๒ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีหน้าที่และอำนาจในการคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการคุ้มครองจริยธรรมเสนอต่อเลขาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ศปท. เป็นกลไกระดับปฏิบัติในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักงาน โดยมีหน้าที่จัดทำและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร.



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายธงทอง	จันทรางศุ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวอ้อนฟ้า	เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี	จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์	บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี	อินทุสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ	เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาวสุนทรี	สุภาสงวน	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ตั้ง นางสาวสุนทรี สุภาสงวน รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ นั้น

โดยที่ นางสาวสุนทรี สุภาสงวน ได้เกษียณอายุราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้เสนอให้ตั้ง นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ได้รับเลือกแทน

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบกับมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้ง นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ตั้ง นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ นั้น

โดยที่ นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย ได้เกษียณอายุราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้เสนอให้ตั้ง นางสาววิริยา เนตรน้อย รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม เป็นกรรมการและเลขานุการ แทนตำแหน่งที่ว่าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบกับมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้ง นางสาววิริยา เนตรน้อย เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ แทนตำแหน่งที่ว่าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

๒. แนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร.

หมายเหตุ : เป็นแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยมีเนื้อหาตามมาตรา ๕ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

แนวปฏิบัติ

เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

Dos and Don'ts

Dos

ปฏิบัติตนตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่กำหนด รักษาภาพลักษณ์ ของการเป็นข้าราชการที่ดี

ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง

มุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

Don'ts

แสดงกิริยาอาการหรือ วาจาขัดต่อศีลธรรมอันดี และกฎหมาย หรือทำให้ เสื่อมเสียภาพลักษณ์ ของข้าราชการ

ทุจริตในตำแหน่งหน้าที่ ใช้อำนาจหรือยอมปฏิบัติ ตามคำสั่งมิชอบหรือ อิทธิพลต่าง ๆ

เพิกเฉยและไม่รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว

Dos and Don'ts

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ที่มา : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564

๓. แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร.

หมายเหตุ : จากมติที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันพุธที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) และพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) เพิ่มเติมเป็นข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร. และเผยแพร่ให้บุคลากรถือปฏิบัติและสาธารณชนรับทราบ ซึ่งยังบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) และพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร.

Dos	Don'ts
๑. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต **๒. เปิดรับ เรียนรู้ และคิดค้นสร้างสรรค์เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่าง ๆ** ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง **๓. รับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน**อย่างต่อเนื่อง **๔. เปิดเผย แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้**กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ **๕. พัฒนาสมรรถนะ**ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ **๖. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี** ทันต่อเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยใช้องค์ความรู้ที่เหมาะสม **๗. ออกแบบและพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานอย่างสม่ำเสมอ** โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย หรือประชาชนเป็นสำคัญ **๘. ให้บริการ คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานของรัฐ**ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม **๙. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับภารกิจ** และร่วมดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงาน ก.พ.ร. ทุกด้าน **๑๐. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงาน** ระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. อย่างสม่ำเสมอ **๑๑. ใช้เวลาราชการอย่างมีประสิทธิภาพ** และปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. (Work from Anywhere) อย่างเคร่งครัด **๑๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เที่ยงธรรม** **๑๓. หมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ** อย่างสม่ำเสมอ **๑๔. มีแนวทางการทำงานในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ไม่ต้องตีความและสามารถปฏิบัติได้จริง** (Change of Possibilities)	**๑. ไม่กระตือรือร้นหรือละเลยการศึกษาเรียนรู้และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ** มาใช้ในการทำงาน **๒. ไม่มีการปฏิสัมพันธ์หรือติดต่อสื่อสารกับประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายนอกใหม่ ๆ** ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ **๓. จงใจหลบเลี่ยงหรือเพิกเฉยต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ** ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง **๔. ยึดมั่นขั้นตอนการดำเนินงานหรือวิธีการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง**โดยขาดความยืดหยุ่นและไม่คำนึงถึงเป้าหมายที่แท้จริง **๕. ใช้ดุลพินิจในการทำงานซึ่งส่อไปในทางทุจริตเอื้อประโยชน์**ไม่มีความโปร่งใส หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อสำนักงาน ก.พ.ร. หรือทางราชการ **๖. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยต่อการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**ตามภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร. **๗. ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงการประชุม อบรม หรือสัมมนา**ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ

แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

ของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร.

