



สรุปผลกิจกรรม

การส่งเสริมและให้ความรู้
แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
สำหรับบุคลากร กษ. ภายใต้อำเภอ
“รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ”

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569
เมื่อวันที่ 24 มี.ค. 69



@ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สารบัญ

	หน้า
๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. สารสำคัญจากการบรรยาย	๒
๓.๑ สถานการณ์และความเสี่ยงการทุจริต	๒
๓.๒ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	๓
๓.๓ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ	๕
๓.๔ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)	๗
๓.๕ กลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ท.	๘
๓.๖ แนวทางการคุ้มครองตนเองของเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีถูกสั่งการให้กระทำการทุจริต	๑๐
๔. แนวทางการปฏิบัติราชการจากประเด็นคำถาม-คำตอบ ด้านการป้องกันการทุจริต	๑๒
๔.๑ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (รถยนต์ราชการ)	๑๒
๔.๒ การใช้ทรัพย์สินโดยผู้ไม่มีอำนาจหน้าที่	๑๒
๔.๓ การใช้ดุลยพินิจระหว่างปฏิบัติราชการ	๑๒
๔.๔ นโยบาย No Gift Policy และข้อจำกัดทางกฎหมาย	๑๒
๔.๕ การให้ของตามประเพณีและข้อพึงระวัง	๑๓
๔.๖ ผลประโยชน์ทับซ้อนกับสิทธิส่วนบุคคล	๑๓
๔.๗ คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๑๓
๔.๘ การบริหารงบประมาณและการใช้ดุลยพินิจ	๑๓
๔.๙ วินัยและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่	๑๓
๕. ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการต่อไป	๑๔
๕.๑ สรุปผลการดำเนินการกิจกรรม	๑๔
๕.๒ ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม	๑๔
๕.๓ แนวทางการดำเนินการต่อไป	๑๔
การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๑๕
ผลการทำแบบทดสอบความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม	๒๐
ภาพกิจกรรม	๒๑

สรุปผลกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
สำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๑๓๔)

และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม

กิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานสำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๑๓๔) พร้อมถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยมีรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว ในฐานะหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิด ซึ่งได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่ถูกต้อง ควบคู่กับการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใสและลดความเสี่ยงจากความผิดพลาด โดยชี้ให้เห็นว่าการทุจริตบางกรณีเกิดจากความไม่รู้หรือไม่เข้าใจในกฎระเบียบ จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องเผชิญความผิดพลาดด้วยตนเอง ทั้งนี้ ความรู้ที่ถูกต้องจะเป็นเสมือน “เกราะคุ้มครอง” ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปลอดภัยจากความเสียหายทางกฎหมาย กิจกรรมครั้งนี้ยังมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริต และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนตัวอย่างกรณีศึกษา และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตีความกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑,๑๓๑ คน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างและยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และวินิจฉัยสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างถูกต้อง รอบคอบ และสอดคล้องกับหลักกฎหมาย

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล อันจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ความรับผิดทางละเมิด และความรับผิดทางอาญาที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่คลาดเคลื่อนจากกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ

๒.๓ เพื่อพัฒนาและสร้างเครือข่ายเจ้าหน้าที่ด้านการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

๒.๔ เพื่อสนับสนุนการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกระทรวงในฐานะหน่วยงานที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและการบริหารราชการที่ตรวจสอบได้

๓. สารสำคัญจากการบรรยาย

การบรรยายให้ความรู้ในกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานสำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยนางสาวทิพากร คำเกิด ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาครัฐ และนายทวีศักดิ์ นันทะพงษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานปราบปรามการทุจริตในรัฐวิสาหกิจ ๑ วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ให้ความรู้ถึงสถานการณ์และลักษณะการทุจริต การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานรัฐ ผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริตและประพฤตินิชอบรวมทั้งหลักการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐซึ่งสรุปผลการบรรยายได้ดังนี้

๓.๑ สถานการณ์และความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑.๑ สถิติการทุจริต

๑) ลักษณะความผิดที่พบได้บ่อย

จากสถิติค่ากล่าวหา ร้องเรียนของหน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่รวบรวมโดยสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่าสถิติค่ากล่าวหา ร้องเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๑๙ เรื่อง, ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘๙๗ เรื่อง และ ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘๗ เรื่อง) แต่ความเสียหายยังคงไม่ลดลง อาจเกิดจากการทุจริตที่มีความซับซ้อนมากขึ้นหรือที่เรียกว่า “การทุจริตเชิงนโยบาย” โดยสามารถจำแนกลักษณะความผิดตามสถิติค่ากล่าวหาได้ดังนี้ ลักษณะความผิดที่เกิดจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริตมากถึงร้อยละ ๖๓.๕๘ การทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ ๑๗.๑๗ การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบ ร้อยละ ๗.๗๖ การเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ร้อยละ ๔.๕๓ และการรั่วรัยผิดปกติ ร้อยละ ๓.๘๔

๒) กลุ่มงานที่มีความเสี่ยงการทุจริตสูงสุด สามารถแบ่งได้ ๔ กลุ่มงาน ตามลำดับดังนี้

๒.๑) ร้อยละ ๒๐.๐๕ ในด้านกระบวนการยุติธรรมและการใช้อำนาจทางกฎหมาย

ลักษณะพฤติกรรม : การใช้อำนาจหน้าที่ในการตั้งเรื่อง หรือประวิงเวลาการอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้

๒.๒) ร้อยละ ๑๑.๑๔ ในด้านที่ดิน

ลักษณะพฤติกรรม : การสวมสิทธิ หรือการปลอมแปลงเอกสารเพื่อโอนกรรมสิทธิ์ ที่ดินของรัฐให้เป็นของเอกชน

๒.๓) ร้อยละ ๑๐.๖๔ ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะพฤติกรรม : การรู้เห็นเป็นใจให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้าบุกรุกเข้ามาถางป่า หรือสร้างสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำพื้นที่ชลประทาน

๒.๔) ร้อยละ ๑๐.๔๕ ในด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

ลักษณะพฤติกรรม : การทุจริตในโครงการก่อสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานระดับท้องถิ่นหรือการจัดหาครุภัณฑ์ทางการแพทย์ของหน่วยงานสาธารณสุข

๓.๑.๒ ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI)

๑) ความสำคัญของ CPI

ดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือ CPI เป็นดัชนีวัดภาพลักษณ์ หรือ การรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI) สำหรับประเทศไทยใช้แหล่งข้อมูลในการประเมิน CPI ทั้งหมด ๙ แหล่งที่เน้นด้านการรับหรือให้สินบน

๑.๑) ความสำคัญต่อประเทศ

ดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือ CPI มีความสำคัญโดยตรงต่อภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศ

๑.๒) ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ชาติ

เนื่องจาก CPI ถือเป็นดัชนีการรับรู้ถึงสถานการณ์การทุจริตที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์และเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มีการบรรจุ CPI เป็นตัวชี้วัดในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ดังนี้

