

องค์ความรู้ (Watch and Voice) การเฝ้าระวังการทุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



คำนำ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้มีการศึกษาพิจารณาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้ ๑.นโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓.แผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และ ๔. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้สำนัก/กลุ่มจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของสำนัก/กลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตภายในสำนักสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นั้น

ในการนี้ เพื่อให้เกิดกลไกในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมภายในสำนักฯ โดยมุ่งหวังว่าแผนดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การยกระดับการเป็นองค์กรต้นแบบโดดเด่น ตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
● คำนำ	ก
● สารบัญ	ข
● ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	๕
๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน	๕
๑.๔ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
● ส่วนที่ ๒ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	๖
● ส่วนที่ ๓ การดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต STRONG Watch and Voice แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างคนดี เพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๒
๓.๑ กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต	๑๓
๓.๒ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๑๗
๓.๒.๑ การกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์	๑๗
๓.๒.๒ ทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐
● ส่วนที่ ๔ บทสรุป/ผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวัง การทุจริต และการป้องกัน STRONG Watch and Voice แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการ สร้างคนดีเพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๓
● ภาคผนวก	
๑) นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๗
๒) นโยบาย No Gift Policy ไม่รับ-ไม่ให้	๓๙
๓) มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมข้าราชการ	๔๐
๔) คู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

การทุจริตเป็นหนึ่งในประเด็นที่ทั่วโลกแสดงความกังวล อันเนื่องมาจากเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน ยากต่อการจัดการและเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน เป็นที่ยอมรับกันว่าการทุจริตนั้นมีความเป็นสากล เพราะมีการทุจริตเกิดขึ้นในทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา การทุจริตเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเพื่อการกุศล ในปัจจุบันการกล่าวหาและการฟ้องร้องคดีการทุจริตยังมีบทบาทสำคัญในด้านการเมืองมากกว่าช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลในหลายประเทศมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใสเท่าที่ควร องค์กรระดับโลก หลายองค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง เนื่องจากเหตุผลด้านความโปร่งใสต่อมวลชน ทั่วทั้งโลกต่างเฝ้ารอที่จะได้นำเสนอข่าวอื้อฉาวและการประทุพติตผิดจริยธรรมด้านการทุจริต โดยเฉพาะบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับสูงต่างถูกเฝ้าจับจ้องว่าจะถูกสอบสวนเมื่อใด อาจกล่าวได้ว่าการทุจริตเป็นหนึ่งในปัญหาใหญ่ที่จะขัดขวางการพัฒนาประเทศให้เป็นรัฐสมัยใหม่ ซึ่งต่างก็ที่ทราบกันดีว่าทุกประเทศควรพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับปัญหาการทุจริตเป็นประเด็นแรก ๆ เห็นได้ชัดว่าการทุจริตส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่นเดียวกันกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกก็มีความกังวลในปัญหา การทุจริตด้วยเช่นเดียวกัน โดยเห็นพ้องต้องกันว่าการทุจริตเป็นปัญหาใหญ่ที่กำลังขัดขวางการพัฒนา เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ให้ก้าวไปสู่รัฐสมัยใหม่ และควรเป็นปัญหาที่ควรจะต้องรีบแก้ไขโดยเร็วที่สุด การทุจริตนั้นอาจเกิดขึ้นได้ในประเทศที่มีสถานการณ์ดังต่อไปนี้(๑) มีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อกำหนดจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางธุรกิจ ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดเศรษฐกิจ หรือมูลค่าเพิ่มหรือกำไรส่วนเกินทางเศรษฐกิจ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมาตรการหรือข้อกำหนดดังกล่าว มีความซับซ้อนคลุมเครือ เลือกปฏิบัติเป็นความลับหรือไม่โปร่งใส (๒) เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจมีสิทธิ์ขาด ในการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งให้อิสระในการเลือกปฏิบัติเป็นอย่างมากว่าจะเลือกใช้อำนาจใด กับใครก็ได้ และ (๓) ไม่มีกลไกที่มีประสิทธิภาพหรือองค์กรที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลและจัดการต่อการกระทำใด ๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศที่กำลังพัฒนา การทุจริตมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้ อย่างมาก โดยไม่ใช่เพียงเพราะว่าลักษณะประชากรนั้นแตกต่างจากภูมิภาคอื่นที่พัฒนาแล้ว หากแต่เป็นเพราะกลุ่มประเทศ

ที่กำลังพัฒนานั้นมีปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่เอื้อหรือสนับสนุนต่อการเกิด การทุจริต อาทิ(๑) แรงขับเคลื่อนที่อยากมีรายได้เป็นจำนวนมากอันเป็นผลเนื่องมาจากความจน ค่าแรง ในอัตราที่ต่าง หรือมีสถานะความเสี่ยงสูงในด้านต่าง ๆ เช่น ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการว่างงาน (๒) มีสถานการณ์หรือโอกาสที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตได้เป็นจำนวนมาก และมีกฎระเบียบต่างๆ ที่อาจนำไปสู่การทุจริต (๓) การออกกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ไม่เข้มแข็ง (๔) กฎหมายและประมวล จริยธรรมไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย (๕) ประชากรในประเทศยังคงจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติอยู่เป็นจำนวนมาก และ (๖) ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง และเจตจำนงทางการเมืองที่ไม่เข้มแข็ง ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว จะนำไปสู่การทุจริต ไม่ว่าจะเป็ทุจริตระดับบนหรือระดับล่างก็ตาม ซึ่งผลที่ตามมาอย่างเห็นได้ชัดเจนนี้อาจมีด้วยกันหลายประการ เช่น การทุจริตทำให้ภาพลักษณ์ของประเทศด้านความโปร่งใสนั้น เสื่อมถอยลง การลงทุนในประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากนักลงทุนต่างชาติลดน้อยลง ส่งผลกระทบทำให้ การเติบโตทางเศรษฐกิจลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน หรือการทุจริตทำให้เกิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียม ที่กว้างขึ้นของประชากรในประเทศหรืออีกนัยหนึ่งคือระดับความจนนั้นเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่กลุ่มคนรวยกระจุก ตัวอยู่เพียงกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มเดียว นอกจากนี้การทุจริตยังทำให้การสร้างและปรับปรุงสาธารณูปโภคต่าง ๆ ของประเทศนั้นลดลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งยังอาจนำพาประเทศไปสู่วิกฤติทางการเงินที่ร้ายแรงได้อีกด้วย

การทุจริตในสังคมไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมามีผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาลและเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติรูปแบบการทุจริตจากเดิมที่เป็น การทุจริตทางตรงไม่ซับซ้อน อาทิการรับสินบน การจัดซื้อจัดจ้าง ในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนเป็นการทุจริตที่ซับซ้อนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การทุจริตโดยการทำลายระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน และการทุจริตเชิงนโยบาย

ประเทศไทยมีความพยายามแก้ไขปัญหาคการทุจริตโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือกลไกและกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเริ่ม ตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน การดำเนินงานได้สร้างความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามบทบาทของแต่ละหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับฐานความคิดและสร้างความตระหนักรู้ให้ทุกภาคส่วนของสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “สร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต” มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการปรับสภาพ สังคมให้เกิดภาวะที่ “ไม่ทนต่อการทุจริต” โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมในทุกกระดับ ช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัย เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังความพอเพียง มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินการผ่านสถาบัน หรือกลุ่มตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการกล่อมเกลาทงสังคม

และได้กำหนดกลยุทธ์ ๔ กลยุทธ์คือ กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัย ให้สามารถแยกระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลாதองศาทางสังคม เพื่อต้านทุจริต กลยุทธ์ที่ ๓ ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือต้านทุจริต และกลยุทธ์ที่ ๔ เสริมพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community) และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต

ทฤษฎี ความหมาย และรูปแบบของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest) คำว่า Conflict of Interests มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น “การขัดกัน แห่งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “ประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนตน” หรือ “ประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดกัน” หรือบางท่านแปลว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือที่เรียกว่า Conflict of Interests นั้น ก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับภูมิศาสตร์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หลักคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง ไม่ควรจะทำ แต่บุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่ม แต่ละสังคม อาจเห็นว่าเรื่องใด เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันไป หรือเมื่อเห็นว่าเป็นการ ขัดกันแล้วยังอาจมีระดับของความหนักเบาแตกต่างกัน อาจเห็นแตกต่างกันว่าเรื่องใดกระทำได้กระทำไม่ได้ แตกต่างกันไปอีก และในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบางเรื่องบางคนอาจเห็นว่าไม่เป็นไร เป็นเรื่องเล็กน้อย หรืออาจเห็นเป็นเรื่องใหญ่ ต้องถูกประณาม ตำหนิ ตีฉิฉินนินทา ว่ากล่าว ฯลฯ แตกต่างกันตามสภาพ ของสังคม โดยพื้นฐานแล้วเรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นภูมิ ศีลธรรมประเภทหนึ่งที่บุคคลไม่พึงละเมิดหรือฝ่าฝืน แต่เนื่องจากการฝ่าฝืนกันมากขึ้น และบุคคลผู้ฝ่าฝืน ก็ไม่มีความเกรงกลัวหรือละอายต่อการฝ่าฝืนนั้น สังคมก็ไม่ลงโทษหรือลงโทษไม่เพียงพอที่จะมีผล เป็นการห้ามการกระทำดังกล่าว และในที่สุดเพื่อหยุดยั้งเรื่องดังกล่าวนี้ จึงมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการขัดกันแห่งผลประโยชน์มากขึ้น ๆ และเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมากขึ้นตามลำดับ ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชน หรือเจ้าพนักงานของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็น การดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ใน

สถานะของเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วน รวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์ หรือมีการกระทำในลักษณะต่าง ๆ กันที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชนจะมีความแตกต่าง กันที่วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน ๑๔ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะ ที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามา มีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ในการทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับตนเอง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จริยธรรม และการทุจริต จริยธรรม เป็นกรอบใหญ่ทางสังคมที่เป็นพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมและการทุจริต การกระทำใดที่ผิดต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมและการทุจริต ย่อมเป็นความผิดจริยธรรมด้วย แต่ตรงกันข้าม การกระทำใดที่ฝ่าฝืนจริยธรรม อาจไม่เป็นความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมและการทุจริต เช่น มีพฤติกรรมส่วนตัวไม่เหมาะสมมีพฤติกรรมชู้สาว เป็นต้น

ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตจากการกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ Watch and Voice และร่วมกันพิจารณาคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางและมาตรการในการเฝ้าระวัง การทุจริต เพื่อเป็นการป้องกัน ควบคุม และบรรเทาความผิดพลาดหรือลดความเสียหาย จากการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต และเพื่อเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตจากการกระทำอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตจากการกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การกระทำที่ผิดวินัย รวมทั้งพิจารณาคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑.๒.๒ เพื่อประมวลผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การกระทำที่ผิดวินัย รวมทั้งพิจารณาคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเฝ้าระวังการทุจริต ผ่านกิจกรรม Watch and Voice เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๒.๓ เพื่อสรุปผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม และจัดทำเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตจากการกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การกระทำที่ผิดวินัย รวมทั้งพิจารณาคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

องค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริต โดยการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นภายใต้ขอบเขตของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริต Watch and Voice เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๔ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๔.๑ ทำให้ทราบถึงแนวคิดเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๔.๒ ทำให้มีผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริต โดยการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านกิจกรรม Watch and Voice ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริตได้

๑.๔.๓ ทำให้มีผลการดำเนินกิจกรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

ส่วนที่ ๒

กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภาที่เป็นคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ทั้งนี้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ได้กำหนดให้คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่กำหนดและได้มอบหมายให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนดังกล่าว

ในการนี้ สำนักงานจึงได้มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ ๒๔๐๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการจัดทำแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และหน้าที่อื่นๆ ตามกรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงได้จัดทำแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นตามกรอบแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบแล้วนั้น

และเพื่อให้เกิดกลไกในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริตตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้มีคำสั่งสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑๑/๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินมาตรการ/โครงการ/กิจกรรม ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนบูรณาการ

ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะยังคงรักษามาตรฐานการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานในการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาศึกษา วิเคราะห์เพื่อประกอบการจัดทำแผนส่งเสริมฯ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ ซึ่งได้กำหนดว่า “รัฐพึง พัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ รัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือก ปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดไว้ดังนี้ฯลฯ

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนมีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

- ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยใช้กลไกทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน วัด ชุมชน และสื่อ ในการปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรม ความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักชาติและความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ และส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ จิตอาสา รวมทั้งจิตสำนึกร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

- ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง

ให้ข้อมูล แจ้างเบาแแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๕. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง)

ให้ความสำคัญกับกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่ (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ (๓) พัฒนาระบบการยุติธรรมที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ในการดำเนินคดีทุจริตทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (๔) พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ และ (๕) พัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๖. ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฯลฯ

ข้อ ๖ ข้าราชการรัฐสภาต้องภักดีต่อองค์กร โดยเชิดชูองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

ข้อ ๗ ข้าราชการรัฐสภาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๘ ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้รักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย

ข้อ ๙ ข้าราชการรัฐสภาต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ ฯลฯ

๑๐. แนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประยุกต์เอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้กับหลักการต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นพื้นฐานความคิดของปัจเจกบุคคล รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

และพัฒนาวัฒนธรรมหน่วยงานต่อไป โดยอธิบายความหมายของ “จิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model)” ไว้ดังนี้

คำอธิบายความหมายของ “จิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model)”



๑๑. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะช่วยทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ

๑๒. ผลการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A โดยผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรม

ต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กร รวมทั้งได้รับผลการประเมินการคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการประเมินร้อยละ ๙๙.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และจากผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการได้ให้คำมั่นในการบริหารราชการให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งมั่นดำเนินงาน โดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓

การดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต

STRONG Watch and Voice

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างคนดี เพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริต

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะเวลาที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีแผนย่อยในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วยเป้าหมายย่อย ๒ ประการ คือ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต และคดีทุจริตประพฤติมิชอบลดลง และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะเวลาที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เลขาธิการวุฒิสภาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการได้ให้คำมั่นในการบริหารราชการให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาลซึ่งมุ่งมั่นดำเนินงาน โดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของเป็นไปตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดกิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต STRONG Watch and Voice แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างคนดี เพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินตามกรอบแนวคิดการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายเชิงกลยุทธ์คือ ทุจริตเป็นศูนย์ และ กลยุทธ์ 3 ป. ได้แก่ (ปลูก ปรับ ป้อง) **ปลูก :**

กระบวนการที่ปูพื้นฐานทางความคิด ปลุกความตื่นรู้ให้บุคลากรสร้างความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม เช่น แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม สร้างโค้ชตัวต่อ โครงการบวรให้ดำเนินการตามบันไดสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม 9 ชั้น **ปรับ** : ปรับกระบวนการทางความคิด สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของสภาราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต ทุกสำนักมีโลโก้ คลิปวิดีโอ กิจกรรมต่อต้านการทุจริต **ป้อง** : กระบวนการป้องกันและปราบปรามมิให้เกิดการทุจริต โดยมีกลไกการตรวจสอบแบบใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตร

๓.๑ กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต

กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต STRONG Watch and Voice แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างคนดี เพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) กิจกรรมเชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมชวนเพื่อนร่วม STRONG (สว)/ขยายจำนวนสมาชิก

ขอเชิญ

HRD SENATE

STRONG

บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สัมผัสสมาชิกชมรม STRONG

“ร่วมใจก้าวไปด้วยกัน รักษามาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”

Together WE ARE STRONG

STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต

ใบสัมผัสสมาชิก

สัมผัสได้ที่ คณะทำงาน STRONG สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต

ใบสมัครสมาชิกชมรมองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) ศิริโชคชัย ไม่ระบุ

ชื่อเล่น ศิริโชค วันเดือนปีเกิด 17.06.2538 อายุ 28

สำนัก/กลุ่ม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองงานวิจัยและพัฒนา/คดีวิจัย

ตำแหน่ง นักพัฒนาระบบงาน ระดับ ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