Do's

1. **นำเทคโนโลยี** นวัตกรรมมาใช้
2. **เรียนรู้** สร้างสรรค์
3. **รับฟัง**ความคิดเห็น
4. **เปิดเผย** แลกเปลี่ยน
5. **พัฒนา**สมรรถนะ
6. **แก้ไข**ปัญหา ปรับตัว
7. **พัฒนา**กระบวนงาน
8. **ให้บริการ** คำปรึกษา
9. **มีส่วนร่วม**กับงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
10. **พัฒนา**องค์ความรู้
11. ใช้เวลาราชการอย่าง**มีประสิทธิภาพ**
12. **มีความเสมอภาค** เที่ยงธรรม
13. **หมั่นศึกษา**หาความรู้
14. นำแนวทางการทำงานที่**ปฏิบัติได้จริง**

& Don'ts

1. **ละเลย**การเรียนรู้ ไม่ใช้เทคโนโลยี
2. **เพิกเฉย ปฏิเสธ**ผู้รับบริการ
3. **หลบเลี่ยง**ปัญหา
4. **ไม่ปรับตัว**ต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ใช้ดุลพินิจที่**ส่อไปในทางทุจริต**
6. **หลีกเลี่ยง**การประชุม อบรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มเติมองค์ความรู้

SCAN เพื่อดูรายละเอียดเพิ่มเติม



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๔. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ.ร. จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) โดยมีนายธงทอง จันทรางศุ เป็นประธาน สรุปสาระที่สำคัญ ดังนี้

๑. พิจารณาแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. รับทราบ (๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๓) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ก.พ.ร. และ (๔) ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันพุธที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

.....

กรรมการผู้มาประชุม

๑. นายธงทอง	จันทรางศุ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวอ้อนฟ้า	เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี	จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์	บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี	อินทุสุต	กรรมการ
๖. นางสาววิริยา	เนตรน้อย	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ไม่มาประชุม

๑. นายพิรุฬ	เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ	ลาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวนภนง	ขวัญยืน	ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร.
๒. นางสาวปาริฉัตร	ทองมา	นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการพิเศษ
๓. นางสาวชมพูนุท	กรรณิการ์	นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
๔. นางสาวสธาทิพย์	ปานแม้น	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๕. นางสาวพรพิมล	วงค์มนตรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๖. นางสาวฑิตยา	อัครภูริสกุล	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันพุธที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เสนอรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันพุธที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งได้แจ้งเวียนให้กรรมการทุกท่านพิจารณาแล้ว และไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไข

มติ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันพุธที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ

วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๓.๑.๑ ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานว่า

๑) เนื่องด้วย นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย เกษียณอายุราชการ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ จึงต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ แทนผู้ดำรงตำแหน่งเดิม ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. มอบหมายให้รองเลขาธิการ ก.พ.ร. (นางสาววิริยา เนตรน้อย) ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รับผิดชอบการส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๗

๒) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

มติ รับทราบ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๓.๒ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒.๑ ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานว่า

๑) สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกและการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและวัฒนธรรมทางจริยธรรม

๒) ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๒ กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้แก่

- กิจกรรมการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงาน ก.พ.ร. มีผลคะแนน ๙๒.๑๖ คะแนน ระดับ “ผ่าน” ซึ่งไม่เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ระดับ “ผ่านดี”

- กิจกรรมการขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการร้อยละ ๘๓.๐๓ ซึ่งไม่เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ ๘๕

มติ รับทราบ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๓.๓.๑ ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานว่า

๑) สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (การประเมิน ITA) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ เครื่องมือ ได้แก่

- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) น้ำหนักร้อยละ ๓๐ เป็นการประเมินจากแบบสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) น้ำหนักร้อยละ ๓๐ เป็นการประเมินจากแบบสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

- การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) น้ำหนักร้อยละ ๔๐ เป็นการประเมินโดยดูจากข้อมูลที่ปรากฏในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒) ผลการประเมิน ITA ภาพรวม ระดับประเทศ ๙๓.๐๕ คะแนน มีค่าเฉลี่ยของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ๘๙.๗๗ คะแนน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ผ่านการประเมินโดยมีผลคะแนน ๙๒.๑๖ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละเครื่องมือ พบว่า