ปี	๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
อันดับ CPI ของประเทศไทย	อันดับ ๕๔ ไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน	อันดับ ๔๓ ไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน	อันดับ ๓๒ ไม่ต่ำกว่า ๖๒ คะแนน	อันดับ ๒๐ ไม่ต่ำกว่า ๗๓ คะแนน

๒) สถิติการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๘

ปี	อันดับ	คะแนน (๑๐๐ คะแนน)
๒๕๖๓	๑๐๔ จาก ๑๘๐	๓๖
๒๕๖๔	๑๑๐ จาก ๑๘๐	๓๕
๒๕๖๕	๑๐๑ จาก ๑๘๐	๓๖
๒๕๖๖	๑๐๘ จาก ๑๘๐	๓๕
๒๕๖๗	๑๐๗ จาก ๑๘๐	๓๔
๒๕๖๘	๑๑๖ จาก ๑๘๒	๓๓

จากสถิติการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๘ พบว่าระดับคะแนน CPI มีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงสถานการณ์การทุจริตในด้านการให้หรือรับสินบนของประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นในทุกปี

๓) ข้อเสนอแนะโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ

- ๓.๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมมีความเป็นอิสระ โปร่งใสและเข้าถึงได้
- ๓.๒) จัดการให้ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการทุจริตเข้าถึงความยุติธรรม
- ๓.๓) ดำเนินการกับการแทรกแซงโดยมิชอบที่มีผลต่อการตัดสินใจทางการเมือง
- ๓.๔) ส่งเสริมให้มีพื้นที่ภาคประชาชนและรายงานการทุจริต
- ๓.๕) เสริมสร้างความโปร่งใสและการกำกับดูแลเกี่ยวกับการบริการสาธารณะและการบริหารการเงินของภาครัฐ
- ๓.๖) ป้องกัน จับกุม และลงโทษการทุจริตขนาดใหญ่ และการไหลเวียนทางการเงินที่ผิดกฎหมาย

๓.๒ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

เป็นมาตรการเชิงนโยบายที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยกำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจลดความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการแผ่นดิน

๓.๒.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ให้ประเทศไทยมีอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อยู่ใน ๒๐ อันดับแรกของโลก ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ภายใต้แผนดังกล่าว ได้กำหนด “กิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ (Big Rock)” ด้านการพัฒนาระบบราชการให้โปร่งใส ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องประกาศนโยบาย No Gift Policy และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการ “ปิดช่องว่างเชิงพฤติกรรม” ที่กฎหมายอาจยังไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะกรณีการรับของขวัญที่มีลักษณะเป็น “สินน้ำใจ” ซึ่งอาจนำไปสู่ความเอนเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาว

๓.๒.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อป้องกันและลดโอกาสในการเกิดการรับสินบนทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ๒) เพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ
- ๓) เพื่อปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส
- ๔) เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติราชการที่ตรวจสอบได้ และยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชน
- ๕) เพื่อสนับสนุนการประเมิน ITA และการยกระดับ CPI ของประเทศ

๓.๒.๓ กลไกการขับเคลื่อนนโยบาย (๓ ป.)

การดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยกลไกสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑) ประกาศ

- ๑.๑) ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานประกาศเจตนารมณ์อย่างเป็นทางการ
- ๑.๒) จัดทำประกาศทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- ๑.๓) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หลัก ป้ายประชาสัมพันธ์ และช่องทางสื่อสารภายในองค์กร

๒) ปลูกจิตสำนึก

- ๒.๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ สื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒) สร้างค่านิยม “ไม่รับ ไม่ให้ ไม่ทนต่อการทุจริต”
- ๒.๓) บูรณาการเข้ากับการอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวินัยข้าราชการ

๓) ประเมิน

- ๓.๑) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูง
- ๓.๒) เปิดเผยผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ
- ๓.๓) นำผลไปใช้ปรับปรุงมาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๓.๒.๔ แนวปฏิบัติและกรอบการพิจารณา

๑) หลักการสำคัญ

- ๑.๑) งดรับของขวัญทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๒) งดให้ของขวัญแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ราชการ
- ๑.๓) หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดข้อครหา

๒) ลักษณะของของขวัญหรือประโยชน์ที่ต้องหลีกเลี่ยง

- ๒.๑) เงินสด เช็ค หรือทรัพย์สินที่มีมูลค่า
- ๒.๒) การบริการ เช่น ที่พัก ตัวเครื่องบิน การเลี้ยงรับรอง
- ๒.๓) สิทธิพิเศษหรือผลประโยชน์แฝง
- ๒.๔) ของขวัญในโอกาสเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือเทศกาล

๓) แนวทางปฏิบัติเมื่อได้รับของขวัญโดยมิได้ร้องขอ

- ๓.๑) ปฏิเสธอย่างสุภาพ หากสามารถดำเนินการได้
- ๓.๒) หากไม่สามารถปฏิเสธได้ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยทันที
- ๓.๓) ดำเนินการตามระเบียบ เช่น ส่งคืน หรือส่งมอบเป็นทรัพย์สินของหน่วยงาน

๓.๒.๕ สรุปพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงหลีกเลี่ยงการกระทำ ดังต่อไปนี้

- ๑) การให้หรือรับของขวัญระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) การเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินเพื่อจัดหาของขวัญ
- ๓) การรับของขวัญหรือประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๔) การรับการอำนวยความสะดวกที่มีมูลค่า เช่น การเลี้ยงรับรอง การเดินทาง
- ๕) การรับของขวัญก่อนหรือหลังการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจตีความได้ว่าเป็นการตอบแทน
- ๖) การละเลยการรายงานกรณีได้รับของขวัญ

๓.๒.๖ บทลงโทษและผลทางวินัย

การฝ่าฝืนนโยบาย No Gift Policy อาจเข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัยฐานประพฤติมิชอบ และหากมีลักษณะเข้าข่ายการรับทรัพย์สินตามกฎหมาย อาจถูกดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายตามมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งกำหนดหลักการว่า “ห้ามรับ เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย”

๓.๓.๑ หลักการตามกฎหมาย

เจ้าพนักงานของรัฐห้ามรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่เป็นกรณีดังต่อไปนี้

- ๑) การรับตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินเดือน ค่าวิทยากร
- ๒) การรับจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติ
- ๓) การรับโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

๓.๓.๒ หลักเกณฑ์การรับโดยธรรมจรรยา**๑) กรณีบุคคลทั่วไป (มิใช่ญาติ)**

- ๑.๑) ต้องเป็นการให้ตามโอกาสอันสมควร เช่น เทศกาลหรือประเพณี
- ๑.๒) ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่
- ๑.๓) มูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท ต่อคน ต่อโอกาส