คำขวัญในการต่อต้านการทุจริตของฉัน คิดดีไม่พูด คิดจริงไม่กลัว

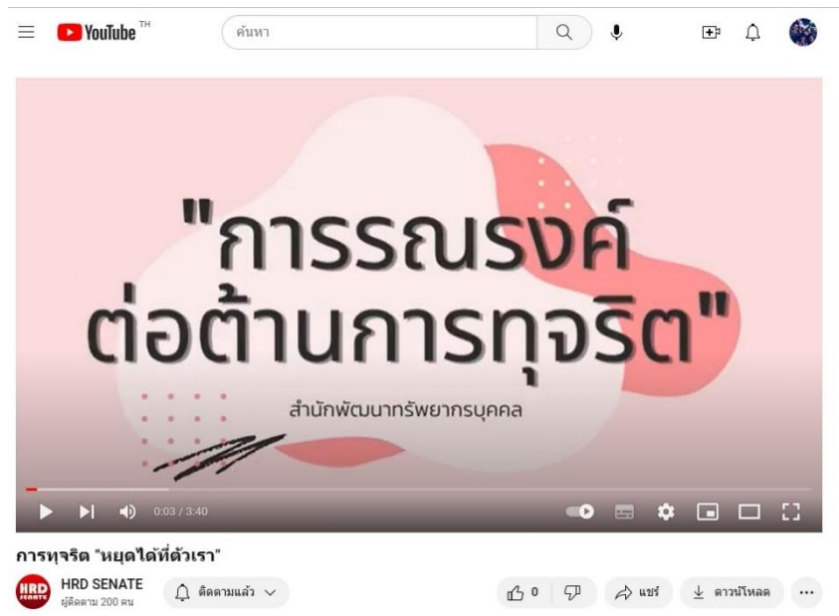
ท่านรู้จักชมรม STRONG หรือไม่
 รู้จัก ไม่รู้จัก

ชมรม STRONG มีวัตถุประสงค์อะไร ส่งเสริม ปลูกฝังจิตสำนึกการทุจริต

๒) กิจกรรมจัดประกวดสัญลักษณ์การต่อต้านการทุจริตเพื่อใช้เป็นสัญลักษณ์ของชมรม STRONG ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



๓) กิจกรรมการการจัดทำคลิปรณรงค์ต่อต้านการทุจริต



[การทุจริต "หยุดได้ที่ตัวเรา" - YouTube](#)

๔) กิจกรรมสำนักสุจริต 'โปร่งใส ไร้ทุจริต' การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต รวมถึงกิจกรรม No Gift Policy

HRD NEWS

กิจกรรมสำนักสุจริต 'โปร่งใส ไร้ทุจริต'
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร่วมกันรณรงค์ 😊
สร้างองค์กร ไม่ทนต่อการทุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นในการดำเนินงานโดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

"โดยบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขอให้คำมั่นในการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ของราชการส่วนรวมเป็นสำคัญ"

นายเอกภา ชำนาญภา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
02 831 9119
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG
จัดเพื่อเฝ้าระวังด้านทุจริต

NO GIFT POLICY

ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานและบริหารการวัดผล
ไม่รับ ของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

HRD SENATE

NO GIFT POLICY

"งกให้ งกรับ"
ของขวัญ หรือ ผลประโยชน์อื่นใด
ในการปฏิบัติหน้าที่
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
อย่างโปร่งใส

คณะกรรมการคณะในองค์กร STRONG Show เพื่อดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

๕) กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน



๖) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนฯ และจัดทำสรุปเป็นองค์ความรู้

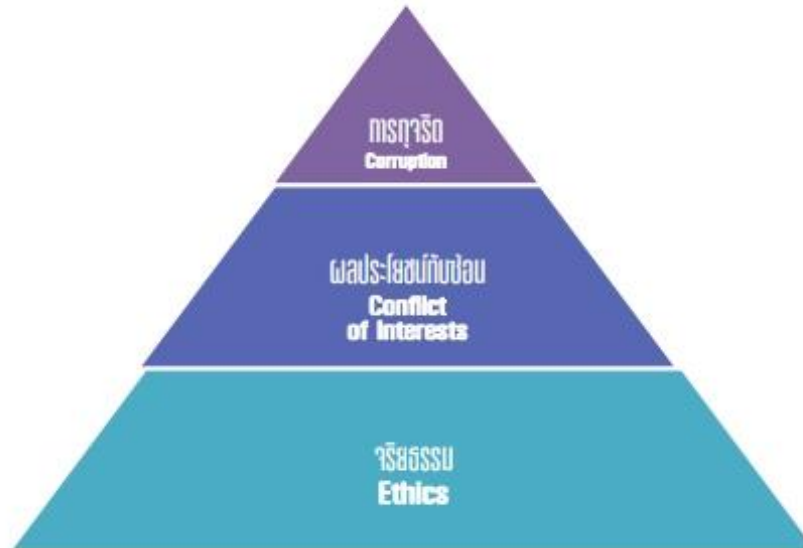


๓.๒ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยทบทวนระเบียบวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

๓.๒.๑ การกระทำอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์



จริยธรรม เป็นหลักสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐ ที่เปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติ



การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นพฤติกรรมที่อยู่ระหว่างจริยธรรมกับการทุจริต ที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตนกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมบางประเภทมีการบัญญัติเป็นความผิดทางกฎหมายมีบทลงโทษชัดเจน แต่พฤติกรรมบางประเภทยังไม่มีการบัญญัติห้ามไว้ในกฎหมาย



การทุจริต เป็นพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยตรง ถือเป็นความผิดอย่างชัดเจน สังคมส่วนใหญ่จะมีการบัญญัติกฎหมายออกมารองรับ มีบทลงโทษชัดเจน ถือเป็นความผิดขั้นรุนแรงที่สุดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องไม่ปฏิบัติ

ดังนั้น หากเจ้าพนักงานของรัฐที่ขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเข้าไปกระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ขาดความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และจะเป็นต้นเหตุของการทุจริตต่อไป

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัด อยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบ ของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบ ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๘ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก ๓ รูปแบบ รวมทั้งสิ้น ๑๑ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใด ในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่ เจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน ที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้ เกิด บทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ หน่วยงานของรัฐทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือ ซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานใน บริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้ เคยดำรงตำแหน่ง สาธารณะมาก่อน มักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน หรือมีอิทธิพลต่อเจ้า พนักงานของรัฐ ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งใน หน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or Moonlighting) ใน ร ู ป แ บ บ นี้ มีได้หลาย ลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงาน หรือ องค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการ สร้างความน่าเชื่อถือถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษา สังกัดอยู่ หรือกรณีที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำ บัญชี ให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง เช่น ทราบว่า มีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการรัฐ ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

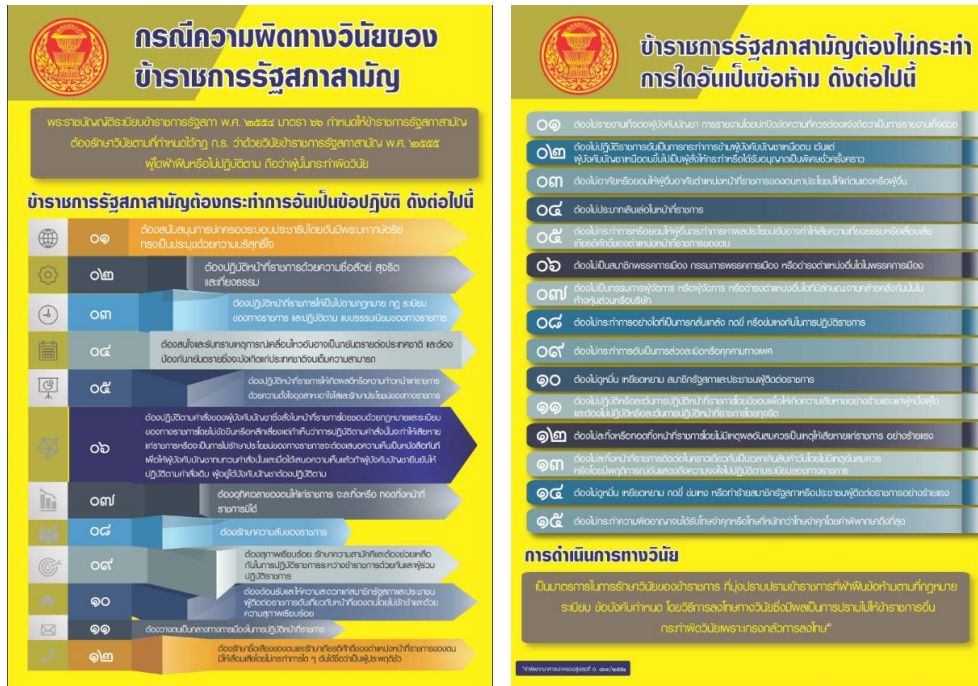
๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการ ไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง การที่นักการเมืองในจังหวัด ขอเพิ่มงบประมาณเพื่อทำโครงการตัดถนน หรือสร้างสะพานในจังหวัดโดยใช้ชื่อหรือนามสกุลตนเองเป็นชื่อสะพานและถนนนั้น เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของสิ่งสาธารณะประโยชน์