- ผลสำรวจจากแบบวัด IIT ภาพรวมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในตัวชี้วัด “การใช้อำนาจ” ในประเด็นการบริหารงานบุคคล ไม่มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

- ผลสำรวจจากแบบวัด EIT ภาพรวมลดลง โดยเฉพาะในตัวชี้วัด “การปรับปรุงการทำงาน” ในประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับการเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (e-Service) ของหน่วยงาน โดยมีการปรับข้อคำถาม จาก “หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ (e-Service) หรือไม่” เป็น “ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (e-Service) ของหน่วยงานหรือไม่”

- การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ภาพรวม เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะตัวชี้วัด “การเปิดเผยข้อมูล” ในประเด็นย่อยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๓ ประเด็น ที่ไม่ผ่านการประเมิน ได้แก่ (๑) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) การดำเนินการตามนโยบาย และ (๓) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๓ ประเด็น

๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.พ.ร. มีแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการประเมิน ITA ดังนี้

- รักษามาตรฐาน ในตัวชี้วัดที่มีผลคะแนน ๙๕ คะแนนขึ้นไป (การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต)

- เพิ่มความเข้มข้น ในตัวชี้วัดที่มีผลคะแนน ๘๕ – ๙๔.๙๙ คะแนน (การแก้ไขปัญหาการทุจริต) โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ตามแนวปฏิบัติพฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don’ts) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

- ปรับปรุงการดำเนินงาน ในตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนไม่ถึง ๘๕ คะแนน ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านการปฏิบัติงาน (การปฏิบัติหน้าที่ คุณภาพการดำเนินงาน และการปรับปรุงการทำงาน) ปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยปฏิบัติงาน มีการยกระดับการมีส่วนร่วมผ่านคณะทำงานเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนงาน และการปรับปรุง Work Flow /คู่มือการปฏิบัติงาน (๒) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร จะมีแผนการสื่อสารที่เข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทันเวลา รวดเร็ว ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยวิธีการเลือกข่าวสารและเลือกสื่อจะต้องเฉพาะเจาะจงกับรูปแบบการใช้ชีวิตหรือวิถีชีวิต (lifestyle) ขอกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มวัย (generation) และ (๓) ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ จะจัดทำมาตรการการยืมทรัพย์สินทางราชการ ข้อปฏิบัติในการขอยืมทรัพย์สินฯ การคืนพัสดุต่าง ๆ

๓.๓.๒ การอภิปรายและแสดงความคิดเห็นของที่ประชุม

๑) แบบวัด IIT ควรสร้างความเข้าใจให้กับผู้ตอบแบบวัดฯ ในข้อคำถามที่ประเมินโดยเฉพาะประเด็นเรื่องการใช้งบประมาณ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ไม่มีความเสี่ยงทุจริตต่อการจัดซื้อจัดจ้างโดยเฉพาะในโครงการขนาดใหญ่

๒) แบบวัด EIT สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนไม่ถึง ๘๕ คะแนน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเพื่อสื่อสารถึงผู้รับบริการทุกระดับ

๓) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ต้องรักษามาตรฐานการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมาสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำสื่อในรูปแบบอินโฟกราฟิกส์เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่เข้าถึงกลุ่มผู้รับบริการ

๔) การประเมิน ITA มีความซ้ำซ้อนกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพและการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ซึ่งทุกส่วนราชการต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี

มติ รับทราบ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำข้อสังเกตและความเห็นของคณะกรรมการไปปรับปรุงการดำเนินการประเมิน ITA ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป

๓.๔ ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๓.๔.๑ ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานว่า

๑) คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยกรมการศาสนาในฐานะฝ่ายเลขานุการขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) แต่ละกระทรวงในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ และรวบรวมผลการประเมินเสนอคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงตรวจสอบ พิจารณาผลการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินไปยังกรมการศาสนาเพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม และคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ให้ความเห็นชอบต่อไป

๒) สำนักงาน ก.พ.ร. มีผลการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรม “ระดับคุณธรรมต้นแบบ” โดยในระดับกอง/สำนักงาน มีผลการประเมิน “ระดับพัฒนาคุณธรรม” จำนวน ๑ กอง และ “ระดับคุณธรรมต้นแบบ” จำนวน ๙ กอง

มติ รับทราบ ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ก.พ.ร. และเพิ่มความเข้มข้นสำหรับกองที่มีผลการประเมิน “ระดับพัฒนาคุณธรรม” ให้นำไปสู่ “ระดับคุณธรรมต้นแบบ” ต่อไป