๒) กรณีญาติ

- ๒.๑) สามารถรับได้ตามความเหมาะสมของฐานะานุรูป คือ การรับในลักษณะที่สอดคล้องกับฐานะ ตำแหน่ง หน้าที่ และกาลเทศะ โดยไม่เกินสมควร ไม่ขัดต่อจารีตประเพณีอันดีงาม และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๒.๒) ไม่กำหนดเพดานมูลค่า แต่ต้องไม่เกินสมควร

๓) กรณีเกินเกณฑ์

๓.๑) ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๓๐ วัน

๓.๒) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้รับไว้เป็นการส่วนบุคคล ส่งคืน หรือให้ตกเป็นของหน่วยงาน

๓.๓.๓ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยมีสาระสำคัญเพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑) มาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดหลักการสำคัญ “ห้ามรับ” ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลภายนอก เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย โดยมีเจตนารมณ์เพื่อป้องกันการแทรกแซงการใช้อำนาจรัฐ และลดความเสี่ยงของการรับสินบน ทั้งนี้ หากฝ่าฝืนจะมีโทษทางอาญาและอาจมีความผิดทางวินัยควบคู่กัน

๒) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นการกำหนดมาตรการเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนในการควบคุมการให้และรับของขวัญภายในระบบราชการ โดยมุ่งเน้นการป้องกันความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่อาจนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ เช่น

๒.๑) ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลในครอบครัวให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

๒.๒) ห้ามผู้บังคับบัญชารับของขวัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๒.๓) ห้ามดำเนินการใด ๆ เพื่อจัดหาของขวัญ เช่น การเรียกรับเงินหรือทรัพย์สิน

๒.๔) ห้ามยินยอมให้บุคคลในครอบครัวรับของขวัญแทนตนจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ราชการ

๓) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๔๐ เป็นแนวทางเชิงวินัยที่เน้นย้ำให้ข้าราชการ “งด” การให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันวัฒนธรรมการให้ของขวัญที่อาจแฝงด้วยการสร้างความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ทั้งนี้ หากฝ่าฝืนถือเป็นความผิดทางวินัยทั้งผู้ให้และผู้รับ

โดยสรุป กฎหมายและระเบียบดังกล่าวมีเป้าหมายร่วมกันในการกำหนด “ขอบเขตที่ชัดเจน” ของการให้และรับของขวัญในภาครัฐ โดยเน้นห้ามให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา ห้ามรับของขวัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา ห้ามเรียกรับหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อจัดหาของขวัญ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ลดแรงกดดันทางสังคมในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในระยะยาว

๓.๓.๔ ความเชื่อมโยงกับนโยบาย No Gift Policy

มาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ “กฎหมายขั้นต่ำ” และ “มาตรฐานเชิงจริยธรรมที่สูงกว่า” โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) มาตรา ๑๒๘ : กรอบกฎหมาย เป็นบทบัญญัติทางกฎหมายที่กำหนด “ข้อห้ามและข้อยกเว้น” อย่างชัดเจน โดยอนุญาตให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ในบางกรณี เช่น การรับโดยธรรมจรรยาไม่เกินวงเงินที่กำหนด ทั้งนี้ มีบทลงโทษทางอาญารองรับในกรณีฝ่าฝืน

๒) No Gift Policy : มาตรฐานทางจริยธรรม เป็นแนวทางเชิงนโยบายที่ยกระดับจากข้อกำหนด โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ “งดรับ” ของขวัญหรือประโยชน์ใด ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่โดยสิ้นเชิง แม้ในกรณีที่กฎหมายอาจอนุญาตให้รับได้ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความคลุมเครือในการใช้ดุลยพินิจ และลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

โดยสรุป มาตรา ๑๒๘ จะเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ในบางกรณีตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในทางปฏิบัติ ควรยึดถือแนวทางตามนโยบาย No Gift Policy เป็นหลัก โดยใช้หลัก “งดรับ” เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านกฎหมาย วินัย และจริยธรรม ตลอดจนลดข้อครหาและเสริมสร้างภาพลักษณ์ความโปร่งใสขององค์กร ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นหรือไม่สามารถหลีกเลี่ยงการรับได้ ควรดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงความโปร่งใสและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง

๓.๓.๕ บทลงโทษและแนวทางป้องกันตนเอง

๑) **บทลงโทษ** การฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มีบทกำหนดโทษทางอาญา ได้แก่ จำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และอาจมีความผิดทางวินัยควบคู่กัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะและความร้ายแรงของพฤติการณ์

๒) **แนวทางป้องกันตนเอง** เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการกระทำความผิด เจ้าหน้าที่ของรัฐควรปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้

๒.๑) ประเมินความเสี่ยงและความเหมาะสมก่อนการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทุกครั้ง โดยพิจารณาถึงความเกี่ยวข้องกับหน้าที่และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

๒.๓) หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดข้อครหา หรือถูกมองว่าเป็นการรับผลประโยชน์แฝงจากการปฏิบัติหน้าที่

๒.๔) รายงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยทันทีเมื่อมีข้อสงสัยหรือไม่สามารถวินิจฉัยได้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๕) จัดทำหลักฐานหรือหนังสือชี้แจงประกอบในกรณีจำเป็น เพื่อยืนยันความบริสุทธิ์ใจ และใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในภายหลัง

๓.๓.๖ ข้อพึงระวังในการปฏิบัติหน้าที่

ในการปฏิบัติหน้าที่ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจนว่าการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายอนุญาตหรือไม่ ควรยึดหลัก “ไม่รับ” เป็นแนวทางเบื้องต้น หรือ “รายงานไว้ก่อน” ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาว่ากระทำการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภายหลัง และเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

๓.๔ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)

๓.๔.๑ นิยามและสาระสำคัญ

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมี “ผลประโยชน์ส่วนตน” เข้าไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องยึด “ประโยชน์ส่วนรวม” เป็นหลัก ส่งผลให้การใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจอาจขาดความเป็นกลาง หรือเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการบั่นทอนความสุจริต โปร่งใส และความน่าเชื่อถือของภาครัฐ

๓.๔.๒ รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนที่พบบ่อย

- ๑) การรับผลประโยชน์ เช่น ของขวัญ เงิน สินบน หรือการเลี้ยงรับรองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๒) การเป็นคู่สัญญากับตนเองหรือเครือญาติ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทของตนหรือพวกพ้อง
- ๓) การทำงานภายหลังพ้นจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่เดิม (ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด)

- ๔) การทำงานพิเศษที่ทับซ้อนกับหน้าที่ราชการ
- ๕) การนำข้อมูลภายในของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๖) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- ๗) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ทางการเมือง
- ๘) การเอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง
- ๙) การใช้อิทธิพลแทรกแซงการตัดสินใจของผู้อื่น
- ๑๐) การรับบริการหรือสิทธิประโยชน์แฝง เช่น ที่พัก การเดินทาง หรือการอำนวยความสะดวก