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติ หรือพวกพ้อง เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน การแต่งตั้งคู่สมรสหรือลูกเข้มารับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในหน่วยงาน การใช้อำนาจแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นอย่างไม่เป็นธรรม การคัดสรร คัดเลือกบุคลากรอย่างไม่โปร่งใส

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐ หรือหน่วยงาน ของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าพนักงานของรัฐใช้ตำแหน่ง หน้าที่ข่มขู่ผู้อื่นได้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

๑๐. การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมประเภทอื่น ๆ

๓.๒.๒ ทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้
 ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้



๑. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ
๔. ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ
๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุสาหะ เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
๖. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
๗. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๘. ต้องรักษาความลับของทางราชการ

๙. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๑๐. ต้องต้อนรับและให้ความสะดวกแก่สมาชิกรัฐสภาและประชาชน ผู้ติดต่อราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย

๑๑. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๒. ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

๑. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความที่ควรต้องแจ้งถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

๒. ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๓. ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

๔. ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

๕. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๖. ต้องไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในพรรคการเมือง

๗. ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๘. ต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นการก่อกวนก่อกอง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

๙. ต้องไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑๐. ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม สมาชิกรัฐสภาและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๑๑. ต้องไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด และต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยสุจริต

๑๒. ต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

๑๓. ต้องไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติกรรมอันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

๑๔. ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายสมาชิกรัฐสภาหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

๑๕. ต้องไม่กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

การดำเนินการทางวินัย เป็นมาตรการในการรักษาวินัยของข้าราชการ ที่มุ่งปราบปรามข้าราชการ ที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด โดยวิธีการลงโทษทางวินัย ซึ่งมีผลเป็นการปราบปรามไม่ให้ข้าราชการอื่นกระทำความผิดวินัยเพราะเกรงกลัวการลงโทษ

โทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โทษทางวินัยที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะได้รับมี ๕ สถาน ซึ่งแบ่งตามระดับความร้ายแรง ดังต่อไปนี้



๑. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คือ การไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือการฝ่าฝืนข้อห้ามและเกิดความเสียหายแก่ราชการไม่ร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษ ดังนี้

๑.๑ ภาคทัณฑ์ ให้ลงโทษได้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

๑.๒ ตัดเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน

๑.๓ ลดเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

๒. ความผิดวินัยร้ายแรง การไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือการฝ่าฝืนข้อห้ามและเกิดความเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง นอกจากนี้ ยังได้กำหนดลักษณะอื่นๆ ที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ ๖ ประการ ดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยสุจริต

๒.๒ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

๒.๓ ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

๒.๔ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

๒.๕ ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือทำร้ายสมาชิกรัฐสภา หรือประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

๒.๖ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สำหรับความผิดวินัยร้ายแรงให้ลงโทษ ดังนี้

(๑) ปลดออก ผู้ลงโทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

(๒) ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

นอกจากนี้ การถูกลงโทษทางวินัยยังมีผลต่อสิทธิในการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วย กล่าวคือกรณีถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษในเดือนที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษสำหรับระยะเวลาหนึ่งเดือน

กรณีถูกสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลาสามเดือน และในกรณีถูกสั่งพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนหรืออยู่ระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับระยะเวลาดังกล่าว

จุดมุ่งหมายของการลงโทษทางวินัย การลงโทษทางวินัยไม่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำเพื่อเป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิด แต่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนเพื่อเป็นการปราบปรามมิให้ผู้อื่นเอาเป็นเยี่ยงอย่าง

๒. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญและสมรรถภาพของข้าราชการ จึงต้องกระทำโดยฉับพลันโดยเป็นธรรมและเสมอหน้ากันในระดับที่เหมาะสมกับความผิด

๓. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะเรียกข้าราชการผู้ถูกลงโทษมาชี้แจงให้รู้สำนึกในความผิด เข้าใจว่าตนกระทำผิด ยอมรับในความผิดนั้นและหาทางจูงใจให้ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นต่อไป

๔. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการ และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ จึงจำเป็นต้องลงโทษข้าราชการที่บกพร่องนั้น ถ้าการกระทำผิดร้ายแรงไม่สมควรให้อยู่ในราชการต่อไป ต้องลงโทษสถานหนัก

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

๑. ความผิดทางวินัยไม่มีอายุความ แม้จะกระทำผิดวินัยไว้นานเท่าใดก็ตาม หากปรากฏความผิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษได้เสมอ ซึ่งต่างกับอายุความฟ้องร้องในทางอาญา เช่น ในคดีอาญาสำหรับความผิดต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุก ๒๐ ปี มีอายุความ ๒๐ ปี หากไม่ฟ้องร้องภายในกำหนดอายุความแล้วจะฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดไม่ได้

๒. การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมาย กรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น ความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต หรือความผิดฐานละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง การดำเนินการทางวินัย ต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา รวมทั้งเมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ หรือสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษแล้ว ต้องรายงาน ก.ร. ทราบ ซึ่งหาก ก.ร. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ผู้บังคับบัญชา ก็ต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ ก.ร. มีมติ

ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดย “พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา” ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่สรุปมาจากพยานเอกสารหรือพยานบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีน้ำหนักสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร หากคณะกรรมการวินิจฉัยดำเนินการ

ไม่ถูกต้อง เช่น ระบุแจกแจงแต่เพียงรายการพยานหลักฐานว่ามีอะไรบ้าง โดยไม่ได้มอบหมายพยานหลักฐานดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจดู กรณีดังกล่าวถือเป็นการดำเนินการไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากไม่ได้ให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งก่อนมีคำสั่งลงโทษ หากต่อมาได้มีการอุทธรณ์คำสั่งลงไปยังศาลปกครอง ศาลปกครองอาจมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษนั้นได้

๓. ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้ ตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ กล่าวคือ ประธานวุฒิสภา หรือเลขาธิการวุฒิสภา แล้วแต่กรณีเป็นผู้สั่งลงโทษ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงให้เป็นที่ ตามที่ ก.ร. กำหนด เช่น ลงโทษตัดเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ เป็นเวลา ๓ เดือน เป็นต้น

นอกจากนี้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยไปแล้ว และต่อมากจะมีการออกคำสั่งเพิ่มโทษ กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิมเสียก่อน มิฉะนั้นอาจจะขัดกับหลักกฎหมายทั่วไปที่ห้ามมิให้ลงโทษบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับความผิดที่บุคคลนั้นได้กระทำเพียงครั้งเดียว (Double Jeopardy)

๔. สภาพการเป็นข้าราชการ กรณีการกระทำที่จะนำมาดำเนินการทางวินัย จะต้องเป็นการกระทำขณะที่เข้ามารับราชการแล้ว จะนำกรณีที่เคยกระทำก่อนเป็นข้าราชการมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ (อย่างไรก็ตาม อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามกรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคมได้ เช่น ก่อนเข้ารับราชการ นาย ก. เคยติดยาเสพติดอย่างหนักทุกปี และ ทำร้ายบุพการ เป็นต้น) นอกจากนี้ ขณะลงโทษผู้นั้นจะต้องยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้นั้น ออกจากราชการไปแล้วก็ไม่อาจลงโทษได้ เว้นแต่ข้าราชการผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่าขณะรับราชการได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาว่าในขณะที่รับราชการได้กระทำความผิดคดีอาญา อันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษผู้นั้นต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ ดังนี้