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอว่า

๑) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการประเมิน และเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่แสดงวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมหรือธรรมาภิบาล

๒) สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจำแนกเป็น ๒ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและโครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย **“สำนักงาน ก.พ.ร. ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ และไม่ฝ่าฝืนจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ”**

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกและการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม			
กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริตและการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม			
๑. การยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงาน ก.พ.ร.	คะแนนการประเมิน ITA (ไม่น้อยกว่า ๙๒.๑๖ คะแนน) และอยู่ในระดับ “ผ่านดี”	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. การประเมินความเสี่ยงทุจริต	ระดับการประเมินเชิงคุณภาพ “ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต” (Corruption Risk Management Systems: CRMS) (ระดับดีเยี่ยม)	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ มิ.ย. ๖๘
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างกลไกการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและการปฏิบัติราชการอย่างมีจริยธรรม			
๓. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส	จำนวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส (อย่างน้อย ๔ ระบบ)	๑๗,๖๕๘,๘๓๑	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. การประเมินศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับผลการประเมินศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น (ระดับ “เกณฑ์มาตรฐาน”)	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และวัฒนธรรมทางจริยธรรม			
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการตระหนัก ปลูกฝังจิตสำนึก ทัศนคติในการต่อต้านการทุจริตและมีจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ			
๑. การสร้างการรับรู้และความตระหนักในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ	ร้อยละการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)	๑,๔๖๖,๒๐๐	๑ พ.ย. ๖๗ – ๓๑ ส.ค. ๖๘
๒. การเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	ร้อยละเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.ร. (ร้อยละ ๐)	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวนข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการอื่นได้ปฏิบัติตามและพัฒนาในการดำรงตนการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคมกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการ (อย่างน้อย ๑ คน)	-	๑ ม.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๖๘
๔. การอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.	ร้อยละความเข้าใจหลังจากอบรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	๓,๖๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริตและสร้างสังคม – วัฒนธรรมทางจริยธรรม			
๕. กิจกรรมการประเมินองค์กรคุณธรรม	ระดับผลการประเมินองค์กรคุณธรรม (ระดับ “คุณธรรมต้นแบบ”)	-	๑ ม.ค. - ๓๑ ส.ค. ๖๘

๓) กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นกลไกระดับนโยบายที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. โดยข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นกลไกระดับปฏิบัติในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักงาน โดยมีหน้าที่จัดทำและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร.

๔.๒ การอภิปรายและแสดงความคิดเห็นของที่ประชุม

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ ควรเป็นการยกระดับค่าคะแนน ITA หรือปรับปรุงการดำเนินงานในประเด็นที่ยังเป็นจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน (ประเด็นการประเมินที่ยังไม่ถึง ๘๕ คะแนน) ได้แก่

- การปฏิบัติหน้าที่และการปรับปรุงการทำงาน ต้องมีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และเผยแพร่ให้ผู้รับบริการทราบ

- การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส ควรปรับเป็นเรื่องการเชื่อมโยงฐานข้อมลของระบบงบประมาณ พัสดุ และการเงิน ให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ

- การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรเป็นการยกย่องพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติตาม อย่างน้อย ๒ กรณี/เรื่อง โดยไม่ใช่เป็นการยกย่องรายบุคคล

- เพิ่มกิจกรรมจิตอาสาในแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ

มติ ๑) เห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ ตามความเห็นคณะกรรมการ ดังนี้

๑.๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกและการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างกลไกการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและการปฏิบัติราชการอย่างมีจริยธรรม ปรับจาก “การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส” เป็น “การเชื่อมโยงฐานข้อมูลของระบบงบประมาณ พัสดุ และการเงิน ให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์”

๑.๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และวัฒนธรรมทางจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการตระหนัก ปลูกฝังจิตสำนึก ทัศนคติในการต่อต้านการทุจริตและมีจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ปรับจาก “การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม” เป็น “การยกย่องพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.”

กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริตและสร้างสังคม – วัฒนธรรมทางจริยธรรม เพิ่มเติม “กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.ร.”

๒) กำหนดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการครั้งต่อไป เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๑๕ น.

.....