โดยไม่เหมาะสม

๓.๔.๓ กรณีศึกษา (การใช้ทรัพย์สินราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว)

กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐนำรถยนต์ราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว เช่น ใช้รับ-ส่งบุคคลในครอบครัว ใช้เดินทางส่วนตัว หรือใช้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนานโดยมิได้เกี่ยวข้องกับภารกิจของทางราชการ ถือเป็นการใช้ทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตน อันเป็นพฤติการณ์ของผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน และก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ พฤติการณ์ดังกล่าวเข้าข่ายความผิดฐานใช้อำนาจหน้าที่โดยทุจริต (มาตรา ๑๕๑) สำหรับผู้กระทำโดยตรง และในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาทราบหรือควรทราบแต่ไม่ดำเนินการแก้ไขหรือปล่อยปละละเลย อาจเข้าข่ายความผิดฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา ๑๕๗) ด้วย

ข้อพึงระวัง : เจ้าหน้าที่ของรัฐควรใช้ทรัพย์สินของราชการเฉพาะเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น และหลีกเลี่ยงการนำไปใช้ในกิจส่วนตัวไม่ว่ากรณีใด ๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรกำกับดูแลอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการเกิดพฤติการณ์ที่อาจเข้าข่ายทุจริตและสร้างความเสียหายต่อหน่วยงานในภาพรวม

๓.๔.๔ มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนควรดำเนินการควบคู่ทั้งด้านกฎหมายและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ “งดรับ” ของขวัญหรือประโยชน์ใด ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นกลไกสำคัญในการลดความเสี่ยงตั้งแต่ต้นทาง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสังคมต่อการบริหารราชการอย่างยั่งยืน

๓.๕ กลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ท.

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักของฝ่ายบริหารในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว ผ่านกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง การไต่สวน และการเสนอความเห็นเพื่อดำเนินการทางวินัยและทางอาญาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓.๕.๑ นิยามที่เกี่ยวข้อง

๑) การทุจริต หมายถึง การประทุพทิศู้ คดโกง หรือการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๒) การทุจริตในภาครัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตต่อหน้าที่หรือประทุพติมิชอบในการปฏิบัติราชการ อันส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะและความเชื่อมั่นของประชาชน

๓) การทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น รวมถึงการแสดงตนว่ามีอำนาจหน้าที่ทั้งที่ไม่มี เพื่อแสวงหาผลประโยชน์

๔) ประทุพติมิชอบ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐใช้อำนาจในตำแหน่งหรือกระทำการอื่น ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ หรือวินัยราชการ แม้ไม่ถึงขั้นทุจริต แต่ส่งผลเสียต่อระบบราชการและมาตรฐานจริยธรรมของรัฐ

๓.๕.๒ แนวคิดและรูปแบบของการทุจริต

การทุจริตมีพัฒนาการจากระดับบุคคลไปสู่ระดับโครงสร้าง โดยเริ่มจากการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ ต่อมาพัฒนาเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และในระดับสูงสุดคือการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งอาศัยกลไกทางกฎหมายหรืออำนาจรัฐในการเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มบุคคล

การทุจริตสามารถจำแนกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ การทุจริตสี่ดำที่สังคมไม่ยอมรับอย่างชัดเจน การทุจริตสี่เทาที่มีความคลุมเครือ และการทุจริตสี่ขาวที่สังคมบางส่วนยอมรับได้ ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการสร้างมาตรฐานจริยธรรมร่วมกัน

สาเหตุสำคัญของการทุจริต ได้แก่ ความโลภ โอกาสจากช่องว่างของระบบ การขาดจริยธรรม และแรงจูงใจที่เห็นว่าผลประโยชน์คุ้มค่างับความเสี่ยง โดยรูปแบบที่พบได้บ่อย เช่น การยกยอกทรัพย์สินของรัฐ การเบิกจ่ายเท็จ การเรียกรับสินบน และการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

๓.๕.๓ ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นกลไกของฝ่ายบริหารที่มีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบและปราบปรามการทุจริตในระดับปฏิบัติการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี และทำงานเชื่อมโยงกับสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการรับเรื่องร้องเรียน กระบวนการดำเนินงานเริ่มจากการที่สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาเรื่องร้องเรียนและส่งต่อคดีให้สำนักงาน ป.ป.ท. ในกรณีที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึงการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานด้านการปราบปรามการทุจริตของรัฐ

๓.๕.๔ องค์ประกอบในการพิจารณาความผิด

การพิจารณาความผิดด้านการทุจริตจะพิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของสถานะ อำนาจหน้าที่ และพฤติการณ์ของผู้กระทำ โดยเฉพาะ “เจตนา” ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นเข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤตินิมิชอบ นอกจากนี้ ยังพิจารณาถึงระดับประสพการณ์และความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ย่อมถูกคาดหวังให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมากกว่า จึงมีความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น

๓.๕.๕ กระบวนการตรวจสอบและดำเนินการ

กระบวนการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ท. มีลักษณะเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นระบบ เริ่มจากการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยการรวบรวมพยานหลักฐานและลงพื้นที่ตรวจสอบ เพื่อประเมินว่ามีมูลเพียงพอหรือไม่ หากพบว่ามีมูล จะเข้าสู่ขั้นตอนการไต่สวนข้อเท็จจริง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมาย และเมื่อได้ข้อยุติ จะเสนอผลการวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. เพื่อพิจารณาสั่งการ ในกรณีที่พบการกระทำความผิด จะมีการส่งเรื่องให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการทางวินัย และส่งพนักงานอัยการเพื่อดำเนินคดีอาญาต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป

๓.๕.๖ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ท. อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายสำคัญหลายฉบับ ซึ่งเป็นฐานอำนาจในการตรวจสอบและดำเนินคดี ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงประมวลกฎหมายอาญา และระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ท. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการไต่สวน พ.ศ. ๒๕๖๘ กฎหมายและระเบียบดังกล่าวทำหน้าที่กำหนดทั้งอำนาจหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินงาน และบทลงโทษ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๓.๕.๗ บทกำหนดโทษทางวินัย

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการทุจริตจะต้องรับผิดชอบทั้งทางอาญาและทางวินัย โดยในส่วนของวินัย ถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พฤติการณ์ที่เข้าข่ายความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ การทุจริตต่อหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่ การประพฤติเสื่อมเสียอย่างร้ายแรง และการกระทำความผิดทางอาญา โดยมีบทลงโทษสูงสุดคือ “ปลดออก” และ “ไล่ออก” ซึ่งในกรณีทุจริตต่อหน้าที่จะไม่สามารถกลับเข้ารับราชการได้อีก อันเป็นมาตรการสำคัญในการรักษามาตรฐานจริยธรรมของภาครัฐ