กรณีที่ ๑ กรณีที่มีการกล่าวหาเป็นหนังสือ หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาไว้ก่อน ออกจากราชการ ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไปเสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษ ภายใน ๓ ปี นับแต่ผู้นั้นออกจากราชการ (มิได้กำหนดว่าจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายใน เวลาเท่าใด)

กรณีที่ ๒ กรณีที่มีการกล่าวหาเป็นหนังสือ หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา ภายหลังจากที่ออกจากราชการแล้ว ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไปเสมือนว่าผู้ผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องเริ่มการดำเนินการสอบสวน (แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน) ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสั่งลงโทษภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ (กำหนดทั้งเวลาในการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนและเวลาในการลงโทษ)

กรณีที่ ๓ กรณีที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วตามกรณีที่ ๑ และกรณีที่ ๒ และต่อมาเกิดการเพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัย เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัย ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้อำนาจดำเนินการทางวินัย ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด (กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไปยังศาลปกครอง) หรือ องค์การพิชารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย (ก.ร.) มีคำวินิจฉัยถึงที่สุด หรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษนั้น แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ การดำเนินการทางวินัยทั้ง ๓ กรณีดังกล่าวข้างต้น ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่า กรณีดำเนินการทางวินัยที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติชี้มูลความผิดให้ดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติชี้มูลความผิด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี แม้ผู้นั้นจะพ้นจากราชการไปแล้ว ส่วนราชการก็สามารถดำเนินการลงโทษผู้นั้นได้

๕. การดำเนินการทางวินัยกับคำพิพากษาในคดีอาญา กรณีการดำเนินการทางวินัยที่ไปเกี่ยวเนื่องกับคำพิพากษาในคดีอาญานั้น ในส่วนคดีอาญาศาลจะพิพากษาลงโทษจำเลยต่อเมื่อ พยานหลักฐานปรากฏชัดแจ้งว่าจำเลยกระทำความผิดตามฟ้องจริง หากพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือยังเป็นที่ยสงสัยว่าจำเลยกระทำความผิดอาญาหรือไม่ ศาลจะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒๒๗ โดยพิพากษายกฟ้อง ส่วนการดำเนินการทางวินัยมีกฎหมายกำหนด กฎเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการสอบสวนพิจารณาลงโทษทางวินัย โดยเฉพาะต่างหากจากคดีอาญา ดังนั้น การพิจารณาดำเนินการทางวินัยไม่จำเป็นต้องตรงกับผลคดีอาญาเสมอไป แม้คดีอาญาจะมีคำพิพากษายกฟ้อง ก็ได้หมายความว่าข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยตามที่ ถูกกล่าวหา (ตามนัยคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม)

ผลของการกระทำผิดวินัย มาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดข้อห้ามและ

ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้หลายประการด้วยกันซึ่งหากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนอกจากผู้นั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดแล้วยังอาจได้รับผลกระทบอื่นๆ ที่ตามมาอีกหลายประการ

“ผลของการกระทำผิดวินัย”

มาตรา 61

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ประกอบกับ พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้หลายประการด้วยกันซึ่งหากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนอกจากผู้นั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดแล้วยังอาจได้รับผลกระทบอื่นๆ ที่ตามมาอีกหลายประการ

- 01 ได้รับโทษทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก
- 02 ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
- 03 ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- 04 ไม่ได้รับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มเดือน)
- 05 ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 06 ไม่ได้รับการเสนอขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา
- 07 ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอชื่อเพื่อรับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภา
- 08 ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินหรือมัวหมอง
- 09 ผลในด้านอื่นๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับและแต่งตั้ง หรือการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง โทร 0 2831 9493

๑. ได้รับโทษทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก
๒. ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
๓. ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ
๔. ไม่ได้รับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มเดือน)
๕. ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๖. ไม่ได้รับการเสนอขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา
๗. ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอชื่อเพื่อรับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
๘. ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินหรือมัวหมอง
๙. ผลในด้านอื่นๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับและแต่งตั้ง หรือการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ประชุมเพื่อทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกรทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายละเอียดข้อแก้ไข ดังนี้

๑. การลงเวลาปฏิบัติราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายวันในระบบสำนักงานอัตโนมัติ และแจ้งเวียน ให้บุคลากรสำนักฯ ผ่านกลุ่ม Line HRD เพื่อทราบ

แก้ไข : ยกเลิกการลงเวลา ณ ที่พักอาศัย เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ คลี่คลายลง

๒. การรับรองการมาปฏิบัติราชการ กรณีบุคลากรเดินทางไปราชการ/อบรม สัมมนา หรือได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ทำให้ไม่สามารถสแกนลายนิ้วมือได้ ให้แจ้งและนำส่งบันทึกอนุมัติไปราชการเพื่อกลุ่มงานบริหารทั่วไปนำมาเป็นหลักฐานรับรองการปฏิบัติราชการในระบบสำนักงานอัตโนมัติ โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไป Print เอกสารรับรองนำเสนอผู้อำนวยการสำนักฯ พิจารณาลงลายมือชื่อกำกับเพื่อรับรองว่าบุคลากรดังกล่าวนั้นไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจริง

แก้ไข : ให้รับรองเวลาผ่านระบบลาอิเล็กทรอนิกส์

๓. การขออนุญาตลาออกนอกสถานที่ก่อนเวลาเลิกงาน (ในเวลาเล็กระหว่างเวลา ๑๔.๓๐ – ๑๖.๓๐ นาฬิกา) รวมแล้วไม่เกิน ๒ ชั่วโมง บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนออกนอกสถานที่ทุกครั้ง หากผู้บังคับบัญชากลุ่มงานไม่อยู่ให้ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักฯ กำหนดหลักเกณฑ์และข้อตกลงอนุญาตให้ลาเล็กได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน

แก้ไข : ให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำการลาผ่านระบบลาออนไลน์ในทุกช่วงเวลา ไม่เจาะจงเฉพาะเวลา ๑๔.๓๐ – ๑๖.๓๐ นาฬิกา

๔. กรณีบุคลากรลีสแกนลายนิ้วมือ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และข้อตกลงอนุญาตให้ลีสแกนลายนิ้วมือไม่เกิน ๑ ครั้ง/เดือน ครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป เก็บเงิน ๕๐ บาท และผู้อำนวยการสำนักฯ จะมีหนังสือว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ธุรการแต่ละกลุ่มงานฯ เก็บเงินส่งกลุ่มงานบริหารทั่วไป เพื่อนำเงินเข้าสวัสดิการสำนักฯ พร้อมทั้งเขียนเหตุผลตามแบบรับรองการมาปฏิบัติราชการ โดยมีบุคลากรในสำนักฯ เป็นพยาน ลงลายมือชื่อรับรองการมาปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้อำนวยการสำนักฯ พิจารณาลงนามอนุญาตก่อน จึงส่งกลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อรับรองการมาปฏิบัติราชการ

แก้ไข : ให้ทำบันทึกกรณีลืมแสดกนลายนิ้วมือส่งผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๕. การละทิ้งหน้าที่ราชการ หรือทอดทิ้งราชการ ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย ตัวอย่างกรณีมาสแกนลายนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติราชการแต่ไม่อยู่ปฏิบัติราชการ มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการให้ถือว่าละทิ้งหน้าที่ราชการให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ ว่ากล่าวตักเตือน หากยังมีพฤติกรรมเช่นเดิมอีก ให้ทำบันทึกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานและรายงานผู้อำนวยการสำนักฯ เพื่อพิจารณาสั่งการ

แก้ไข : เพิ่มเติมให้ผู้อำนวยความสะดวก สำนักฯ รายงานรองเลขาธิการวุฒิสภา

๖. การแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี) ในวันที่มีการประชุมวุฒิสภา ขอให้บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้หากมีความจำเป็นไม่สามารถแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี) ให้จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

แก้ไข : เปลี่ยนคำว่าสถานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นวุฒิสภา

ทั้งนี้ หลังจากการทบทวนแนวทางปฏิบัติราชการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เน้นย้ำเรื่องวินัยให้บุคลากรของสำนักทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

๓. มาตรการให้คุณให้โทษ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดังนี้

มาตรการให้คุณ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการประกาศยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลบุคคลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กฎระเบียบของทางราชการ ดังนี้

๑) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อุทิศตนและเวลาให้แก่ทางราชการ (มีประวัติการขาดลาป่วย มาสาย และไม่เคยมีประวัติการลืมนเวลาปฏิบัติราชการ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๖

๒) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนัก

๓) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้มีการเผยแพร่พฤติกรรมในการกระทำความดี ที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นผู้มีจิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม โดยมิ การยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศยกย่องลงในอินทราเน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

มาตรการให้โทษ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียมการปฏิบัติ ของทางราชการ และการลงเวลาปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดอย่างเคร่งครัด หากมีการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการที่กำหนด สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีมาตรการให้โทษกับบุคลากร ดังนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยการเชิญผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดมาชี้แจงและว่ากล่าว ตักเตือนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตัวต่อไป

(๒) ทำรายงานแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ ให้ผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดจัดทำบันทึกชี้แจง เหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

(๓) ภาคทัณฑ์ กรณีผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑) และข้อ ๒) จะจัดทำ บันทึกภาคทัณฑ์ และเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

แบบประเมินพฤติกรรม

การย่อหย่อนต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มงาน.....สำนัก.....