นางสาวชมพูนุท กรรณิการ์ จดรายงานการประชุม

นางสาววิริยา เนตรน้อย ตรวจรายงานการประชุม

๔.๒ การอบรมเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) และ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่”

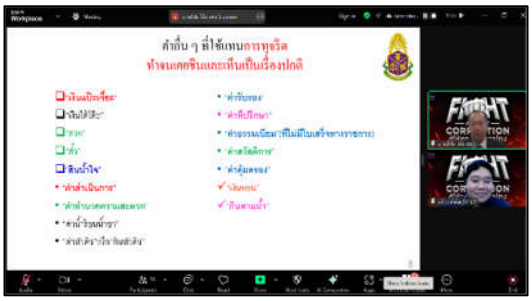
สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดอบรมเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) และ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” เวลา ๑๓.๓๐ น. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บรรยายโดย นายมีชัย โอ้น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีนางสาวนภนง ขวัญยืน ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. กล่าวเปิดการอบรม ซึ่งได้กล่าวถึงการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ผ่านการประกาศเจตนารมณ์โดยท่านเลขาธิการ ก.พ.ร. และการออกแนวปฏิบัติพฤติกรรมที่ควรกระทำ และพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร. มีผู้เข้าร่วมการอบรม ๕๙ คน

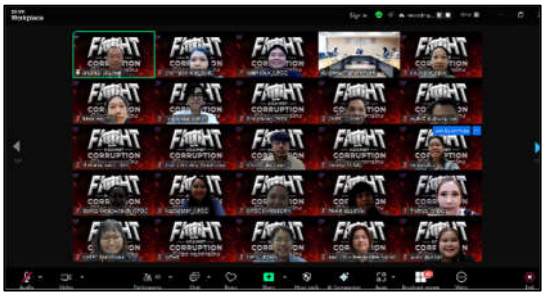










สรุปผลการอบรม
เรื่อง การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest)
และ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่
วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๑. สาระสำคัญของการบรรยาย

๑.๑ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมการกระทำผิดที่เริ่มต้นจากพฤติกรรมเล็ก ๆ นำไปสู่การทุจริตที่มีผลกระทบขนาดใหญ่ ได้แก่ การทุจริตเชิงนโยบายได้

๑.๒ ประพฤติมิชอบ เป็นการกระทำที่ไม่ใช่ทุจริตต่อหน้าที่ แต่เป็นการปฏิบัติ/ละเว้นการปฏิบัติโดยอาศัยเหตุที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนตามกฎหมายที่จะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา การใช้เงิน ทรัพย์สินของแผ่นดิน ยกตัวอย่างเช่น

<u>กรณีที่ ๑</u> เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดูแลรถราชการ แต่มีพฤติกรรมนำรถราชการมาใช้ส่วนตัว แม้ว่าจะเติมน้ำมันเอง ถือเป็นความผิดในการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและประพฤติมิชอบ แต่ถ้านำรถราชการและน้ำมันมาใช้ส่วนตัว ถือว่าเป็นการทุจริต โดยระดับความรุนแรงของพฤติกรรมดังกล่าว หากรัฐมีความเสียหายที่สามารถตีมูลค่าเป็นจำนวนเงินได้ จะถือว่าเป็นการทุจริต

<u>กรณีที่ ๒</u> การขออนุมัติเดินทางไปราชการต่างจังหวัด ค่าเบี้ยเลี้ยงถือเป็นสิทธิของข้าราชการที่ต้องได้รับตามกฎหมาย ดังนั้น ต้องมีการโอนจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ผู้นั้นตามอัตราค่าใช้จ่ายและระดับตำแหน่ง หากไม่ดำเนินการโอนเบี้ยเลี้ยงหรือโอนน้อยกว่าจำนวนที่ควรได้จะถือเป็นการทุจริต ฐานยักยอกทรัพย์

<u>กรณีที่ ๓</u> การปฏิบัติงานให้บริการประชาชน แต่ไม่อยู่ให้บริการจนประชาชนเกิดความไม่พอใจถือเป็นการประพฤติมิชอบ จะไม่มีตัวเงินเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ถ้าเกิดความเสียหายสูง จะเป็นการทุจริตฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ การกระทำผิดตามนโยบาย No Gift Policy เป็นการรับทรัพย์สินจากการปฏิบัติหน้าที่ที่กฎหมายไม่ระบุให้สามารถรับได้จะถือเป็นการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ เช่น สินน้ำใจ การให้ของขวัญปีใหม่ โดยผู้รับมีส่วนได้ส่วนเสียกับตำแหน่งหน้าที่โดยตรงห้ามรับโดยเด็ดขาด เช่น เป็นกรรมการตรวจรับโครงการก่อสร้าง ถือว่าเป็นการรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ เพราะมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ดำเนินคดีบังคับใช้กฎหมายในการเป็นกรรมการตรวจรับของที่จะส่งมอบตามสัญญา