๓.๕.๘ กรณีศึกษา : การทุจริตโครงการอบรมสุขภาพ

กรณีการทุจริตในโครงการจัดอบรมสุขภาพในหลายพื้นที่ของจังหวัดนครราชสีมา เป็นตัวอย่างของการทุจริตเชิงระบบที่มีความซับซ้อน โดยมีการปลอมแปลงเอกสาร อ้างอิงสถานที่จัดงานที่ไม่เกิดขึ้นจริง ใช้รายชื่อบุคคลโดยมิชอบ รวมถึงการนำรายชื่อผู้เสียชีวิตมาแอบอ้างเพื่อเบิกงบประมาณ

จากการตรวจสอบพบความผิดปกติทั้งในด้านเอกสาร พยานบุคคล และเส้นทางการเงิน ซึ่งเชื่อมโยงไปยังผู้เกี่ยวข้องหลายระดับ ส่งผลให้ผู้กระทำผิดต้องรับโทษทั้งทางอาญาตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายอาญา และความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของกลไกการตรวจสอบที่มีความเข้มงวดมากยิ่งขึ้น โดยมีการบูรณาการเครื่องมือทางกฎหมาย เช่น การติดตามเส้นทางการเงินและมาตรการยึดทรัพย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

โดยสรุป การดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ท. มิได้มุ่งเน้นเพียงการปราบปรามการทุจริตภายหลังการเกิดเหตุเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการป้องกันเชิงระบบ การเสริมสร้างวินัย และการยกระดับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อสร้างระบบราชการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยั่งยืนในระยะยาว

๓.๖ แนวทางการคุ้มครองตนเองของเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีถูกสั่งการให้กระทำการทุจริต

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยจากความเสียหายทางกฎหมายและวินัย กฎหมายได้กำหนดแนวทางคุ้มครองในกรณีที่ถูผู้บังคับบัญชาสั่งการให้กระทำการที่อาจเข้าข่ายทุจริต โดยสามารถสรุปแนวทางเชิงระบบและเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

๓.๖.๑ หลักเกณฑ์การไม่ต้องรับโทษกรณีปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ตามมาตรา ๑๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้เจ้าพนักงานของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด เนื่องจากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จะไม่ต้องรับโทษ หากได้แสดงให้เห็นถึงความไม่เห็นด้วยและดำเนินการอย่างเหมาะสมตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

แนวทางสำคัญ ได้แก่

- ๑) จัดทำหนังสือโต้แย้งคำสั่ง โดยระบุเหตุผลทางกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน
- ๒) ขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาใหม่อย่างรอบคอบ
- ๓) ขอให้ผู้บังคับบัญชายืนยันคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันการสั่งการ
- ๔) แจ้งเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้มีการดำเนินการตามคำสั่งนั้น

การดำเนินการดังกล่าวถือเป็น “เงื่อนไขสำคัญ” ที่แสดงถึงความบริสุทธิ์ใจ และเป็นหลักฐานในการป้องกันความรับผิดในภายหลัง

๓.๖.๒ แนวทางการดำเนินการเพื่อคุ้มครองตนเองในทางปฏิบัติ

ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับ “การสร้างหลักฐาน” และ “การยึดระเบียบเป็นที่ตั้ง” ควบคู่กัน โดยเฉพาะในกรณีคำสั่งด้วยวาจา ซึ่งแม้จะมีผลในทางปกครอง แต่มีความเสี่ยงสูงในการพิสูจน์ข้อเท็จจริง

แนวทางที่ควรปฏิบัติ ได้แก่

๑) จัดทำบันทึกข้อความหรือรายงานภายใน ระบุรายละเอียดคำสั่ง เช่น วัน เวลา เนื้อหาคำสั่ง และผู้สั่งการ

๒) ยืนยันคำสั่งด้วยหนังสือหรือช่องทางทางราชการ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

๓) หลีกเลี่ยงการลงนามในเอกสารที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือมีข้อสงสัยโดยไม่มีหลักฐานประกอบ

๔) ปกษาหน่วยงานด้านกฎหมายหรือผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงขึ้น เพื่อขอความเห็นเพิ่มเติม

๕) ยึดหลัก “ไม่ปฏิบัติทันทีเมื่อมีข้อสงสัย” แต่ให้ตรวจสอบก่อนทุกครั้ง

ทั้งนี้ การอ้างว่า “ปฏิบัติตามคำสั่ง” เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอในการป้องกันความผิด หากไม่มีหลักฐานหรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสม

๓.๖.๓ หลักเกณฑ์การกันตัวไว้เป็นพยาน

ตามมาตรา ๑๓๕ และมาตรา ๑๓๖ กำหนดให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด สามารถได้รับการพิจารณา “กันตัวไว้เป็นพยาน” หากให้ความร่วมมือกับกระบวนการตรวจสอบ และไม่ใช้ผู้กระทำความผิดหลัก เจื่อนไขสำคัญ ได้แก่

๑) ให้ถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนสอบสวน

๒) แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด

๓) ให้ข้อมูลสำคัญที่สามารถใช้ในการวินิจฉัยหรือชี้มูลความผิดของผู้เกี่ยวข้องรายอื่น

การกันตัวไว้เป็นพยานเป็นกลไกที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเปิดเผยข้อเท็จจริง เพื่อให้สามารถดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดตัวการหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖.๔ สิทธิและความคุ้มครองของผู้ได้รับการกันตัวเป็นพยาน

บุคคลที่ได้รับการกันตัวไว้เป็นพยานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในหลายด้าน เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลได้โดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบต่อนตนเอง ได้แก่

๑) ได้รับการยกเว้นการดำเนินคดีทั้งทางอาญาและทางวินัย

๒) ได้รับความช่วยเหลือและการคุ้มครองจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

๓) ได้รับการคุ้มครองสิทธิในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การไม่ถูกกักขัง การคงสิทธิในการเลื่อน

ขึ้นเงินเดือน

๔) ได้รับการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสิทธิประโยชน์อื่นตามความเหมาะสม

สิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกับกระบวนการยุติธรรมอย่างเต็มที่

๓.๖.๕ เงื่อนไขการสิ้นสุดสิทธิความคุ้มครอง

แม้กฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่พยาน แต่สิทธิดังกล่าวอาจสิ้นสุดลง หากปรากฏว่าผู้ได้รับการกันตัว ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขที่กำหนด ให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือกับกระบวนการสอบสวน มีพฤติการณ์เป็นตัวการหลัก หรือมีบทบาทสำคัญในลักษณะร้ายแรง การพิจารณาสิ้นสุดสิทธิจะคำนึงถึงพฤติการณ์โดยรวมและความเหมาะสมเป็นสำคัญ

โดยสรุป แนวทางการป้องกันตนเองในกรณีถูกสั่งการให้กระทำการทุจริต ควรยึดหลัก “รู้เท่าทันคำสั่ง มีหลักฐาน กล่าวรายงาน” โดยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายโดยทันที แต่ต้องดำเนินการตรวจสอบโต้แย้ง และบันทึกหลักฐานอย่างเป็นระบบ การใช้สิทธิตามกฎหมายอย่างถูกต้อง จะช่วยลดความเสี่ยงทั้งในด้านอาญา วินัย และจริยธรรม พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และไม่ยอมรับการทุจริตในทุกรูปแบบ

๔. แนวทางการปฏิบัติราชการจากประเด็นคำถาม-คำตอบ ด้านการป้องกันการทุจริต

๔.๑ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (รถยนต์ราชการ)

คำถาม : การนำรถยนต์ส่วนบุคคลหรือรถประจำตำแหน่งไปใช้ในกิจการส่วนตัว เช่น รับ-ส่งบุตร หรือท่องเที่ยว ผิดหรือไม่?