ประจำเดือน.....

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ว่ากล่าวตักเตือน	รายงานผู้บังคับบัญชา	ภาคทัณฑ์
๑. มาสาย			
๒. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

หมายเหตุ : มาตรการ

๑. มาสายไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
๒. ลืมสแกนลายนิ้วมือทั้งไปและกลับ ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
๓. หากมาสายหรือลืมสแกนลายนิ้วมือ เกินกว่า ๒ ครั้งต่อเดือนให้เก็บเงินเข้าสำนัก ๕๐ บาท
ต่อการกระทำผิดมาตรการในเดือนนั้นๆ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้ประเมิน

แบบประเมินผล
ภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มงาน.....สำนัก.....

ประจำเดือน.....

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ควรปรับปรุง	ปฏิบัติดีขึ้น	บันทึกเหตุผล
๑. มาสาย			
๒. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

กระบวนการที่ช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

๑. มีการตรวจสอบการมาปฏิบัติราชการทุกวันอย่างเคร่งครัด
๒. มีรายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาในเวลาก่อนปฏิบัติงาน
๓. ให้เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นเตือน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้ประเมิน

ส่วนที่ ๔

บทสรุป/ผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้า

ระวังการทุจริต STRONG Watch and Voice

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างคนดี เพื่อต่อต้านและป้องกันการทุจริต

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

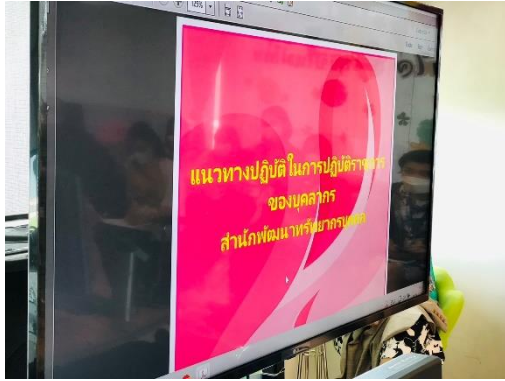
ในปัจจุบัน “การทุจริต” เป็นปัญหาที่ทุกคนในโลกให้การยอมรับว่าเป็นปัญหาร้ายแรงเป็นอันดับต้น ๆ ซึ่งสาเหตุมาจากความโลภเข้ามาครอบครองจิตใจ ความอยากร้ายากรวยอยากมีฐานะที่ทุกคนในสังคมยอมรับ เพราะผลประโยชน์ที่ได้รับมีค่ามากมาย จึงเกิดการทุจริตขึ้นโดย การกระทำโดยมิชอบของตนเอง โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ แวดวงทางการเมืองจะมีให้เห็น บ่อยที่สุด จนทำให้ทรัพย์สินหรือทรัพยากรธรรมชาติเสียหายไป การติดสินบนก็เป็นกรทุจริต เช่นกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นแทบทุกประเทศในโลกใบนี้ โดยในแต่ละประเทศจะพบเห็นบ่อยที่สุดรวมทั้ง ประเทศที่เจริญแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศที่ด้อยพัฒนาในเรื่องของผลประโยชน์ ทับซ้อน ของเจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการตามหน้าที่ของตนเองโดยมีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบ แฝง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานของรัฐ หรือใช้อำนาจ หน้าที่แสวงผลประโยชน์สำหรับตัวเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ให้มีการดำเนินงานได้ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการทุจริต ตระหนักถึงการป้องกันการทุจริต และสอดส่องดูแลช่วยกันป้องกันการเกิดทุจริตในสำนักงานฯ ช่วยให้มีจิตสำนึกต่อการช่วยเหลือสังคม มีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ เป็นสถานการณ์ที่นำผลตอบแทนที่ตนจะได้รับมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทางราชการ เกิดการแทรกแซงในการตัดสินใจ มีความเอนเอียงไปในทิศทางตรงกันข้ามกับสิ่งที่สาธารณะควรได้รับ ทำให้อาจมองได้ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนนี้เป็นการทุจริตคอร์รัปชันอย่างหนึ่ง และกลายเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นควบคู่กับสังคม จึงมีการสร้างหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อควบคุมมิให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์อาทิ การปฏิเสธไม่รับทรัพย์สินหรือสิ่งของทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานี้ ย่อมเป็นมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตกอยู่ในสถานะที่จะต้องตัดสินใจที่เข้าข่ายทุจริตอันเนื่องมาจากได้รับผลประโยชน์ไม่ว่าในทางทรัพย์สินหรือในทางอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันในความปลอดภัยของหน่วยงานของรัฐ ในด้านการรักษาข้อมูลข่าวสารลับและผลประโยชน์องค์กรซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจงาน ดังนั้น ทุกคนในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องร่วมกันเฝ้าระวังมิให้เกิดการกระทำดังกล่าว โดยหลักการที่ว่า ปฏิบัติ หน้าที่โดยยึดตามหลักนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต กฎ ระเบียบ กฎหมาย และควรปฏิบัติ หน้าที่อย่างเป็นธรรม เป็นกลางทางการเมือง ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติรวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคมโดยถือประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ และไม่นำผลประโยชน์ของตนเองเข้ามาเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นปัจจัยหลักในการยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย สิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถป้องกันผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในทุกองค์กรได้

ทั้งนี้ การทบทวนคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการจัดทำมาตรการร่วมกันเพื่อนำไปปฏิบัติราชการต่อไป




จากการดำเนินการกิจกรรมการเฝ้าระวังและการป้องกันการทุจริตภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ก็ด้วยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกคน ซึ่งได้รับความรู้และตระหนักถึงการทุจริตและหวังว่าจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร ส่วนรวม และเพื่อประเทศชาติสืบไป

ภาพประกอบการประชุมเพื่อทบทวนแนวทางในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



ภาคผนวก

๑. นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล





ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต และได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงขอประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการโครงการ กิจกรรม ตามบทบาทหน้าที่หรืองานใด ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถแสดงหลักฐานเอกสารทุกครั้งเมื่อได้รับคำร้องขอหรือเมื่อถูกตรวจสอบ
๒. การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจ ต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องและตามระเบียบปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนด
๓. ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับสินบนทุกกรณีไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม โดยจะต้องไม่เรียกร้อง จัดหา หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน ไม่ว่าจะ เป็นครอบครัว เพื่อน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใดหรืออ้างประโยชน์ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือประโยชน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. จะต้องไม่เสนอหรือสัญญาว่าจะทำให้หรือรับสินบน จากเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนหรือบุคคลอื่นใด โดยมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมีขอบต่อหน้าที่ และกฎหมาย
๕. เมื่อพบเห็นการกระทำผิดที่เข้าข่ายการรับหรือให้สินบน จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาหรือตามช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๖. การบริหารจัดการโครงการ หากมีกรณีผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดหา จัดจ้าง จัดซื้อ บุคลากรต้องหลีกเลี่ยงไม่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน อาทิ การเป็นเจ้าของโครงการและจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาสิ่งของ อุปกรณ์ วัสดุจากตนเองหรือครอบครัว เป็นต้น

๗. สำนักพัฒนา...



๗. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความเป็นธรรมและปกป้องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิเสธการรับหรือให้สินบน โดยจะไม่ดำเนินการให้เป็นผลลบต่อเจ้าหน้าที่ผู้แจ้งเบาะแส

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกระทำการทุจริตตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และวินัยที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕



(นายเชษฐา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. นโยบาย No Gift Policy ไม่รับ-ไม่ให้




ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบาย “No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้”

ด้วยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและต้องร่วมมือกันขจัดให้หมดสิ้นไป จึงได้กำหนดมาตรการลดความเสี่ยงและนโยบายการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงาน และเพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและมีค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการทุจริต พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี และมีจิตบริการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงจัดให้มีนโยบาย “No Gift Policy ไม่รับ-ไม่ให้” เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ งดรับและให้ของขวัญจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกช่วงเทศกาล เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อันอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอรับรองความปรารถนาดีในโมติจริตของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และยินดีทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ งดรับและให้ของขวัญจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกช่วงเทศกาล
2. การแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามประเพณีนิยมควรใช้บัตรอวยพร สมุดอวยพรบัตรแสดงความยินดี แทนการให้ของขวัญ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕


(นายเจษฎา ชำนาญป่า)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและ
ประมวลจริยธรรมข้าราชการ



ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการขับเคลื่อน ผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง นั้น

ในการนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม จึงได้กำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบาย
คุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น ดังนี้

มาตรการให้คุณ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการประกาศยกย่อง
ชมเชยหรือให้รางวัลบุคคลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ กฎระเบียบของ
ทางราชการ ดังนี้

๑) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นใน
ความถูกต้องซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อุทิศตนและเวลาให้แก่ทางราชการ
(มีประวัติการขาด ลาป่วย มาสาย และไม่เคยมีประวัติการลี้มลงเวลาปฏิบัติราชการ ระหว่างเดือน
ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๖)

๒) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนัก

๓) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้มีการเผยแพร่พฤติกรรมในการกระทำ
ความดีที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นผู้มีจิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม
โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศยกย่องลงในอินทราเน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

มาตรการ...

มาตรการให้โทษ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียมการปฏิบัติของทางราชการ และการลงเวลาปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดอย่างเคร่งครัด หากมีการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการที่กำหนด สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีมาตรการให้โทษกับบุคลากร ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาได้มีมาตรการสำคัญกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มผู้ประพฤติปฏิบัติตนขัดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดังนี้

๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยการเชิญผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดมาชี้แจงและว่ากล่าวตักเตือนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตัวต่อไป

๒) ทำรายงานแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ ให้ผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดจัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

๓) ภาคทัณฑ์ กรณีผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑) และข้อ ๒) จะจัดทำบันทึกภาคทัณฑ์ และเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

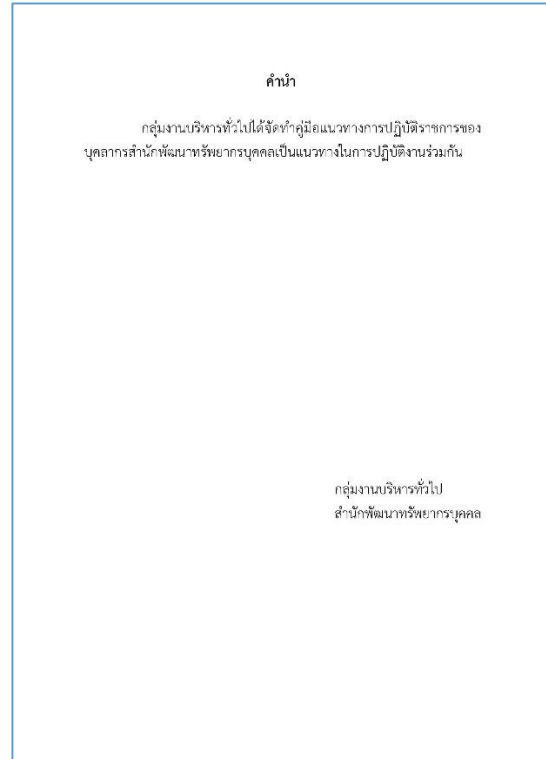
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. คู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สารบัญ

คำนำ	หน้า
ชื่อปฏิบัติกรลเวลาปฏิบัติราชการ	๑
การสแกนลายนิ้วมือในการทำงานส่วนเวลา	๑
การรับของมาปฏิบัติราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
การลาป่วย การลาพักผ่อน การลาพักร้อน	๓
การส่งหนังสือราชการ หรือต่อตั้งราชการ	๔
การประชุมสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
การแจ้งรายละเอียดแบบข้าราชการ (สิทธิ)	๕
การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในสำนักงาน	๕
การเข้ารวมงานพิธี กิจกรรม/อบรม/สัมมนา	๕
กำหนดแนวทางการใช้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานภายใต้ที่กักตักย กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)	๕
การมอบหมายการปฏิบัติราชการ	๕
การปฏิบัติงานภายในที่กักตักย	๕
การมาปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕
ข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕

๑

ชื่อปฏิบัติการสงเวลาปฏิบัติราชการ

๐๘.๓๐	เวลาปฏิบัติราชการ ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
๑๐.๓๐	มาสายตั้งแต่ ๐๘.๓๑ - ๑๐.๓๐ น.
๑๐.๓๑	สนทนหลัง ๑๐.๓๐ น. ขาดครึ่งวันเช้า ป่วยจะต้องสนทนก่อน ๑๑.๐๐ น.
๑๓.๕๕	ใช้เครื่องสแกนได้ตั้งแต่เวลา ๐๕.๐๐- ๒๓.๕๕ น. (รอบ ๑ วัน)

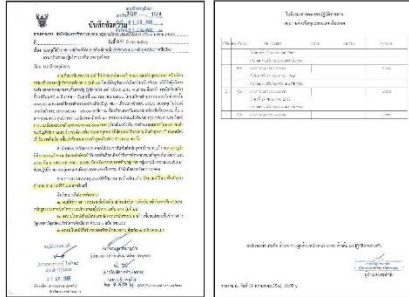
การสแกนลายนิ้วมือในการทำงานส่วนเวลา

วันทำการให้สแกนลายนิ้วมือหลังจากการทำงานส่วนเวลาเสร็จแล้ว
ทุกวัน

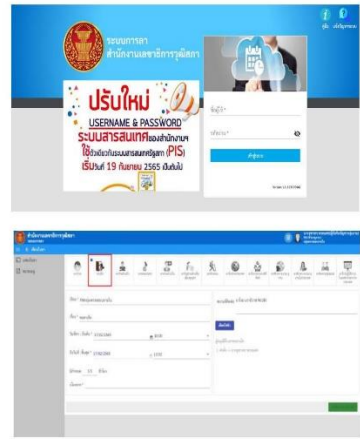
วันหยุดราชการให้สแกนลายนิ้วมือก่อนเข้าทำงานและหลังเลิกงานทุกวัน
การมาปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการให้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชากลุ่ม
งาน และผู้ดำเนินการสำนักก่อนมาปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการทุกครั้ง และ
อนุญาตให้เบิกเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาการทำงานในวันหยุดราชการได้
เฉพาะกรณีที่มีการแจ้งส่วนตมที่ปฏิบัติจริง

การรับรองการปฏิบัติราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

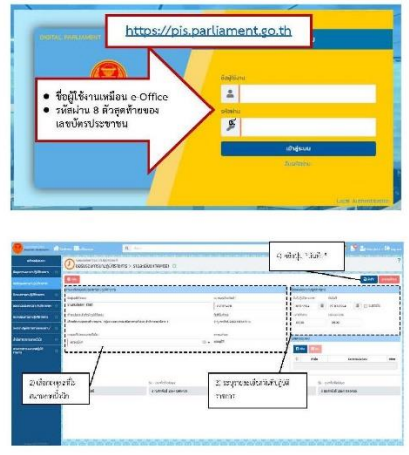
๑. กรณีบุคลากรเดินทางไปราชการ/อบรม สัมมนา หรือได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ทำให้ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้แจ้งและนำสำเนาที่กมยุดไปราชการหรือกลุ่มงานบริหารทั่วไปนำมาเป็นหลักฐานรับรองการปฏิบัติราชการในระบบ โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไปจัดทำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์รับรองมีสำเนาสู่อธิบดีฯ สำนักฯ พิจารณาลงมือชื่อเกี่ยวกับรับรองว่าบุคลากรดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจริง



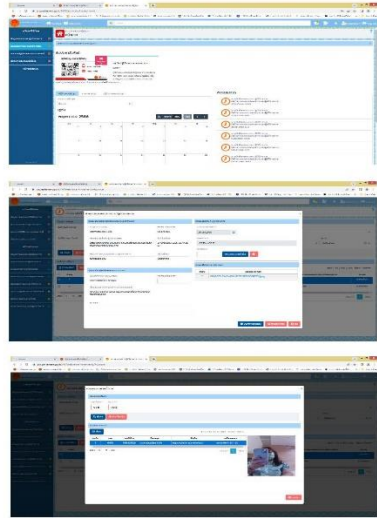
๒. การขออนุญาตลาออกนอกสถานที่ (ใบลาเล็ก) รวมแล้วไม่เกิน ๒ ชั่วโมง ให้จัดส่งใบลาผ่านระบบลา <https://leave.senate.go.th/login> คือ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงมีอำนาจอนุญาต เพื่อพิจารณาอนุญาตฯตามนอกสถานที่นั้นๆ หากผู้บังคับบัญชากลุ่มงานไม่อยู่ ให้ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขออนุญาตให้ลาเล็กได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน ในกรณีมีความจำเป็นสำคัญ ให้เสนอบันทึกแสดงเหตุผลโดยทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ผ่านตามลำดับชั้นเพื่อเสนอผู้อำนวยการสำนักฯ พิจารณา



๓. กรณีบุคลากรลิสสมแนกลายมือชื่อ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และข้อตกลงอนุญาต กรณีลิสสมแนกลายมือชื่อเกิน ๓ ครั้ง/เดือน ครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป เป็นเงินครั้งละ ๕๐ บาท และผู้ดำเนินการสำนักฯ จะมีหนังสือกล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้เก็บเงินส่งกลุ่มงานบริหารทั่วไป เพื่อนำเงินเข้าสวัสดิการสำนักฯ





๔. กรณีลิสบันทึกแสดงตนให้สมแนกลายมือชื่อที่เครื่องลงเวลา โดย "เครื่องสแกนจะขอเวลาไม่ผ่าน และจำเวลาที่สมแนกลายมือชื่อ" ให้ยื่นขอตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบสารสนเทศของรัฐสภาโดยยกข้อมูลวัน ข้อมูลเวลา เดือน,พฤษภาคม ปีบัตรแสดงตนแล้วครบบันทึก แจ้งกลุ่มบริหารทั่วไปให้ดำเนินการตรวจสอบภาพถ่ายและบันทึกข้อมูลการลงเวลาในระบบสารสนเทศรัฐสภา (PIS) และระบบลาอิเล็กทรอนิกส์



๖

กลุ่มงานบริหารทั่วไปจัดทำรายงานสรุปสถิติการมาปฏิบัติงานและตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติงานของ สหคณาจารย์ของแต่ละประเภทเวลา (ลาป่วย ลา กิจ ลาพักผ่อนและมาสาย) ของแต่ละบุคคล สรุปเป็นรายวันและรายเดือนและครึ่งปี สำหรับทำตัวรับเงินค่าตอบแทนพิเศษและการประเมิน PMS รายงานผู้บังคับบัญชา ความเข้าตัวรับ และแจ้งเวียนบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ ในระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการลงเวลาปฏิบัติงานและการอนุญาต ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามข้อปฏิบัตินี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอให้ผู้บังคับบัญชา ทุกกลุ่มงาน ควบคุมกำกับดูแลผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ข้อปฏิบัติดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

๗

การลาป่วย

การลาป่วยให้จัดส่งใบลาป่วยผ่านระบบสภา <https://leave.senate.go.th/login> ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการก่อนหรือในวันถัดมา กรณีมีเหตุจำเป็นให้ดำเนินการวันแรกที่มาปฏิบัติงานราชการ แต่ต้องไม่เกิน ๓ วันทำการ นับจากวันแรกที่มาปฏิบัติงานราชการ หากลาป่วยเกิน ๓ วัน ต้องมีรับรองแพทย์

การลากิจ

การลากิจส่วนตัวให้จัดส่งใบลาถึงส่วนตัวผ่านระบบสภา <https://leave.senate.go.th/login> ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการก่อนรับ ลากิจส่วนตัวไม่น้อยกว่า ๑ วันทำการ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ กรณีไม่สามารถรับอนุญาตได้ทันให้เสนอใบลาพร้อมระบุเหตุผลจำนวนไว้ แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว หรือดำเนินการวันแรกที่มาปฏิบัติงานราชการ แต่ต้องไม่เกิน ๓ วันทำการ นับจากวันที่มาปฏิบัติงานราชการ

การลาพักผ่อน

- การลาพักผ่อน ให้จัดส่งส่งใบลาผ่านระบบสำนักงานอัตโนมัติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการก่อนวันลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า ๑ วันทำการ
- การลาพักผ่อนในช่วงก่อนหรือหลังวันหยุดราชการประจำปีล่วงหน้าหรือวันหยุดราชการประจำปีเกินกว่า ๔ วัน โดยมีลักษณะหยุดต่อเนื่องกัน ให้ทำบันทึกข้อความรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์แจ้งเหตุผลความจำเป็นในการลา ต่อผู้บังคับบัญชาโดยผู้ส่วนราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรมีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตให้ลาคิวเฉพาะความเหมาะสมและจำเป็นที่จะอนุญาตให้ลาได้ โดยมีมติสหคณาจารย์วิชาการ


๘

การละทิ้งหน้าที่ราชการ หรือทอดทิ้งราชการ

ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย ตัวอย่างกรณีมา สแกนลายนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการให้ถือว่าละทิ้งหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ ว่ากล่าวตักเตือน หากยังมีพฤติกรรมเช่นเดิมอีก ให้ทำบันทึก ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานและรายงานผู้อำนวยการสำนักฯ เพื่อ พิจารณาสั่งการ

การประชุมสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การประชุมสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอให้บุคลากรสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลทุกคนเข้าร่วมการประชุมทุกครั้ง หากมีบุคคลใดไม่เข้าร่วมประชุม ให้ ทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุผลและความจำเป็นก่อนวันประชุม เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักฯ จะ พิจารณาว่าขออนุญาตหรือไม่ โดยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นข้อพิจารณาในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม



การแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี)

การแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี) ในวันที่มีการประชุมวิสามัญ ขอให้บุคลากรทุกคน ถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้หากมีความจำเป็นไม่สามารถ แต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี) ให้จัดทำบันทึกรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์แจ้ง เหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

๙

การป้องกันการเกิดอัคคีภัยในสำนักงาน

๑. การเปิด - ปิด ออกตลับอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า/เครื่องใช้สำนักงาน เมื่อเลิกปฏิบัติงาน
๒. การจัดวางหรือจัดเก็บสิ่งของเอกสารต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานอย่าง เป็นระเบียบเรียบร้อย

ขอความร่วมมือจากบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกคน ช่วยกันตรวจสอบความเรียบร้อย ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดอัคคีภัย

การเข้าร่วมงานพิธี กิจกรรม/อบรม/สัมมนา

๑. การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ผู้อำนวยความสะดวกสำนักฯ พิจารณา สั่งการ ตามความเหมาะสม
๒. การเข้าร่วมงานพิธี ว่างพหุกลุ่ม ว่างพหุสภาและอนิจกรรมเฉพาะ ทร ในวันพระราชพิธี รัฐพิธี (ชุดปกติขาว/ชุดเต็มยศ) กลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดเวร ข้าราชการระดับชำนาญงาน ข้าราชการขึ้นไป โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนตามลำดับ เลที่ตำแหน่ง
๓. การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ (อื่น ๆ) ผู้อำนวยการสำนักฯ มอบหมาย ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ดำเนินการดังนี้
 - ดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรผู้มีความสนใจประสงค์เข้าร่วม กิจกรรม
 - หากไม่มีบุคลากรประสงค์เข้าร่วมกิจกรรม กลุ่มบริหารงานทั่วไป จัดเวรบุคลากรเข้าร่วมคณะพิธีราชการ โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันภายในสำนักฯ จนครบทุกคน

HRD
SENATE **NEXT**

ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Bureau of Human Resources Development