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามความในมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้กันในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ รวมถึงการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ในโอกาสการแสดง ความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาท ที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย ตัวอย่างกรณีที่เกิดการกระทำผิดตามมาตรา ๑๒๘ ได้แก่

<u>กรณีค่าที่ปรึกษา</u> ยกตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองของกรมการขนส่งทางบกเป็นที่ปรึกษาให้กับโรงเรียนสอนขับรถในพื้นที่ที่มีอำนาจในการกำกับดูแล ตรวจสอบ อนุมัติ อนุญาต ค่าที่ปรึกษาที่จะได้มาในรูปแบบใดก็ตามถือว่าเป็นการทุจริต หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่มีตำแหน่งเป็นวิศกรโยธากรมทางหลวง มีใบประกอบวิชาชีพ รับเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทเอกชนที่ตนมีอำนาจในการวินิจฉัยอนุมัติ อนุญาต ถือเป็นการทุจริต แต่หากบริษัทนั้นอยู่นอกพื้นที่ที่ตนมีอำนาจในการวินิจฉัยอนุมัติ อนุญาต รายได้จากค่าที่ปรึกษาที่ได้มาถือเป็น

เงินได้โดยชอบที่เกิดจากความรู้ความสามารถ แต่ต้องไม่เบียดบังเวลาราชการ และไม่เอาความลับราชการไปเปิดเผย ซึ่งถือเป็นจริยธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม การไปเป็นที่ปรึกษา ห้ามผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงที่พ้นจากการดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาลูกจ้างบริษัทเอกชนภายในสองปี กรณีเปลี่ยนตำแหน่งแต่ยังไม่เกษียณ โดยส่วนราชการเชิญไปเป็นที่ปรึกษา ถ้าเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจหน้าที่นั้นโดยตรง ถือว่าผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ แต่หากไม่มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจ ให้คุณให้โทษในการประเมินส่วนราชการ สามารถกระทำได้

<u>กรณีค่ารับรอง</u> เช่น เจ้าหน้าที่ลงไปตรวจประเมินส่วนราชการ โดยส่วนราชการจัดเลี้ยงรับรอง ถือว่าเป็นการรับทรัพย์สินโดยมิชอบ เพราะการตรวจประเมินนั้นต้องไม่มีผลประโยชน์หรือรับประโยชน์ใด ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่

<u>กรณีการเปิดตัวเตอร์</u> ให้กับบุคคลเพื่อสอบเข้ารับราชการ โดยที่ตนนั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เปิดสอบ ไม่สามารถกระทำได้ เพราะเป็นการใช้ชื่อหน่วยงานที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่ามีตำแหน่งหน้าที่ที่ให้คุณให้โทษ ถือว่าเป็นการประพฤติผิดโดยมิชอบ ผิดจริยธรรม เป็นการขัดกันในตำแหน่งหน้าที่

ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีการจัดเลี้ยงปีใหม่ โดยเจ้าหน้าที่ได้รับของขวัญที่มีมูลค่าเกินสามพันบาท วิทยากรได้แนะนำให้รายงานการรับทรัพย์สินตามแบบรายงานที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผู้บริหารสูงสุดพิจารณาอนุญาต แล้วให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเก็บเป็นหลักฐาน