คำตอบ : รถยนต์ส่วนบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกิจการราชการเท่านั้น การนำไปใช้ส่วนตัวถือเป็นการใช้ทรัพย์สินของรัฐโดยมิชอบ เข้าข่ายความผิดตามกฎหมายอาญา (มาตรา ๑๕๑) ซึ่งมีโทษร้ายแรง รวมถึงมีความผิดทางวินัยด้วย สำหรับรถประจำตำแหน่ง แม้จะมีความยืดหยุ่นมากกว่า แต่ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด หากนำไปใช้เกินขอบเขต ก็อาจเข้าข่ายความผิดได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) แยก “การใช้เพื่อราชการ” และ “การใช้ส่วนตัว” ให้ชัดเจน
- ๒) ศึกษาระเบียบการใช้รถของหน่วยงานอย่างละเอียด
- ๓) หลีกเลี่ยงการใช้ในลักษณะที่ไม่สามารถอธิบายต่อสาธารณชนได้
- ๔) หากมีข้อสงสัย ควรขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๒ การใช้ทรัพย์สินโดยผู้ไม่มีอำนาจหน้าที่

คำถาม : หากเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีหน้าที่ซึ่งบรรณารถราชการไปใช้เองจนเกิดอุบัติเหตุ ใครต้องรับผิดชอบ?

คำตอบ : ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นทั้ง “ผู้ใช้” และ “ผู้อนุญาต” เนื่องจากการใช้ทรัพย์สินของรัฐโดยไม่ชอบ ผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบในความเสียหาย ขณะที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดูแลทรัพย์สินที่ปล่อยปละละเลยก็มีความผิดเช่นกัน ทั้งทางละเมิด วินัย และอาจรวมถึงความผิดทางอาญา

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) กำหนดผู้รับผิดชอบทรัพย์สินให้ชัดเจน
- ๒) ควบคุมกุญแจและการเบิกใช้รถอย่างเป็นระบบ
- ๓) ห้ามอนุญาตด้วยความเกรงใจหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

๔.๓ การใช้ดุลยพินิจระหว่างปฏิบัติราชการ

คำถาม : การแวะร้านกาแฟระหว่างเดินทางไปราชการ ผิดหรือไม่?

คำตอบ : ไม่ถือเป็นความผิด หากเป็นการแวะในเส้นทางปกติ ไม่ออกนอกเส้นทาง และไม่กระทบต่อภารกิจราชการ แต่หากมีเจตนาเบี่ยงเบนเส้นทางเพื่อประโยชน์ส่วนตัว อาจถูกตีความว่าใช้ทรัพยากรของรัฐโดยไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ:

- ๑) ใช้หลัก “จำเป็น เหมาะสม ไม่กระทบงาน”
- ๒) หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจถูกตั้งข้อสงสัย
- ๓) ตระหนักว่าการกระทำเล็กน้อยอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร

๔.๔ นโยบาย No Gift Policy และข้อจำกัดทางกฎหมาย

คำถาม : การมอบของขวัญมูลค่าสูงให้ผู้บริหารที่มารับตำแหน่งใหม่ ผิดหรือไม่?

คำตอบ : ถือว่าขัดต่อนโยบาย No Gift Policy ซึ่งกำหนดให้ “งดรับ-งดให้” ของขวัญจากการปฏิบัติหน้าที่ และหากมีมูลค่าเกินเกณฑ์ (เช่น ๓,๐๐๐ บาท) อาจเข้าข่ายความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ซึ่งมีโทษทางอาญา

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) ใช้การแสดงความยินดีในรูปแบบที่ไม่ใช่ทรัพย์สิน เช่น คำอวยพร
- ๒) สื่อสารนโยบาย “ไม่รับของขวัญ” ให้ชัดเจนในองค์กร
- ๓) ปฏิเสธของขวัญอย่างสุภาพและมีหลักฐาน

๔.๕ การให้ของตามประเพณีและข้อพึงระวัง

คำถาม : การให้ของในกิจกรรมรดน้ำดำหัว ผิดหรือไม่?

คำตอบ : สามารถทำได้ หากเป็นการให้ตามประเพณีโดยทั่วไป ไม่เจาะจง และไม่มีผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ ต้องระวังไม่ให้ขัดต่อมติคณะรัฐมนตรีที่ห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) ให้ในเชิงสัญลักษณ์ มูลค่าไม่สูง
- ๒) หลีกเลี่ยงการให้ในลักษณะที่อาจถูกตีความว่า “หวังผลตอบแทน”

๔.๖ ผลประโยชน์ทับซ้อนกับสิทธิส่วนบุคคล

คำถาม : ข้าราชการที่เป็นเกษตรกรสามารถรับเงินเยียวยาได้หรือไม่?

คำตอบ : สามารถทำได้ หากมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ในฐานะ “เกษตรกร” แต่ต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนไปแทรกแซงหรือเอื้อประโยชน์

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) แยกบทบาท “เจ้าหน้าที่รัฐ” กับ “บุคคลทั่วไป” อย่างชัดเจน
- ๒) หลีกเลี่ยงการมีส่วนในกระบวนการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
- ๓) เปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใส

๔.๗ คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำถาม : หากถูกสั่งให้เบิกงบประมาณเท็จ หรือตรวจรับงานโดยไม่ได้ตรวจจริง ควรทำอย่างไร?

คำตอบ : เจ้าหน้าที่มีสิทธิและหน้าที่ในการปฏิเสธคำสั่งที่ไม่ชอบ โดยควรดำเนินการ เช่น ทำหนังสือโต้แย้งขอให้ยืนยันคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน ๓๐ วัน เพื่อใช้เป็นหลักฐานคุ้มครองตนเอง

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) ไม่ลงนามในเอกสารที่ไม่ถูกต้อง
- ๒) จัดทำบันทึกข้อความยืนยันคำสั่งทุกครั้ง
- ๓) ใช้กฎหมายเป็น “เกราะคุ้มกัน” ไม่ใช่ “คำสั่ง”

๔.๘ การบริหารงบประมาณและการใช้ดุลยพินิจ

คำถาม : การนำเงินค่าอาหารที่เหลือไปใช้ในกิจกรรมอื่น ผิดหรือไม่?

คำตอบ : ไม่ผิด หากยังอยู่ในกรอบงบประมาณและเป็นไปตามระเบียบ เช่น การถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายในโครงการ แต่ต้องไม่เป็นการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) ตรวจสอบระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ
- ๒) บันทึกการใช้จ่ายให้โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓) ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก

๔.๙ วินัยและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

คำถาม : การทำธุระส่วนตัวในเวลาราชการ ถือเป็นการทุจริตหรือไม่?

คำตอบ : ไม่ใช่การทุจริตโดยตรง แต่เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยฐานประพฤติมิชอบ และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร

ข้อเสนอแนะ :

- ๑) ปฏิบัติงานเต็มเวลาและรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๒) หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ลดความน่าเชื่อถือขององค์กร

๕. ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการต่อไป

๕.๑ สรุปผลการดำเนินกิจกรรม

จากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานสำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น

การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ควบคู่กับการยกกรณีศึกษาและการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ได้ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันเป็นการสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

๕.๒ ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

จากการวิเคราะห์ประเด็นคำถาม-คำตอบและข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม พบว่ายังคงมีบางประเด็นที่บุคลากรอาจขาดความมั่นใจในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่อาจไม่สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบ และการพิจารณาการรับหรือให้ของขวัญตามโอกาส ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกและการมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๕.๓ แนวทางการดำเนินการต่อไป

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เห็นควรกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๕.๓.๑ ส่งเสริมและผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดนำแนวทางตามนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และมาตรการป้องกันการผลประโยชน์ทับซ้อนไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติภายในหน่วยงาน และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๕.๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรม การเรียนรู้จากกรณีศึกษา และการจำลองสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

๕.๓.๓ จัดให้มีกลไกหรือช่องทางให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ระเบียบ และจริยธรรม รวมทั้งระบบแจ้งเตือนความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมั่นใจ

๕.๓.๔ ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริต โดยดำเนินการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รณรงค์เผยแพร่ความรู้ และยกย่องเชิดชูบุคลากรหรือหน่วยงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๕.๓.๕ กำหนดให้มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับตัวชี้วัดตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๓.๖ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการป้องกันการทุจริตในระดับหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการเฝ้าระวัง ให้คำแนะนำ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป การดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความรู้และทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร ซึ่งควรได้รับการต่อยอดสู่การพัฒนาเชิงระบบและเชิงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ไม่ยอมรับการทุจริต และสามารถตรวจสอบได้ในทุกระดับ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมิน ITA และภาพลักษณ์ของกระทรวงในระยะยาวอย่างยั่งยืน

**การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้
แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน สำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๓๑ คน
ทั้งนี้ ได้รับแบบประเมินความพึงพอใจกลับคืนจำนวน ๕๒๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๐ ของจำนวนผู้เข้าร่วม
กิจกรรมทั้งหมด โดยแบ่งการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อกิจกรรม

ประกอบด้วย ด้านกระบวนการขั้นตอนและเนื้อหาในการบรรยายให้ความรู้ ด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ
ด้านคุณภาพของการบรรยาย และความพึงพอใจในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์ หรือร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและค่าเปอร์เซ็นต์ หรือค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๑๙	๒๒.๕๘
หญิง	๔๐๘	๗๗.๔๒
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๘	๑.๕๒
ระหว่าง ๒๕ ถึง ๓๔ ปี	๑๑๓	๒๑.๔๔
ระหว่าง ๓๕ ถึง ๔๔ ปี	๑๗๙	๓๓.๙๗
ระหว่าง ๔๕ ถึง ๕๔ ปี	๑๗๑	๓๒.๔๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป	๕๖	๑๐.๖๓
๓. อาชีพ		
ข้าราชการ	๓๓๕	๖๓.๕๗
พนักงานราชการ	๑๕๒	๒๘.๘๔
ลูกจ้างประจำ	๘	๑.๕๒
อื่น ๆ	๓๒	๖.๐๗

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๔. อายุราชการ		
ไม่เกิน ๑ ปี	๔๘	๙.๑๑
มากกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี	๗๖	๑๔.๔๒
มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี	๔๐	๗.๕๙
มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๓๖๓	๖๘.๘๘
๕. หน่วยงานที่สังกัด		
หน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๒๗	๖๒.๐๕
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง)	๗๐	๑๓.๒๘
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนภูมิภาค)	๑๒๓	๒๓.๓๔
สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๗	๑.๓๓
รวม	๕๒๗	๑๐๐.๐๐

จากข้อมูลตารางที่ ๑ สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด ๕๒๗ คน ได้ดังนี้

๑. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๒ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘

๒. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๕ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๗ รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ ๔๕ - ๕๔ ปี จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๕ ช่วงอายุ ๒๕ - ๓๔ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๔ ช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๓ และช่วงอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒

๓. อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๓๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๗ รองลงมา ได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๔ อาชีพอื่น ๆ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๗ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒

๔. อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๘ รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๒ ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน ๑ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๑ และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๙

๕. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๓๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๕ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนภูมิภาค) จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๔ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๘ และสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๓

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อกิจกรรม

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานสำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับที่ ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย

ระดับที่ ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก

ระดับที่ ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง พึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง พึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๒ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อกิจกรรม

ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. ด้านกระบวนการขั้นตอนและเนื้อหาในการบรรยายให้ความรู้						๔.๖๑	๐.๕๕	มากที่สุด
๑.๑ เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม	๖๓.๓๘	๓๕.๖๗	๐.๗๖	๐.๑๙	๐.๐๐	๔.๖๒	๐.๕๑	มากที่สุด
๑.๒ วิทยากรมีเทคนิค/วิธีการและการเรียงลำดับเนื้อหาในการถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน	๖๔.๙๐	๓๓.๕๙	๑.๑๔	๐.๓๘	๐.๐๐	๔.๖๓	๐.๕๓	มากที่สุด
๑.๓ เอกสารประกอบการบรรยาย	๖๐.๗๒	๓๕.๔๘	๓.๐๔	๐.๗๖	๐.๐๐	๔.๕๖	๐.๕๙	มากที่สุด
๑.๔ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตอบข้อซักถาม	๖๘.๘๘	๒๙.๒๒	๑.๗๑	๐.๑๙	๐.๐๐	๔.๖๗	๐.๕๒	มากที่สุด
๑.๕ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	๕๙.๕๘	๓๖.๔๓	๓.๔๒	๐.๓๘	๐.๑๙	๔.๕๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๒. ด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ						๔.๕๕	๐.๕๖	มากที่สุด
๒.๑ เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและบริการรวดเร็ว	๕๓.๗๐	๔๓.๖๔	๒.๒๘	๐.๓๘	๐.๐๐	๔.๕๑	๐.๕๖	มากที่สุด

ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๒.๒ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และตอบข้อซักถาม	๖๐.๓๔	๓๖.๖๒	๒.๘๕	๐.๑๙	๐.๐๐	๔.๕๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๒.๓ การดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน	๕๘.๔๔	๓๘.๙๐	๒.๔๗	๐.๑๙	๐.๐๐	๔.๕๖	๐.๕๖	มากที่สุด
๓. ด้านคุณภาพของการบรรยาย						๔.๕๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการป้องกันการทุจริต ก่อน การอบรมให้ความรู้	๖๑.๒๙	๓๑.๕๐	๕.๘๘	๑.๑๔	๐.๑๙	๔.๕๓	๐.๖๘	มากที่สุด
๓.๒ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการป้องกันการทุจริต หลัง การอบรมให้ความรู้	๖๒.๐๕	๓๕.๒๙	๒.๖๖	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๙	๐.๕๔	มากที่สุด
๓.๓ สามารถนำความรู้จากกิจกรรมไปปรับใช้ในการทำงานจริง เพื่อลดความเสี่ยงการทุจริต	๖๒.๒๔	๓๖.๖๒	๑.๑๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๑	๐.๕๑	มากที่สุด
ความพึงพอใจในภาพรวมที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	๖๒.๐๕	๓๕.๑๐	๒.๖๖	๐.๑๙	๐.๐๐	๔.๕๙	๐.๕๕	มากที่สุด

สรุปผลความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ ได้ดังนี้

๑. ภาพรวมความพึงพอใจ

จากข้อมูลในตารางที่ ๒ พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความพึงพอใจรายด้าน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการขั้นตอนและเนื้อหาในการบรรยายให้ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ๔.๖๑ รองลงมาคือด้านคุณภาพของการบรรยาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ ตามลำดับ โดยทุกด้านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๓. ประเด็นความพึงพอใจที่มีระดับสูง

ในด้านกระบวนการและเนื้อหา พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตอบข้อซักถาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ รองลงมา ได้แก่ ความชัดเจนในการถ่ายทอดของวิทยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ และความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการออกแบบกิจกรรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้

๔. ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

สำหรับด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ พบว่า แม้จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยเฉพาะด้านการประสานงานและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ และการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย จึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงในด้านการอำนวยความสะดวกและการให้บริการ เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

๕. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และการนำไปใช้

ในด้านคุณภาพของการบรรยาย พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการทุจริตเพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลของกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

๖. สรุปผลการประเมิน

จากผลการประเมินความพึงพอใจในทุกมิติ พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงาน เนื้อหาการบรรยาย การให้บริการ และผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ ๓ : ความเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑. ด้านคุณภาพเนื้อหาและการถ่ายทอดความรู้

ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เนื้อหาการบรรยายมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการยกตัวอย่างกรณีศึกษา ซึ่งช่วยให้เห็นภาพและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ทั้งนี้ มีข้อเสนอให้เพิ่มจำนวนตัวอย่างกรณีศึกษาให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านวิทยากรและการบรรยาย

ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อวิทยากรในระดับสูง โดยเห็นว่าวิทยากรมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอด อธิบายได้ชัดเจน และสามารถตอบข้อซักถามได้อย่างตรงประเด็น อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอให้เพิ่มเติมคำแนะนำในมุมมองที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้จริงภายใต้ข้อจำกัดของอำนาจหน้าที่

๓. ด้านรูปแบบและการจัดกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมเห็นว่ากิจกรรมมีรูปแบบที่เหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งนี้ มีข้อเสนอให้เพิ่มระยะเวลาและความถี่ในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น

๔. ด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็มีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในกรณีที่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา จึงมีข้อเสนอให้เน้นแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้จริง

๕. ด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร

ผู้เข้าร่วมบางส่วนมีข้อเสนอแนะว่า แม้ผู้จัดได้แจ้งกำหนดการล่วงหน้าแล้ว แต่ควรเสริมการสื่อสารภายในหน่วยงาน พร้อมจัดส่งหนังสือแจ้งเวียนและเอกสารประกอบการอบรมล่วงหน้า เพื่อให้การเตรียมความพร้อมเป็นไปอย่างทั่วถึง เนื่องจากบางหน่วยงานได้รับข้อมูลในระยะเวลากระชั้นชิดก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

๖. ด้านสื่อและเอกสารประกอบการอบรม

ผู้เข้าร่วมเสนอให้จัดทำเอกสารประกอบการอบรมล่วงหน้า รวมถึงสื่อสรุปองค์ความรู้ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น สรุปย่อหรือสื่อรูปแบบอินโฟกราฟิก/การ์ตูน เพื่อใช้ในการทบทวนและถ่ายทอดต่อ

๗. ด้านระบบและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม

มีข้อเสนอให้ปรับปรุงระบบการประชุมออนไลน์ให้มีความเสถียรมากขึ้น เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในภาพรวม

ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และขยายการอบรมให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งเพิ่มกิจกรรมเชิงใจ เช่น การมอบรางวัล หรือการสร้างช่องทางในการแจ้งเบาะแสการทุจริตที่เหมาะสม

**ผลการทำแบบทดสอบความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วม
กิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
สำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน สำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการทำแบบทดสอบความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๓๑ คน โดยได้รับแบบทดสอบความเข้าใจก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-Test) จำนวน ๘๐๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๕ ของจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด และได้รับแบบทดสอบความเข้าใจหลังเข้าร่วมกิจกรรม (Post-Test) จำนวน ๖๕๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๕ ของจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด โดยแบบทดสอบดังกล่าวจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เพื่อใช้ในการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยสามารถสรุปผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมได้ดังนี้

แบบทดสอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนต่ำที่สุด	คะแนนสูงที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ค่ามัธยฐาน
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	๑๐	๐	๑๐	๕.๖๑	๖
หลังเข้าร่วมกิจกรรม	๑๐	๓	๑๐	๙.๓๘	๑๐

สรุปผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

๑. ระดับความรู้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

จากข้อมูลในตารางพบว่า ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ทำแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๖๑ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐ และมีค่ามัธยฐานเท่ากับ ๖ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

๒. ระดับความรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรม

ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ผู้ทำแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น ๙.๓๘ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐ และมีค่ามัธยฐานเท่ากับ ๑๐ คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง

๓. การเปลี่ยนแปลงของระดับความรู้ความเข้าใจ

เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ผู้ทำแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓.๗๗ คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๐ นอกจากนี้ คะแนนต่ำสุดภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นจาก ๐ คะแนน เป็น ๓ คะแนน สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมที่เพิ่มมากขึ้น

๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ” สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความรู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

ภาพกิจกรรมการส่งเสริมและให้ความรู้แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
สำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อ “รู้เท่าทันการทุจริตในภาครัฐ”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙





ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ช่องทางการติดต่อ

Phone 0 2629 9663

Website www.moac.go.th/anticorruption

Email anticor.moac@outlook.com

Social Media @ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Address ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
อาคาร 2 ชั้น 4 เลขที่ 3
ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