๑.๕ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีสถานะที่มีความสัมพันธ์กับรัฐ ๒ สถานะ คือ ๑) เป็นบุคคลที่ทำงานให้กับรัฐหรือเป็นตัวแทนของรัฐ และต้องทำตามกฎหมายหรือมีกฎหมายให้อำนาจ (ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือประโยชน์ส่วนรวม) ๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐคือเอกชนคนหนึ่งที่จะดำเนินการอะไรก็ได้ที่ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือมีกฎหมายห้าม (มุ่งหาแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อประโยชน์ตนเองหรือพวกพ้อง) ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องสามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ และห้ามการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้นต้องมีระบบความคิด โดยให้ยึดถือประโยชน์สาธารณะ ไม่กระทำการที่สุ่มเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์ที่อาจนำไปสู่การทุจริต ซึ่งการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐนั้นต้องประพฤติตนให้เหมาะสม ไม่เป็นที่เสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์หน่วยงาน

https://shorturl.at/YXfQu
รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรม

https://shorturl.at/la4G3
เอกสารประกอบการบรรยาย

๒. สรุปผลการวัดความรู้ความเข้าใจ

ศปท. ได้สอบถามวัดความรู้ความเข้าใจ (pre-test , post-test) เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) และ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๖ คน สามารถสรุปรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ก่อนการอบรม (pre-test) พบว่า ร้อยละ ๗๖.๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) และ No Gift Policy

จากการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติตนเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิด รวมทั้งข้อพึงระวังการปฏิบัติราชการที่สุ่มเสี่ยงต่อการผิดจริยธรรมและผิดกฎหมาย

๒.๒. หลังการอบรม (post-test) พบว่า ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๖.๙๐ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดอบรมในครั้งนี้สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้กับผู้เข้าร่วมการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

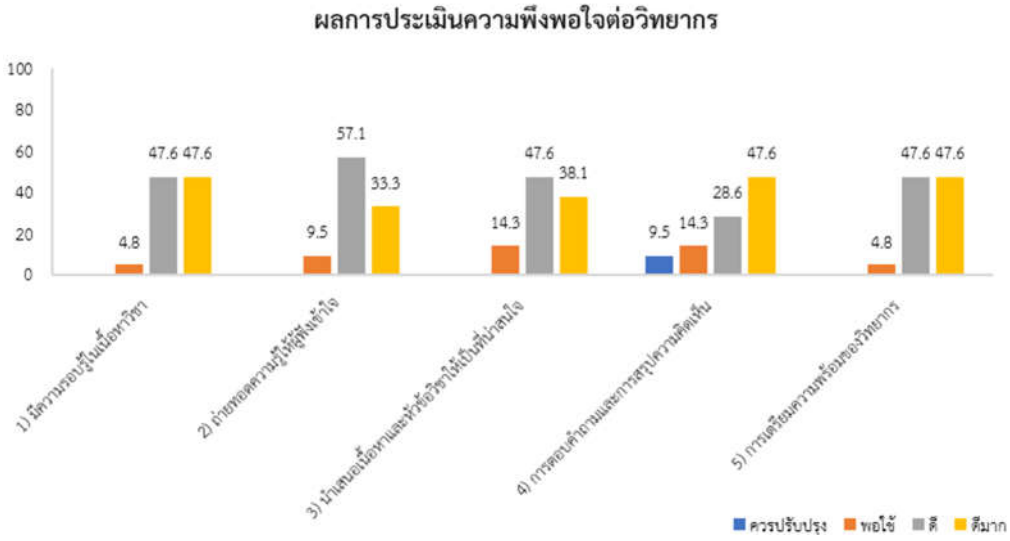
https://shorturl.at/VinmV
แบบสอบถาม pre-test , post-test

๓. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ

ผลจากแบบประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากร โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน ๒๑ คน สรุปดังนี้

๓.๑ แบบประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากร เป็นการวัดใน ๔ ระดับ คือ ควรปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ประกอบด้วยหัวข้อที่เป็นสาระสำคัญ ๕ ด้าน คือ ๑) มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา ๒) ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟังเข้าใจ ๓) นำเสนอเนื้อหาและหัวข้อวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ ๔) การตอบคำถามและการสรุปความคิดเห็น และ ๕) การเตรียมความพร้อมของวิทยากร โดยพบว่า

- ระดับดีมาก (ร้อยละ ๔๗.๖) ประกอบด้วย ๑) มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา ๔) การตอบคำถามและการสรุปความคิดเห็น และ ๕) การเตรียมความพร้อมของวิทยากร
- ระดับดี (ร้อยละ ๔๗.๖) คือ ๓) นำเสนอเนื้อหาและหัวข้อให้เป็นที่น่าสนใจ
- ระดับดี (ร้อยละ ๕๗.๑) คือ ๒) ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟังเข้าใจ



๓.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย ทั้งนี้ ควรเพิ่มยกกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงมากกว่านี้ โดยเฉพาะประเด็นที่มีความซับซ้อน เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน